



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE ALAGOAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

TAMIRES DA SILVA BATISTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** um estudo de caso com trabalhadores  
terceirizados lotados em um Órgão Público Federal

MACEIÓ  
2021

TAMIRES DA SILVA BATISTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** um estudo de caso com trabalhadores  
terceirizados lotados em um Órgão Público Federal

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Coordenação do curso de Administração da  
Universidade Federal de Alagoas, como  
requisito parcial para a obtenção do título de  
Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof.<sup>a</sup> Dra. Milka Alves Correia  
Barbosa

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**  
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

B333q Batista, Tamires da Silva.

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com trabalhadores terceirizados lotados em um Órgão Público Federal / Tamires da Silva Batista. – 2022.

55 f. : il.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 47-53.

Apêndice: f. 54-55.

1. Qualidade de vida - Trabalho. 2. Trabalhadores terceirizados. 3. Serviço público. 4. Modelo de Walton. I. Título.

CDU: 658.3-057.73



## ATA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Declaramos que, **TAMIRES DA SILVA BATISTA**, Matrícula nº 14111047, aluna do Curso de Administração, concluiu e apresentou o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**, com carga horária de 80 horas, sob o título de: "QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA PROCURADORIA DA REPÚBLICA EM ALAGOAS", sob orientação da Profª. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, obtendo a nota final 8,16 (oito pontos e dezesseis décimos), conforme avaliação da Banca Examinadora abaixo:


BANCA EXAMINADORA	NOTA
Profª. Dra. Milka Alves Correia Barbosa	8,5
Prof. Dr. Carlos Everaldo Silva	8,0
Profª. Drª. Adriana Alvarenga Marques	8,0
<b>NOTA FINAL</b>	<b>8,16</b>

### BANCA EXAMINADORA – ASSINATURAS

1.  Documento assinado digitalmente  
Milka Alves Correia Barbosa  
Data: 01/10/2021 16:18:29-0300  
Verifique em <https://verificador.itl.br> \_\_\_\_\_ Presidente/Orientador.
2.  \_\_\_\_\_ Membro.
3.  Documento assinado digitalmente  
Adriana Alvarenga Marques  
Data: 07/10/2021 12:37:40-0300  
Verifique em <https://verificador.itl.br> \_\_\_\_\_ Membro.

Maceió, 01 de outubro de 2021.

**Prof. Dr. Madson Bruno da Silva Monte**  
Coordenador do Curso de Administração

RESERVADO À COORDENAÇÃO	
NO SISTEMA EM	ASSINATURA
21 / 04 / 2022	 Documento assinado digitalmente Madson Bruno da Silva Monte Data: 21/04/2022 10:09:42-0300 Verifique em <a href="https://verificador.itl.br">https://verificador.itl.br</a>

## AGRADECIMENTOS

Ao menino Jesus e sua Mãe Santíssima, Nossa Senhora Desatadora dos Nós, por todo refrigério espiritual e sabedoria concedidos. À minha mãe por sua paciência e compreensão dispendidas no cotidiano.

Ao meu supervisor de estágio, por sua empatia emocional e bagagem intelectual, recurso este que me foi muito proveitoso para o desenvolvimento de minhas idéias de pesquisa. Aos meus amigos, pelo espírito motivador e por cada oração dedicada, tornando-me deste modo mais resiliente e obstinada quanto à elaboração deste trabalho acadêmico.

À minha orientadora Dra. Milka Alves Correia Barbosa, por cada sugestão, análise e correção realizadas, bem como à sua presteza em a todo momento prontificar-se em ouvir minhas objeções.

Reitero, minha profunda gratidão a todos já mencionados, e a outras pessoas que direta ou indiretamente, foram coadjuvantes nesta árdua empreitada.

Ao MPF-AL e ao seu corpo de servidores, pela receptividade, credibilidade depositada e a todo aporte fornecido em minha formação profissional durante meu período de estágio. À esta instituição de ensino, juntamente à categoria docente e administrativa, que tanto contribuiu para a concretização deste importante ciclo de minha vida acadêmica.

## RESUMO

As crescentes demandas das organizações, quanto a maximização de desempenho de seus colaboradores na prestação de bons serviços, fundamentadas na busca pela eficiência, produtividade e competitividade organizacional, podem acarretar em impactos significativos no tocante ao bem-estar de seus empregados, e em insatisfações no ambiente laboral. Neste contexto, compreende-se que a qualidade de vida no trabalho pode ser considerada uma abordagem atenuante destes aspectos desfavoráveis, uma vez que mediante a implantação de programas e ações nesse sentido, as percepções de bem-estar, satisfação e motivação dos trabalhadores quanto aos seus locais de trabalho podem aumentar consideravelmente. O objetivo deste trabalho foi identificar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos terceirizados da Procuradoria da República de Alagoas, mediante o emprego do modelo de Richard Walton adaptado para as 06 dimensões exploradas neste estudo, a saber: Compensação Justa e Adequada, Integração Social na Organização, Condições de Trabalho, Oportunidades de Crescimento e Desenvolvimento, Trabalho e espaço total de vida e Constitucionalismo. Realizou-se uma pesquisa de campo, mediante a utilização de um roteiro de entrevista adaptado. Entre os principais resultados alcançados, identificou-se na perspectiva dos terceirizados, a inviabilidade de oportunidades de crescimento profissional no órgão, a valorização atribuída a remuneração recebida, restrição a plena liberdade de expressão, a valorização das relações interpessoais no órgão, que se baseiam na cooperação mútua e na estima entre esses colaboradores e a estabilidade existente entre as relações de trabalho e a vida pessoal destes indivíduos. Esta pesquisa contribuiu para identificar alguns aspectos inerentes a realidade dos trabalhadores terceirizados na instituição pública investigada e apontar as limitações do MPF, quanto a sua capacidade de intervir nestas questões.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Modelo de Walton. Serviço Público.

## ABSTRACT

The growing demands of organizations, in terms of maximizing the performance of their employees in providing good services, based on the search for efficiency, productivity and organizational competitiveness, can lead to significant impacts on the well-being of their employees, and in environmental dissatisfaction labor. In this context, it is understood that the quality of life at work can be considered a mitigating approach to these unfavorable aspects, since through the implementation of programs and actions in this regard, the perceptions of well-being, satisfaction and motivation of workers regarding their workplaces can increase considerably. The objective of this work was to identify the perception of Quality of Life at Work of outsourced workers of the Attorney of the Republic of Alagoas, using the model of Richard Walton adapted for the 06 dimensions explored in this study, namely: Fair and Adequate Compensation, Integration Social in the Organization, Working Conditions, Opportunities for Growth and Development, Work and Total Living Space and Constitutionalism. A field research was carried out using an adapted interview script. Among the main results achieved, it was identified, from the perspective of outsourced workers, the impossibility of opportunities for professional growth in the agency, the valuation attributed to the remuneration received, restriction to full freedom of expression, the valuation of interpersonal relationships in the agency, which are based on mutual cooperation and esteem between these collaborators and the stability existing between the work relationships and the personal lives of these individuals. This research contributed to identify some aspects inherent to the reality of outsourced workers in the investigated public institution and to point out the limitations of the MPF, regarding its capacity to intervene in these issues.

**Keywords:** Quality of life at work. Walton's model. Public servisse.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Conceito de QVT.....	19
Quadro 2: Modelo de Walton.....	20
Quadro 3: Trabalhos sobre QVT no setor público.....	23
Quadro 4: Síntese das etapas do processo de Análise de Conteúdo.....	28
Quadro 5: Indicadores analisados, mediante os instrumentos de pesquisa empregados.....	29
Quadro 6: Resumo da metodologia.....	29
Quadro 7: Perfil dos entrevistados.....	30
Quadro 8: Dimensão 1 - Respostas dos entrevistados referentes à dimensão Compensação Justa e Adequada.....	31
Quadro 9: Dimensão 2 - Respostas dos entrevistados referentes a Categoria Integração Social na organização.....	32
Quadro 10: Dimensão 3 - Respostas dos entrevistados referentes a Categoria Condições de Trabalho.....	34
Quadro 11: Dimensão 4 - Respostas dos entrevistados referentes à Categoria Oportunidades de Crescimento e Segurança na organização.....	36
Quadro 12: Dimensão 5 - Respostas dos entrevistados acerca da categoria Trabalho e Espaço Total de Vida.....	38
Quadro 13: Dimensão 6 -Respostas dos entrevistados acerca da categoria Constitucionalismo.....	40



## **LISTA DE REDUÇÕES**

CUT	Central Única dos Trabalhadores
CLT	Consolidação Legislação Trabalhista
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
MPF	Ministério Público Federal
ONU	Organização das Nações Unidas
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
PGR	Procuradoria Geral da República

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO .....	9
1.1.	JUSTIFICATIVA .....	12
1.2.	OBJETIVOS .....	14
1.2.1.	Objetivo Geral .....	14
1.2.2.	Objetivos Específicos .....	14
2.	REFERENCIAL TEÓRICO .....	15
2.1.	EVOLUÇÃO E HISTÓRIA DO TRABALHO .....	15
2.2.	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .....	18
2.2.1.	QVT no serviço público .....	21
3.	METODOLOGIA .....	25
3.1.	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	25
3.2.	PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	25
3.3.	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO .....	26
3.4.	COLETA DE DADOS .....	26
3.5.	MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS .....	27
4.	ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	30
4.1.	PERFIL DOS TERCEIRIZADOS ENTREVISTADOS NO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL DE ALAGOAS .....	30
4.2.	FATORES DE QVT RELEVANTES NA PERCEPÇÃO DOS TERCEIRIZADOS ..	30
4.3.	POSSÍVEIS ASPECTOS DA QVT FONTES DE INSATISFAÇÃO PARA OS TERCEIRIZADOS .....	34
4.4.	POSSÍVEIS ASPECTOS DA QVT NÃO ATENDIDOS PELA INSTITUIÇÃO .....	38
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	44
	REFERÊNCIAS .....	47
	APÊNDICE .....	54

## 1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve questões diversas, tais como motivação, melhoria de vida, assim como normas vigentes, em especial a Lei das Terceirizações (Lei nº 13.429/2017), destaque dessa pesquisa, que protege o trabalhador e o atendimento de suas necessidades e anseios, visando um trabalho humanizado com o cumprimento da responsabilidade social por parte das organizações (AVANCI, 2018).

De acordo com Fernandes (1996), a origem do conceito “Qualidade de Vida no Trabalho” remonta à metade do século XX e seria atribuída à Eric Trist (1975) e aos seus auxiliares que desenvolveram pesquisas no “Tavistock Institute”. Ou seja, a idéia de QVT era associada a relação entre a tríade indivíduo-trabalho-organização, analisada por meio de experimentos que se baseiam num processo analítico e de remodelagem das atividades desempenhadas pelos indivíduos nas organizações, buscando deste modo tornar a atividade laboral dos mesmos, menos exaustiva e mais agradável.

Gallet, Beuron e Scherer (2017) difundem a ideia de que a qualidade de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho tem sido disseminada em diversas organizações de âmbito público ou privado, e que tal temática ganha relevância à medida que se compreende que o estado de boa disposição física e psíquica dos indivíduos no ambiente laboral pode exercer alguma influência em sua capacidade produtiva e na performance organizacional.

Neste sentido, a organização passa a ter como propósito a conquista e a retenção de seus clientes internos pressupondo, que uma vez satisfeitos com a QVT, os indivíduos irão agregar valor às suas operações, pois executarão suas atividades com maior afinco e satisfação.

Para Cruz e Andrade (2019) o descontentamento do trabalhador pode afetar negativamente o desempenho organizacional, comprometendo seus resultados. Compreende-se ainda que há uma correlação existente entre a satisfação de um colaborador, seu estado motivacional e os programas de QVT que lhes são destinados pelas organizações do trabalho. Assim, a QVT passa a ser um fator contributivo no âmbito organizacional, uma vez que seu predomínio em tais espaços, pode fazer com que os indivíduos se sintam mais valorizados e conscientes da importância de seu *know-how* e de suas atribuições.

Nessa perspectiva, a implantação de ações de QVT nas organizações torna-se relevante não apenas por tornar possível um *upgrade* da performance organizacional, mas por possibilitar a prevenção de ausências periódicas no ambiente de trabalho, assegurando desta forma o empenho dos trabalhadores nas atividades que desenvolvem. Estas ações devem ainda buscar promover a

emancipação do colaborador na participação de decisões importantes, seu bem-estar mental e físico e a manutenção de boas relações interpessoais entre os seus pares e superiores e hierárquicos, pois estas interações são importantes para a organização (MONTEIRO; SANTOS,2017).

Não obstante a discussão acerca da QVT seja bastante explorada no âmbito do setor privado, a abordagem desta temática deve estender-se em igual importância às organizações públicas, pois para Klein *et al.* (2017), as novas demandas do serviço público, como a necessidade de gerir com efetividade os recursos e as exigências de transparência nas ações e decisões dos gestores, acabam por incitar o senso de responsabilidade e missão dessas instituições perante a sociedade.

A despeito dos desafios de inserção da QVT no serviço público, Andrade (2018), afirma que:

Embora a filosofia da nova gestão pública já esteja presente na maioria das organizações públicas, aspectos culturais, como a burocracia influenciam na implementação de práticas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho em organizações públicas, e prejudica a QVT dos servidores, à medida que há morosidade na compra de equipamentos, manutenção de aspectos ergonômicos do ambiente de trabalho, além de impactar os aspectos referentes à valorização do servidor. As instituições públicas necessitam desenvolver estratégias bem definidas de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, pois outro aspecto cultural do serviço público, o paternalismo, faz com que o servidor coloque toda a responsabilidade pela sua qualidade de vida na instituição, o que não identifica que a Qualidade de Vida no Trabalho depende não só de um programa organizacional institucionalizado de gestão de QVT, mas também de ações individuais pois, a partir da adaptação do modelo BPSO-SP evidencia -se que alguns fatores como os biológicos, psicológicos e sociais são atendidos com ações do próprio funcionário e que a manutenção da QVT depende de esforços de ambos os lados, organização e funcionário (ANDRADE, 2018, p.32).

Conforme citado acima, fatores biológicos, psicológicos e sociais são atendidos com ações do próprio funcionário e que a manutenção da QVT depende de esforços tanto da organização quanto do funcionário. A gestão pública brasileira, por meio de seus modelos evolutivos, atribuiu por muito tempo um enfoque estritamente técnico das funções desempenhadas pelos servidores, desprezando aspectos fundamentais da QVT destes indivíduos (ALMEIDA; GIOTTI; DE BARROS, 2019).

Neste sentido, ao serem validados apenas por sua competência produtiva e por seu capital intelectual, estes trabalhadores podem ser impelidos a se esforçarem ao máximo no cumprimento de suas obrigações, levando-os a um estado de adoecimento em todas as dimensões.

Inseridos no contexto das organizações públicas, tem-se outra classe de trabalhadores atuantes neste setor, qual seja, a dos terceirizados. A Câmara dos Deputados (2017) informa que, diferentemente dos servidores, “trabalhadores do estado” admitidos mediante concurso público

que gozam de estabilidade laboral e de direitos previstos em regime estatutário (Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990), os subcontratados possuem vínculo empregatício não estável e de natureza contratual com empresas prestadoras de serviços contratadas pela administração pública, para a execução de funções não relacionadas às atividades-fim dos órgãos estatais.

Na perspectiva de Graça *et al.* (2018), a terceirização contribui para a consolidação de uma ideia de estado pós burocrático, à medida que há a substituição da mão de obra concursada pela temporária, insuflando dentro deste sistema a cultura da iniciativa privada, fortemente caracterizada pela instabilidade de contratações e demissões, negligência dos direitos trabalhistas e baixas remunerações.

A natureza precarizante do trabalho subcontratado é caracterizada por condições de trabalho inadequadas, poucas vantagens trabalhistas ofertadas aos empregados e inexistência de relações trabalhistas estáveis (COELHO *et al.*, 2020). É, em face desta cultura de desvalorização para com os colaboradores subcontratados, que o debate da qualidade de vida no trabalho terceirizado deve ganhar notoriedade, especificamente no serviço público.

Fator que contribuiu para a desvalorização do trabalho terceirizado e seu avanço nas organizações, foi a Reforma Trabalhista aprovada em 2017 que acabou com uma série de direitos trabalhistas, tornando o risco de terceirização cada vez mais próximo dos brasileiros.

Antes da Lei das Terceirizações, Lei Nº 13.429/2017 e de um julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF), trabalhadores terceirizados só podiam atuar em atividades-meio, aquelas que não estão diretamente ligadas ao objetivo principal da empresa.

Levando em consideração os aspectos até aqui discutidos, este estudo propõe-se a esclarecer à seguinte problemática de pesquisa: Qual a percepção de QVT dos terceirizados integrados ao Ministério Público Federal de Alagoas (MPF) com base nas dimensões do modelo de Richard Walton de 1973?

O MPF de Alagoas é uma instituição pública que atua como fiscal da lei e nas áreas cível, criminal e eleitoral. Adepto da terceirização de atividades de suporte como: limpeza, copeiragem, carga e descarga, serviços gerais-reparo, vigilância, recepção, limpeza, supervisão de serviços e reprografia, o órgão conta com 15 funcionários pertencentes ao quadro de pessoal de empresas privadas regidos pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT), que se encarregam rotineiramente destas funções.

Desde já se esclarece que a opção pelo modelo de Walton (1973) se deve ao fato de ser entendido na comunidade científica, como o mais abrangente dentre os modelos existentes na literatura e sendo seu autor, pioneiro nos estudos sobre a QVT (TRINDADE, 2017).

O modelo se apoia na ideia que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (SANTOS, 2012).

Outro fator determinante para a escolha desse modelo, é que Richard Walton foi o primeiro autor norte-americano a iniciar uma linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicitando critérios sob a ótica organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

### **1.1. JUSTIFICATIVA**

Submetidos às demandas de seus empregadores, não raramente, a classe trabalhadora acaba sendo exposta a alguma experiência desgastante no ambiente de trabalho, ocasionando um estado de adoecimento destes indivíduos em todas as dimensões e comprometendo sua qualidade de vida (SANTOS, 2018).

De acordo com o site da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2019, um relatório da Organização Internacional do Trabalho, publicado no mesmo ano, apontou que fatores como estresse, horas de trabalho excessivamente longas e doenças, contribuem para a morte de aproximadamente 2,8 milhões de trabalhadores todos os anos, ao passo que 374 milhões de pessoas adicionais se machucam ou ficam doentes por causa de seus empregos. O site indica ainda que 36% dos trabalhadores cumprem jornadas excessivamente longas de trabalho, de mais de 48 horas por semana. Esta preocupante conjuntura social, sinaliza a responsabilidade social das instituições, para com o bem-estar de seus empregados.

Em face das desvantajosas condições de trabalho que afetam os terceirizados, implicações como adoecimento laboral desta classe, acabam afetando indiretamente a eficiência das instituições públicas e privadas (SOARES, 2019). São estas implicações negativas que devem despertar uma postura de real preocupação, quanto a QVT destes indivíduos.

O presente trabalho buscou abordar de forma analítica os possíveis avanços ou retrocessos no campo da QVT para os terceirizados do órgão em questão. Espera-se ainda, que os resultados deste estudo, sirvam de suporte científico, para a elaboração de programas de QVT direcionados a esta categoria, por parte da gestão estratégica do MPF.

No que se refere ao setor público federal estritamente, a questão da QVT dos profissionais terceirizados deve merecer especial atenção uma vez que de acordo com o site da Central Única dos Trabalhadores (CUT) uma postagem de 2018, relata que a aprovação do Decreto nº 9.507 torna quase que ilimitada a terceirização no serviço público federal, pois até então, esta modalidade de contratação indireta, só era permitida apenas em atividades secundárias.

Deste modo, a tendência é que mais trabalhadores subcontratados poderão atuar em órgãos federais, o que deve motivar estas instituições a promoverem o acolhimento, o bem-estar e a valorização desta mão de obra, uma vez que sua produtividade no trabalho será exigida em proporções similares a de um servidor público e a ausência destes fatores poderá comprometê-la.

Salienta-se que a discussão da QVT na esfera governamental, torna-se relevante, uma vez que de acordo com Coelho (2018) é relativamente reduzido o número de estudos que tratam deste assunto no serviço público, o que indica que este setor em específico, enfrenta dificuldades para propor melhores condições de trabalho aos seus colaboradores.

Na prática, a abertura de vagas terceirizadas é um pretexto para a precarização das condições de trabalho e para a desvalorização dos trabalhadores. Além disso, por favorecer o lucro dos patrões, a ampliação dos contratos terceirizados pode estimular demissões em massa dos trabalhadores contratados de forma direta.

Acredita-se que há relevância na realização deste estudo na Procuradoria da República de Alagoas, haja vista que uma pesquisa diagnóstica a nível nacional com 9.106 participantes, destinada a identificar a percepção de QVT dos servidores públicos vinculados ao órgão e demais colaboradores indiretos e as fontes de mal-estar e bem-estar no trabalho, foi realizada em 2017, sendo de grande utilidade para a implantação de um programa institucional nesta área, atualmente em curso.

Dentre as informações extraídas no relatório desta pesquisa, destacou-se a compreensão dos respondentes acerca do que é qualidade de vida no trabalho: 21% atribuiu a ideia de QVT a sentir-se bem no ambiente de trabalho, 11% relacionou o assunto a uma gestão focada na satisfação e desenvolvimento sustentável, 36 % a um contexto de trabalho saudável e 32 % a uma postura gerencial humanizada.

Diante do exposto, a presente pesquisa justifica-se pelo fato de fornecer para a organização objeto de estudo, informações pertinentes sobre como as condições de trabalho de seus terceirizados influenciam na QVT dos mesmos, possibilitando deste modo, despertar o olhar da

instituição para os possíveis aspectos favoráveis e desfavoráveis no ambiente de trabalho, vivenciados por estes colaboradores indiretos.

## **1.2. OBJETIVOS**

### 1.2.1. Objetivo Geral

Identificar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos terceirizados integrados à Procuradoria da República de Alagoas, com base nas dimensões do modelo de Richard Walton.

### 1.2.2. Objetivos Específicos

Tomando por base o modelo teórico de Walton (1973), pretende-se:

- a) Expor o modelo teórico de Walton, por meio da exploração da literatura disponível;
- b) Identificar quais fatores da QVT, são mais relevantes na percepção dos terceirizados;
- c) Descrever as possíveis insatisfações dos terceirizados quanto às suas condições de trabalho;
- d) Revelar possíveis aspectos da QVT não atendidos pela instituição;



## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com a finalidade de fundamentar o presente trabalho, discute-se teoricamente os seguintes conceitos: evolução e história do trabalho, QVT e QVT no serviço público.

### 2.1. EVOLUÇÃO E HISTÓRIA DO TRABALHO

O que se considera sobre trabalho evoluiu, Wiegerinck (1995, p.10) menciona “se a palavra trabalhar tem na raiz a palavra *tripaliare*, hoje chamamos trabalho tanto o que os romanos chamavam de labor, o trabalho penoso como o opus, o trabalho criador”. Na visão de Martins (2018) o termo trabalho em inglês é utilizado com a palavra *job*. Essa palavra é antiga, remontando ao período anterior ao ano de 1400. *Job* quer dizer hoje emprego. Pode ter sido uma variante de *gob* (bocado), um pedaço, naco, bocado. *Job* e *gob* podem ter origem numa palavra céltica *gob* ou *gop* que quer dizer boca. Inicialmente tinha a palavra, significado de pedacinho de alguma coisa. Posteriormente a palavra *job* passa a significar qualquer tarefa que fosse uma única peça de trabalho.

A evolução da organização do processo de trabalho e do capitalismo caminham paralelas com a evolução do capitalismo, segundo alguns aspectos, tais quais: os avanços, recuos a sua constituição da organização da classe dos trabalhadores, quando a partir daí surge a separação dos produtores de seus meios de produção; movimentos esses intimamente ligados às variáveis que determinam o próprio desenvolvimento do sistema capitalista de produção.

Assim, tem-se de um lado um capitalismo formado por grandes empresas que controlam vários setores do mercado dito livre concorrencial, agindo com um planejamento de mercado, em virtude do montante de capital acumulado. De outro, um capitalismo de Estado, no qual as instituições estatais controlam as empresas e planejam os mercados, principalmente através dos gestores dessas instituições.

Segundo Teixeira e Souza (2017), com a expansão desse sistema passaram a ser entendidas como expressão da diferenciação da divisão social do trabalho, que ocorre também a separação definitiva dos produtores diretos de mercadorias dos seus meios de produção. Expropriados, passam a ser possuidores de uma única mercadoria, a sua força de trabalho. Proletarizados são convertidos em trabalhadores assalariados. Simples operadores dos instrumentos de produção que não mais lhes pertencem.

Nessa fase capitalista, à medida que as necessidades foram sendo satisfeitas, ampliaram-se, contribuindo para a criação de novas relações, que passaram a determinar a condição histórica do trabalho. Foi o sistema capitalista que reduziu a atividade vital humana, ou seja, o

trabalho em emprego, e, no contexto atual da humanidade até mesmo esta forma reduzida e exploradora através da qual homens e mulheres produziam suas vidas (LEAL, 2017).

Necessário é compreender igualmente a relação do trabalho com a Revolução Industrial, marco importante da história do capitalismo, no qual a produção de bens e serviços era de antemão baseada no método artesanal e fora substituída pela mecanização da mão de obra e a divisão social do trabalho.

A despeito disto, Ercosim *et al.* (2005) afirmam que a descoberta da máquina a vapor fora um fator precursor da Revolução Industrial e que a contribuição da revolução tecnológica aliada a fatores históricos como conflitos mundiais, contribuíram para a geração da atual “Era do Conhecimento”, período o qual é caracterizado pela busca por qualidade, eficiência e produtividade por parte das empresas, para que patamares de exigência de seus potenciais clientes, possam ser plenamente satisfeitos, através de um aprimoramento e de mudanças nos seus recursos produtivos, administrativos e tecnológicos para a obtenção de uma melhor performance organizacional.

Neste contexto, a melhor exploração de ferramentas de produção e de processos organizacionais, deve estar aliada a uma cultura pautada concomitantemente na satisfação dos clientes internos. Com a revolução industrial e os meios de produção, Maurici (2007) destaca outros aspectos que merecem ser analisados de forma mais detalhada, dado sua importância para o capitalismo e para o trabalhador: é a utilização de uma organização do trabalho dentro da produção industrial e a conseqüente divisão do trabalho.

O autor acredita ainda que exceto a forma como se passa a subdividir o trabalho, as alterações produtivas instauradas nesse período não são radicais. O trabalho continua manual e dependente das habilidades daqueles que o realizam. Um pouco adiante no tempo, uma mudança radical ocorre com o aparecimento da grande indústria e da maquinaria que a acompanha (MAURICI, 2007).

Para Cunha (2018) foi com a organização industrial que emergiu da revolução industrial ocorrida na Europa no século XIX na Inglaterra, que foi aperfeiçoada no Novo Continente, mais precisamente na Filadélfia e em Detroit, nos Estados Unidos da América. Esse aperfeiçoamento veio com Taylor e com Ford.

Contudo, Morin (2017) menciona que a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar.

Ainda consoante Morin (2017), o princípio que guia a organização do trabalho é o de modificar os comportamentos de tal forma que, os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios. É o comprometimento com o trabalho que constitui o principal indicador de uma organização eficaz.

Cunha (2018) afirma que depois do fordismo/taylorismo, a mera técnica de gestão administrativa passou a ser voltada ao foco da produção e dos lucros, mas sobretudo, como um modo de organização da sociedade direcionado à expansão e manutenção do sistema capitalista de produção. O fordismo/taylorismo consubstancia-se em um modelo de controle do capital sobre o trabalho, com a concessão de algumas vantagens aos trabalhadores em troca de seu abandono do projeto de controle da produção.

Cunha (2018) também destaca que as funções foram enriquecidas para o trabalhador, além de surgir no trabalho a sofisticação, criou-se uma nova linguagem, a forma de trabalhar em conjunto com colegas em outra parte do mundo no desenvolvimento dos produtos e mercados locais, o que foi possível graças ao computador, satélite e a tecnologia.

No contexto brasileiro, o termo trabalho adquire feições mais evidentes na estruturação da produção industrial para consumo interno. Mesmo com um período longo de escravidão, passa-se a mencionar a harmonia das classes sociais no Brasil, quando a legislação trabalhista e as relações de trabalho no Brasil começaram a serem envolvidas em lógicas capitalistas, mas que se concretizam sob estruturas escravistas e servis, dissimuladas por argumentos retóricos (MAIOR, 2017).

Ainda na percepção de Maior (2017), a grande dificuldade em mencionar toda essa história sem perder seu contexto advindo da primeira república, era Vargas, experiência democrática, ditadura militar e redemocratização, é que esses períodos, de algum modo, contribuíram para a construção e surgimento do Direito do Trabalho e para a compreensão atual em torno das relações de trabalho no Brasil.

Um dos principais desafios para empresas e profissionais dos dias de hoje é o de manter altos índices de produtividade, numa realidade corporativa cada vez mais competitiva. Para tanto, fez necessária uma dedicação total ao trabalho sobretudo nas empresas em que as lideranças ainda enxergam o ambiente de trabalho como uma extensão da visão centralizadora e unidimensional das suas vidas pessoais (CASTRO, 2015).

Por tanto, Castro (2015) enfatiza que existem diversas formas para se alcançar resultados expressivos e com qualidade. Um colaborador satisfeito com a atividade que exerce,

com a liderança que possui e com o reconhecimento de seu esforço, irá desempenhar melhor seu papel. Com um modelo de gestão, baseado na qualidade de vida no trabalho, onde todas as tarefas são voltadas a contemplar requisitos que tragam satisfação em se trabalhar, um ambiente propício ao desenvolvimento de tarefas, enfim, um profissional motivado e integrado, relacionando-se bem com todos da equipe de trabalho, sendo que uma boa aplicação da QVT pode propiciar à empresa uma maior produtividade.

## **2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

Inicialmente o conceito de QVT é influenciado pelas condições de saúde mental, emocional e física, conforto, segurança, relações de vida no trabalho, direitos e deveres, bem como pelas necessidades e desejos das pessoas. Aos poucos, no processo de transformação das relações de trabalho, essas condições foram conquistadas.

Nos anos 1970, quando o modelo de QVT se consolidou nos países desenvolvidos, diversas pesquisas e publicações mostraram o aprimoramento dos níveis de satisfação, motivação, enriquecimento do trabalho e das condições de vida em geral do empregado (COUTINHO; MAXIMIANO; LIMONGI-FRANÇA, 2010).

Segundo Coutinho, Maximiano e Limongi-França (2010) os principais autores que ajudaram a construir o conceito de QVT abordado ao longo deste trabalho, foram Hackman e Oldham (1970) que associaram a QVT à motivação e à satisfação como resultado do significado, da identidade da tarefa e do estado psicológico do indivíduo; Walton (1973) que apontou a necessidade de observar o nível de satisfação e a autoestima dos empregados como recursos para garantir a QVT e Nadler *et al.* (1983) que reforçaram a satisfação no trabalho como indicador de QVT e motivo para o *turnover* e absentéismo nas organizações.

Avanci (2018) argumenta que não há uma definição consensual para o termo QVT, considerando os conceitos propostos pelos autores clássicos. Isso se dá pelo fato de o tema envolver questões diversas, como normas legais que protegem o trabalhador e o atendimento de suas necessidades e anseios, visando um trabalho humanizado com o cumprimento da responsabilidade social por parte das organizações.

Para Gueiros e Oliveira (2017), a QVT tem por característica um profundo respeito aos indivíduos que compõem a organização, independentemente de interesses e intenções envolvidas. Para esses autores, a satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho traduz em maior motivação para o trabalho e maior interesse dos funcionários em contribuir com a empresa, tendo assim um potencial de aumentar o comprometimento do trabalhador junto à empresa. Abaixo, o Quadro 1 destaca alguns conceitos segundo visões de autores distintos:

Quadro 1: Conceito de QVT

AUTOR	ANO	CONCEITO
Limongi França	2018	A ideia de QVT relaciona-se tradicionalmente a questões de saúde e de segurança no trabalho, mas há sinalização da emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos e outros fatores, passando a associar-se também à produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e integração social.
Avanci	2018	[...] A QVT pode relacionar-se conjuntamente a aspectos como satisfação e motivação dos trabalhadores, uma vez que o contentamento dos indivíduos em seus ambientes de trabalho, pode incentiva-los à um maior engajamento e empenho nas organizações.
Arnaud	2017	A QVT busca essencialmente uma visão integral e ética do indivíduo em seu relacionamento com as organizações. Tendo como premissa esta ideia do autor, compreende-se que as instituições públicas e privadas podem pautar a gestão do capital humano numa perspectiva de promoção da dignidade dos trabalhadores.
De Fernandes	1996	A QVT, possibilita mudanças nas diferentes formas de organização do trabalho baseadas num equilíbrio que busca aumentar ao mesmo tempo o grau de contentamento individual dos trabalhadores e a produtividade nas organizações, sendo este cenário possível através de uma maior integração dos trabalhadores com as atividades que desempenham, em outras palavras com a própria organização do trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Dessa forma, a QVT é uma forma de motivar as pessoas e garantir a geração de bons resultados para a empresa. Para tanto, as empresas devem estar comprometidas em tentar identificar as dificuldades de seus funcionários, para poder propor soluções, ainda que a médio ou longo prazo, visando o bem-estar e equilíbrio no ambiente de trabalho, o estímulo à criatividade e inovação, o reconhecimento e valorização dos trabalhadores aumentando sua satisfação e motivação com o trabalho, tudo isso culminando com o aumento da qualidade e produtividade no serviço (ALVES,2011).

É importante mencionar o trabalho de Walton (1973) o qual estabeleceu critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho e que será o principal modelo analítico adotado nesta pesquisa, como se ilustra no Quadro 2:

Quadro 2: Modelo de Walton

CATEGORIA	CONCEITO
Compensação justa e adequada	A remuneração pode ser considerada justa, se o que é pago ao empregado é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. É também adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado. A avaliação do trabalho especifica os relacionamentos entre o pagamento e os fatores tais como a responsabilidade requerida, treinamento do trabalho e a nocividade de condições de funcionamento. Por outro lado, a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).
Condições de Trabalho seguras e saudáveis	Envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.
Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	Cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a autoestima e mudanças no trabalho: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (está relacionada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações); (d) tarefas completas: se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta); e, (e) planejamento: se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho.
Oportunidades futuras para crescimento e segurança continuados	Nesta dimensão, os aspectos observados referem-se a oportunidades de carreira no emprego, como: (a) desenvolvimento (intensidade com que as atividades atuais - atribuições de trabalho e atividades educacionais propiciam o progresso pessoal dos trabalhadores); (b) aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); (c) oportunidades de progresso (disponibilidade de oportunidades de avançarem em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados); e, (d) segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).
Integração Social na organização do trabalho	Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidades e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de status traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme); (c) mobilidade (mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho); e, (f) abertura interpessoal (forma com que os membros da organização relatam entre si suas ideias e sentimentos).
Constitucionalismo	Está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos-chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: (a) privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família); (b) liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); (c) equidade (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo o sistema de compensação como premiações e segurança no emprego); e, (d) processo justo (uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações).
Trabalho e Espaço total de vida	A experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem o tempo de lazer e o tempo com a família.

Relevância social do trabalho na vida	A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.
---------------------------------------	---

Fonte: Baseado em Freitas e Souza (2009)

Portanto, a QVT tem ganhado cada vez mais ênfase em todo tipo de organização, seja ela privada ou pública, em especial no serviço público vem trazendo impactos na modernidade e eficiência no serviço, é o que irá abordar o tópico seguinte.

### 2.2.1. QVT no serviço público

A preocupação com a QVT deve estar presente em todas as instituições, tanto públicas quanto privadas. Em relação ao serviço público, é importante entender como a Gestão de Pessoas está preparada para dar a devida atenção a este assunto, e como observa-se na Gestão Pública como um todo, pois, se o objetivo é de oferecer serviços de qualidade à sociedade, quem os presta (as pessoas) devem receber os melhores incentivos quando se trata de qualidade de vida e saúde.

A QVT na Administração Pública pode ser uma forma de preencher um vazio existente no nível de tratamento que o servidor público recebe no que se refere à valorização de seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família.

Frossard (2009) propõe que políticas de gestão de pessoas que tenham como referência a QVT têm sido cada vez mais valorizadas, pois visam à integração do indivíduo com a organização de forma harmoniosa, trazendo benefícios para o indivíduo (integridade física e mental) além de benefícios para ambos (indivíduo e organização): melhoria no rendimento e qualidade no processo produtivo.

Para compreender o histórico de motivação e QVT no serviço público, Oliveira e Medeiros (2011) discutem a histórica sobre a gestão de pessoas, como aquela que iniciou desde a Administração Científica, passando pela administração patrimonialista, chegando à Escola de Relações Humanas, que passou a tratar do homem social, dando mais atenção à organização informal e a assuntos como motivação, liderança, clima e cultura organizacional.

Oliveira e Medeiros (2011) mencionam que no Brasil, a expansão da QVT se deu com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), sendo também instituído um Departamento de Pessoal. Nessa retomada histórica, frisa-se a abordagem sistêmica como nova característica para a administração, tratando a organização como sistema aberto. Também destacam a Administração Pública Gerencialista, com algumas características, tais como: tecnologias avançadas, programas de qualidade total, administração estratégica de recursos humanos, competitividade, entre outros.

Continuando nessa temática da QVT no setor público brasileiro, Carmo (2014) destaca que o interesse pela carreira pública está, em vários casos, relacionado à estabilidade, a salários acima da média do mercado e à prestação de serviço de qualidade para a população. Entretanto, ao ingressar no órgão, os servidores podem vivenciar uma realidade caracterizada por fatores organizacionais que impactam negativamente no ambiente de trabalho. Esse contexto pode comprometer a QVT e a relação que o indivíduo estabelece com seu trabalho.

Em relação aos estudos sobre os impactos da QVT, com as novas exigências os trabalhadores do Poder Judiciário estão submetidos a um volume cumulativo de tarefas e a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia e a priorização da quantidade de julgados em detrimento da qualidade (JORGE, 2009).

Buscando melhorar a qualidade do serviço prestado e atender à crescente demanda, iniciou-se o processo de reforma do Judiciário regulamentado pela Emenda Constitucional n. 45, de oito de dezembro de 2004 (BRASIL, 2004). Segundo Carmo (2014) com essa emenda as metas nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) envolveram inovações tecnológicas e mudanças no contexto de produção que impactaram negativamente na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Fernandes (2013) destaca que a QVT no Judiciário passou a indicar que as principais fontes de mal-estar no trabalho estão associadas à organização do trabalho, à falta de práticas de reconhecimento e de oportunidades de crescimento, ao contexto de sobrecarga, cobrança, pressão, aos relacionamentos conflituosos e às condições precárias de trabalho.

Tendo em vista que a presente investigação se debruçou sobre a QVT em uma organização pública, achou-se pertinente apresentar no Quadro 3 algumas pesquisas mais recentes que guardam semelhança com o objetivo aqui pretendido.



Quadro 3: Trabalhos sobre a QVT no setor público

TÍTULO	AUTOR	ANO	ÓRGÃO PÚBLICO
Qualidade De Vida No Trabalho: Preocupação Também Para Servidores Públicos?	AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre.	2010	Ministério Público de Pernambuco
Fontes de Bem-estar no Trabalho e Estratégias de Mediação no Contexto do Serviço Público: Desafios e Perspectivas para a Qualidade de Vida no Trabalho	SOUZA, GiovaniCarluccio De.	2010	Órgão Público Federal De Brasília
Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção do bem-estar para os servidores de um órgão públicofederal.	GUEDES, Diana Martins.	2011	Órgão Público Federal Situado em Brasília, Distrito Federal
“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	FERNANDA, Livia Carolina	2013	Poder Judiciário de Brasília
“Tribunal da cidadania?! Pra quem?!”: Qualidade de vida no trabalho em um órgão do Poder Judiciário brasileiro	CARMO, Maria Maia Do.	2014	Poder Judiciário
Ações De Qualidade De Vida No Trabalho: Estudo De Caso No Tribunal De Justiça Do Estado Da Bahia	ARAUJO, Marina Lais De Araujo E.	2015	Tribunal de Justiça do Estado da Bahia
Qualidade De Vida No Trabalho Sob A Perspetiva Das Gerações: Um Estudo na Procuradoria da República de Campina Grande-PB	SILVA, Kelly Catarina Genuíno Da. <i>et al.</i>	2015	Procuradoria da República de Campina Grande- PB
Qualidade De Vida No Trabalho: Análise Em Um Órgão Do Serviço Público Federal	BRANDANI, Yuri Barros	2015	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento com Sede em Brasília (DF).
Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo Junto Aos Servidores da Justiça Federal - Subseção Judiciária De Manhuaçu (MG)	BAIA, Wênnia Antunes. VENTURA, Rita De Cássia Martins De Oliveira.	2017	Justiça Federal de Manhuaçu (MG)
Qualidade De Vida No Trabalho: Estudo De Caso No Tribunal De Contas Do Estado Do Paraná	ARRUDA, Evandro De Santa Cruz. <i>et al.</i>	2017	Tribunal de Contas do Estado do Paraná
Qualidade De Vida No Trabalho Do Ministério Público Do Trabalho	COUTINHO, Lara Salomon.	2018	Ministério Público do Trabalho do Rio Janeiro

Fonte: Elaboração própria (2020)

Em muitos países do mundo assim como no Brasil, umas das práticas de trabalho bastante difundidas é a terceirização (ou outsourcing, palavra de origem inglesa usada por alguns no país como sinônima de terceirização) – prática essa que permite que a instituição transfira a responsabilidade por determinados serviços ou operações para outra, neste caso conhecida como terceira. Muitas vezes, a terceirização leva trabalhadores que exercem atividades similares a conviver na mesma organização, embora com vínculos distintos que separam trabalhadores permanentes e temporários (COSTA, 2016).

Ainda segundo Costa (2016) a maneira como essa terceirização é conduzida em termos da relação com o trabalhador nem sempre é positiva, sendo, por vezes, um sinal da precariedade do vínculo de trabalho, visto que o terceirizado possui direitos e deveres distintos dos trabalhadores efetivos ou permanentes. Em outros termos, as próprias condições contratuais dos terceirizados, assim como sua jornada e suas condições de trabalho, sua remuneração, benefícios, planos de carreira entre outras, são, geralmente, desvantajosas em relação aos não terceirizados. Dessa forma, alguns aspectos negativos podem ser refletidos sobre a saúde, o bem-estar e, de forma mais ampla, sobre a QVT dos mesmos.

### **3. METODOLOGIA**

Este capítulo do trabalho é constituído pelos seguintes tópicos: Caracterização da Pesquisa, Universo e Amostra, Caracterização da organização e Coleta e Análise de dados.

#### **3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

Em face do objetivo do estudo em questão, que é analisar a percepção de qualidade de vida no trabalho dos terceirizados do órgão objeto de estudo, esta pesquisa classifica-se como descritiva. De acordo com Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como propósito investigar e descrever as características de determinadas comunidades, fatos ou determinar relações entre fatores.

O estudo em questão visa ainda explorar, analisar e interpretar a relação entre alguns aspectos da qualidade de vida no trabalho do modelo de Walton com a vivência cotidiana dos terceirizados.

Sob a ótica de abordagem do problema, uma pesquisa pode ser caracterizada como qualitativa, à medida que as informações coletadas no ambiente explorado, são interpretadas indutivamente, a fim de se compreender a relevância dos eventos investigados, sem o emprego de procedimentos estatísticos (SILVA; MENEZES, 2005).

O presente estudo classifica-se como pesquisa de campo, uma vez que dados primários foram prospectados com os terceirizados do Ministério Público Federal de Alagoas, ambiente de pesquisa que será detalhadamente apresentado logo à frente. Este método de investigação científica, pode se destinar a reunir dados e informações, para a resolução de uma questão de pesquisa a ser solucionada, à constatação de proposições sobre determinado assunto e ao conhecimento de novos eventos científicos e suas possíveis analogias (MARCONI; LAKATOS, 2003).

#### **3.2. PARTICIPANTES DA PESQUISA**

O órgão objeto de estudo possui uma população de 15 (quinze) terceirizados, sendo que para a concretização da pesquisa 7 (sete) colaboradores foram entrevistados.

No tocante a seleção dos participantes da pesquisa, utilizou-se do critério de amostragem não probabilística por conveniência, que na visão de Gil (2008) consiste na técnica de amostragem mais simples em relação às outras, onde há a escolha de elementos aleatórios que estão ao alcance do pesquisador, na perspectiva de que estes representam todo conjunto populacional, sem o emprego de recursos estatísticos. Assim, a amostra por conveniência

possibilita a seleção eventual dos participantes de um estudo, sem a influência de critérios rígidos e precisos para isso.

Nesse sentido, a escolha desse tipo de amostra para o estudo em questão justifica-se pelo fato de que seu emprego viabilizou a abordagem dos entrevistados pela disponibilidade desses indivíduos em participar das sessões de entrevista e pela facilidade de acesso aos mesmos.

### **3.3. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO**

A Procuradoria da República em Alagoas, com sede em Maceió, é uma unidade do Ministério Público Federal (MPF) que atua, por intermédio dos procuradores da República, perante as varas e juízes federais da primeira instância no estado. Localiza-se nas imediações do bairro Barro Duro, Avenida Juca Sampaio, prédio nº 1800 e possui 24 (vinte e quatro) departamentos, 69 (sessenta e nove) servidores efetivos e 15 (quinze) colaboradores terceirizados em sua estrutura operacional.

Nacionalmente são 200 (duzentas) unidades do MPF presentes nos diversos estados e municípios do país. Atualmente na capital do estado, há a Procuradoria da República (PR19<sup>a</sup>) e outra Procuradoria vigente no Município de Arapiraca. A área de atuação desta repartição pública federal na capital do estado, abrange o compromisso com as seguintes áreas: Eleitoral, Criminal, Índios e Comunidades Tradicionais, Patrimônio Público e Social, Defesa da Ordem Econômica e do Consumidor, Combate a Corrupção e outros. Caracteriza-se por ser uma das 4 (quatro) ramificações do Ministério Público da União.

O trabalho do órgão é a defesa dos direitos coletivos e individuais, do regime jurídico e democrático e sua estrutura organizacional ampara-se na Constituição de 1988, na Lei Complementar 75/93, em seu Regimento Interno e Administrativo e nas diretrizes de seu Plano Estratégico Institucional.

O órgão também opera de forma preventiva e extrajudicial por meio de recomendações, audiências públicas e promoção de acordos por meio de Termos de Ajuste de Conduta. Depreende-se daí o papel mediador e conciliatório desta instituição na resolução de conflitos que envolvem a sociedade civil e demais grupos sociais.

### **3.4. COLETA DE DADOS**

Para o alcance dos objetivos pré-estabelecidos, fez-se uso de uma entrevista estruturada (APÊNDICE A), como instrumento de coleta dos dados primários, realizada presencialmente no órgão público em questão, entre os meses de julho e agosto de 2021 com um grupo de

terceirizados, a fim de identificar a prevalência de alguns aspectos da QVT, sendo o roteiro elaborado com base no modelo de Walton.

As questões aplicadas fundamentaram-se nas seguintes dimensões do modelo de Walton: Compensação Justa e Adequada, Constitucionalismo, Condições de Trabalho seguras e saudáveis, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração social na Organização e Trabalho e Espaço total de Vida.

Justifica-se que se optou por explorar estas 06 dimensões na pesquisa de campo, devido ao fato de o ambiente de pesquisa ser um órgão público. Nesse sentido, compreendeu-se que as demais dimensões do modelo de Walton que não foram exploradas, talvez não se adaptassem bem à realidade desta organização.

Como fontes de dados secundários para esta pesquisa, foi realizada a análise documental do relatório de diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho do MPF, publicado em 2017 pela Procuradoria Geral da República e consultas ao Website institucional do órgão.

A pesquisa documental de modo similar a pesquisa bibliográfica, vale-se de fontes documentais para extrair informações, ou seja, de fontes de dados secundários (ZANELLA, 2013). Assim, este tipo de análise, permite a consulta de dados que estão ao alcance do pesquisador e que já foram coletados e tratados cientificamente.

### **3.5. MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS**

Posteriormente à etapa de prospecção dos dados da pesquisa, as informações geradas foram apresentadas, discutidas em cada questão levantada e interpretadas mediante o emprego do método de análise de conteúdo. A análise de conteúdo consiste em:

É uma metodologia de tratamento e análise de informações constantes de um documento, sob forma de discursos pronunciados em diferentes linguagens: escritos, orais, imagens, gestos. Um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Trata-se de se compreender criticamente o sentido manifesto ou oculto das comunicações. Envolve, portanto, a análise do conteúdo das mensagens, os enunciados dos discursos, a busca do significado das mensagens. As linguagens, a expressão verbal, os enunciados, são vistos como indicadores significativos, indispensáveis para a compreensão dos problemas ligados às práticas humanas e a seus componentes psicossociais. As mensagens podem ser verbais (orais ou escritas), gestuais, figurativas, documentais (SEVERINO, 2013, p.75).

Para Campos (2004) o processo de análise de conteúdo se dá em 3 (três) fases: Fase da pré exploração ou leitura flutuante do corpus das entrevistas, Seleção das unidades de análise e Processo de categorização e subcategorização. Tomando por base esta técnica sistematizadora de exploração de informações, apresenta-se no quadro a seguir uma síntese das principais etapas do processo de análise do conteúdo auferido na pesquisa de campo.

Quadro 4: Síntese das etapas do processo de Análise de Conteúdo

Fase de pré exploração do conteúdo	Seleção das unidades de análise	Processo de categorização e subcategorização
A princípio foram realizadas diversas leituras flutuantes do material coletado na pesquisa de campo. Deste modo, a abstração e o sentido das ideias centrais defendidas pelos entrevistados, nessa etapa de pré – análise das informações, deu-se de forma mais intuitiva.	Nesta etapa, como unidades de análise, foram selecionadas as falas dos participantes da pesquisa gravadas nas sessões de entrevista, mediante auxílio de um <i>smarthpone</i> e posteriormente transcritas. Buscou-se ainda agrupar e categorizar esses discursos, tomando por base as dimensões de Walton exploradas nesta pesquisa.	Nesta etapa, atribuiu-se códigos alfanuméricos sequenciais de letra “E” na etapa de categorização, para as falas dos entrevistados a fim de facilitar o processo de agrupamento do conteúdo, sua interpretação fragmentada e resguardar a identidade desses indivíduos.

Fonte: Elaboração própria (2020)

A atividade de codificação empregada na etapa de categorização das informações, viabilizou uma melhor organização e condensação do conteúdo a ser analisado. Para Richardson (2012) compreende-se que a codificação consiste em empregar critérios específicos na conversão das informações textuais, objetivando a sua ordenação e classificação unitária, de modo a viabilizar uma melhor apresentação desse conteúdo. Nesse sentido, esta atividade permite catalogar as informações, mediante o emprego de simbologias particulares definidas pelo próprio pesquisador.

Por fim, realizou-se a análise e interpretação das informações coletadas a fim de garantir a veracidade e a precisão das respostas auferidas pelo grupo social explorado, e possibilitar a compreensão do conteúdo extraído à luz do suporte teórico pertinente.

Neste estágio conclusivo do processo de análise de conteúdo, as informações coletadas foram interpretadas e discutidas, mediante embasamento teórico de autores clássicos e contemporâneos da QVT, possibilitando depreender novos conhecimentos sobre essa temática. O Quadro 5 apresenta os indicadores que foram analisados nesta pesquisa:

Quadro 5: Indicadores analisados, mediante os instrumentos de pesquisa empregados

Indicadores	Significado	Autores
Compensação Justa e Adequada	Analisa a equidade salarial entre os colaboradores de uma organização e o mercado externo, bem como a percepção de justiça na remuneração recebida.	Walton (1973); Pereira. (2016)
Integração social na organização	Analisa de que forma se dão as relações interpessoais nas organizações entre os colaboradores.	Walton (1973); Pereira. (2016)
Condições de Trabalho seguras e saudáveis.	Estuda os parâmetros das condições de trabalho nas organizações, bem como a jornada de trabalho dos indivíduos.	Walton (1973); Pereira. (2016)
Oportunidade de crescimento e segurança.	Analisa as oportunidades de carreira, desenvolvimento profissional nas organizações, bem como o grau de estabilidade no emprego dos trabalhadores.	Walton (1973); Pereira. (2016)
Trabalho e Espaço total de vida	Analisa de que forma o tempo dedicado ao trabalho pode impactar nos relacionamentos pessoais e na qualidade de vida dos indivíduos.	Walton (1973); Pereira; (2016)
Constitucionalismo	Busca compreender de que forma os direitos do empregado estão sendo assegurados pelas organizações.	Walton (1973); Pereira. (2016)

Fonte: Elaboração própria (2020)

Como forma de melhor compreensão desta pesquisa, o Quadro 6 destaca os principais pontos utilizados na abordagem metodológica.

Quadro 6: Resumo da metodologia

<b>Problema de Pesquisa</b>	A percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos terceirizados integrados ao Ministério Público Federal de Alagoas.		
<b>Objetivo Geral</b>	Identificar a percepção da QVT dos terceirizados integrados à Procuradoria da República de Alagoas, com base nas dimensões do modelo de Richard Walton.		
<b>Objetivos Específicos</b>	a) Expor o modelo teórico de Walton, por meio da exploração da literatura disponível; b) Identificar quais fatores da QVT, são mais relevantes na percepção dos terceirizados; c) Descrever as possíveis insatisfações dos terceirizados quanto às suas condições de trabalho; d) Revelar possíveis aspectos da QVT não atendidos pela instituição;		
<b>Metodologia</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Coleta</b>	<b>Análise</b>
	Qualitativa	Entrevista e Análise documental	Exploratória

Fonte: Elaboração própria (2020)

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

##### 4.1. PERFIL DOS TERCEIRIZADOS ENTREVISTADOS NO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL DE ALAGOAS

Os dados referentes ao conjunto de informações pessoais dos entrevistados como: Código do Entrevistado, Empresa Terceirizada na qual se vincula, cargo, setor de atuação no MPF e sexo, são apresentados no Quadro 7 abaixo:

Quadro 7: Perfil dos entrevistados

CÓDIGO DO ENTREVISTADO	EMPRESA TERCEIRIZADA	CARGO	SETOR DE ATUAÇÃO NO MPF	SEXO
E1	PRESERVE	VIGILANTE PATRIMONIAL	Setor de Segurança Operação e Transportes	FEMININO
E2	GLOBAL	COPEIRA	Setor de Manutenção e Serviços Gerais	FEMININO
E3	GLOBAL	COPEIRA	Setor de Manutenção e Serviços Gerais	FEMININO
E4	PRESERVE	VIGILANTE PATRIMONIAL	Setor de Segurança Operação e Transportes	MASCULINO
E5	PRESERVE	VIGILANTE PATRIMONIAL	Setor de Segurança Operação e Transportes	MASCULINO
E6	GLOBAL	AUX. SERVIÇOS GERAIS	Setor de Manutenção e Serviços Gerais	FEMININO
E7	GLOBAL	AUX. SERVIÇOS GERAIS	Setor de Manutenção e Serviços Gerais	FEMININO

Fonte: Elaboração própria (2020)

##### 4.2. FATORES DE QVT RELEVANTES NA PERCEPÇÃO DOS TERCEIRIZADOS

Para o alcance do objetivo específico de identificar quais fatores da QVT são mais relevantes na percepção dos terceirizados, realizou-se a análise das dimensões a seguir, com base no modelo de Walton.

Sobre a dimensão Compensação justa e adequada, os entrevistados foram solicitados pelo entrevistador a manifestarem suas opiniões acerca da importância dos seguintes fatores no contexto de suas relações de trabalho com as empresas terceirizadas que os vinculam: Remuneração recebida, Igualdade salarial com relação aos colegas de trabalho e com relação a outros profissionais de suas áreas, atuantes em outras organizações. O Quadro 8 apresenta as respectivas respostas dos entrevistados acerca desses fatores.



Quadro 8: Dimensão 1 - Respostas dos entrevistados referentes à dimensão Compensação Justa e Adequada

E1 - Minha remuneração tem muita importância, pois é por ela que consigo me sustentar. Quanto aos outros fatores, pra mim eles não importam.
E2 - O salário é o mais importante para mim, pois por ele ajudo nas despesas de casa. Ele se aproxima da média do mercado, mas pra mim isso não tem importância.
E3 - Meu salário é muito importante, pois é ele que me permite ajudar no sustento de minha família e manter meus gastos pessoais. Ele é compatível com minhas despesas.
E4 - Meu salário é muito importante, pois ele é essencial para a minha sobrevivência. Com ele consigo tranquilamente suprir minhas necessidades básicas e comprar coisas.
E5 - Entre esses fatores, o salário é o mais importante pois sem ele não sobrevivo. Não me importo se há pessoas que ganham mais que eu onde trabalho ou em outras empresas.
E6 - A igualdade salarial entre os terceirizados é algo muito importante que deveria existir, pois todos nós trabalhamos com jornadas de trabalho quase iguais.
E7- A igualdade salarial com o mercado é muito importante, pois conheço profissionais da minha área que estão trabalhando em outras empresas e ganham mais do que eu, e não é certo que haja essa variação salarial entre as empresas.

Fonte: Dados primários

Nota-se pelas falas de 05 entrevistados, (E1, E2, E3, E4 e E5), que o fator remuneração têm muita relevância para esses indivíduos, pois ela é descrita como uma indispensável fonte de subsistência, e considerada suficientemente adequada para prover as necessidades materiais dos mesmos. Tais discursos, relacionam-se diretamente com a percepção de Walton (1973 *apud* Fernandes; 1996), acerca desse fator, que compreende que a ideia de remuneração adequada, consiste num salário essencial para o trabalhador viver dignamente no tocante às suas necessidades particulares e dos parâmetros culturais, sociais e econômicos em que ele está inserido.

Com relação à equidade salarial com os colegas de trabalho e com o mercado, os entrevistados (E6 e E7) consideram que tais fatores são relevantes, porém, acreditam que não há igualdade salarial existente entre seus colegas de trabalho e no mercado externo e que essas disparidades são injustas. Essas declarações atestam a ausência desses aspectos no contexto dos ambientes interno e externo nos quais esses trabalhadores estão inseridos e contrastam com as ideias defendidas por Walton (1973 *apud* Fernandes; 1996), segundo o qual a equidade interna diz respeito a remuneração igualitária entre os indivíduos de uma mesma organização e a equidade externa pode ser entendida como a igualdade salarial em relação a outros profissionais do mercado de trabalho.

Ainda no tocante aos discursos manifestados por esses entrevistados (E6 e E7), nota-se uma percepção de injustiça e insatisfação por parte desses indivíduos quanto a política de remuneração desigual existente, pois acredita-se que mesmo entre o grupo dos terceirizados há aqueles que auferem um salário maior, apesar de todos esses trabalhadores estarem submetidos a uma mesma jornada de trabalho. Estes discursos que revelam a inexistência da equidade salarial interna nas organizações prestadoras de serviços que vinculam estes trabalhadores

contrapõem –se a visão de Cruz (2018, p.11) a respeito deste aspecto, que acredita que “[...] o sistema remuneratório e as recompensas devem ser claros, baseados em critérios objetivos e justos, para que não sejam alvo de percepções distorcidas face à sua equidade”. Em outras palavras, a isonomia e a transparência devem ser os parâmetros norteadores da política salarial e de benefícios das empresas, a fim de que não se manifestem insatisfações e opiniões equivocadas por parte dos funcionários quanto a estes fatores.

Portanto, em vista das discussões levantadas, infere-se que a remuneração foi considerada o aspecto mais importante para a maioria dos participantes da pesquisa, e que a dimensão Compensação Justa e Adequada não está plenamente presente no contexto das relações de trabalho dos terceirizados, pois apesar de todos os fatores terem sido citados pelos entrevistados como relevantes, apenas o 1º fator é prevalente.

Com relação a dimensão Integração Social na organização, buscou-se conhecer a percepção dos entrevistados acerca da importância e a prevalência dos seguintes fatores em seus ambientes de trabalho: Senso comunitário, Relacionamentos baseados no auxílio recíproco, apoio socioemocional e respeito as individualidades e Promoção de oportunidades igualitárias sem influência de status, poder hierárquico ou discriminação quanto a raça, sexo, credo, origens, estilo de vida ou aparência. O Quadro 9, apresenta as respectivas respostas dos entrevistados acerca desses fatores.

Quadro 9: Dimensão 2 - Respostas dos entrevistados referentes a Categoria Integração Social na organização

E1 – Acho que o 2º fator está muito presente no MPF, pela disponibilidade de meus colegas em ouvir os problemas uns dos outros, o que é bom para ter algum auxílio psicológico nesse sentido. Além disso, nunca presenciei nenhum tipo de intolerância contra ninguém, o que significa que o órgão busca acolher e tratar bem todas as pessoas.
E2 – A questão dos relacionamentos é muito forte aqui no órgão , pela amizade e cooperação no trabalho entre os terceirizados, o que é muito bom para me deixar à vontade em meu local de trabalho.
E3 – A questão dos relacionamentos está muito presente aqui, pois posso contar com minhas colegas na ajuda em minhas tarefas e quando estou com dificuldades pessoais.
E4 - Penso que só o 1º fator está presente em meu ambiente de trabalho, pois o pessoal da segurança sempre trabalha em equipe, e isso é muito importante pois um sempre precisa do outro.
E5 -. O senso comunitário está muito presente aqui no MPF, pois meus colegas me ajudam na realização de minhas tarefas,o que é ótimo para que haja colaboração no trabalho.
E6 – A questão do senso comunitário é muito importante, para que eu possa contar com alguém quando precisar, e isso acontece em meu local de trabalho que é o MPF quando estou com muito serviço.
E7 – A questão das oportunidades igualitárias, vejo como algo presente aqui no órgão, em relação às chances de participação nos cursos e eventos, pois assim como os servidores, nós podemos participar de todos eles, pela reserva de algumas vagas que são concedidas para os terceirizados, o que é muito importante para investirmos em nossa formação.

Fonte: Dados primários

Na análise desta dimensão, percebe-se que o senso comunitário e os relacionamentos interpessoais destacaram-se nas falas de 6 (seis) entrevistados como fatores relevantes e presentes no cotidiano de trabalho desses indivíduos. Os entrevistados (E4, E5 e E6) atribuem

a importância e a prevalência do senso comunitário no órgão público atuante, ao espírito colaborativo existente entre os terceirizados na realização das tarefas, evidenciando que o companheirismo prevalece nas relações entre esses indivíduos, sem a cultura do individualismo nesses círculos de trabalho. Tais discursos relacionam-se com a teoria Walton (1973) sobre esse fator, pois para ele o senso comunitário, é concebido na ideia de que a coletividade nas organizações transcende os grupos físicos de trabalho. Em outras palavras, as relações de trabalho baseadas no coletivismo vão além da percepção tangível e mecanicista dos grupos de trabalho, pois são caracterizadas pela interdependência entre os indivíduos.

Por conseguinte, os entrevistados (E1, E2 e E3) reconhecem a importância e a prevalência dos relacionamentos interpessoais em seus locais de trabalho, pela assistência comunitária prestada nas atividades de trabalho, pelo apoio afetivo existente entre os terceirizados e a cultura de aceitação dos indivíduos. Essas afirmações que revelam as características das relações interpessoais entre esses trabalhadores, também coincidem com a perspectiva de Walton (1973) acerca dos relacionamentos nas organizações, que compreende que estes vínculos se dão pelo engajamento em núcleos de trabalho efetivos caracterizados pela ajuda mútua, apoio em questões emocionais e autoafirmação da individualidade de cada pessoa. Em outras palavras, as relações interpessoais no ambiente de trabalho são oriundas da interação conjunta e informal dos trabalhadores e devem se pautar em princípios de reciprocidade, respeito e solidariedade.

Quanto à promoção de oportunidades igualitárias no âmbito laboral dos terceirizados, o entrevistado (E7) reconhece que este fator é muito importante, pelas oportunidades de qualificação profissional indiscriminadas que o MPF oferece, tanto para os terceirizados como para os servidores, com a reserva de uma quota significativa de vagas na participação de cursos para o 1º grupo de colaboradores.

Esta política igualitária de capacitação prevalente na instituição, relaciona-se com a perspectiva de Walton (1973), acerca do princípio da mobilidade ascendente refletida nas organizações, exemplificado sob o enfoque de oportunidades de qualificação avançada, que podem ser destinadas a colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e educacionais, tomando por base um critério percentual para isto. Nesta perspectiva, evidencia-se que a posição hierárquica subalterna dos terceirizados não constitui um entrave, para que estes indivíduos possam usufruir das oportunidades de qualificação ofertadas no órgão público em questão, assim como os demais colaboradores, pois há uma prerrogativa inclusiva que lhes incentiva a mobilidade organizacional, no âmbito da educação corporativa.

Portanto, com base nas discussões abordadas, depreende-se que a categoria Integração Social na organização é valorizada em todas as suas dimensões, exclusivamente no contexto das relações de trabalho dos terceirizados, uma vez que os fatores investigados que a constituem foram mencionados por estes trabalhadores como relevantes e presentes em suas interações interpessoais no MPF.

#### 4.3. POSSÍVEIS ASPECTOS DA QVT FONTES DE INSATISFAÇÃO PARA OS TERCEIRIZADOS

Para o alcance do objetivo específico de descrever as possíveis insatisfações dos terceirizados quanto às suas condições de trabalho, realizou-se a análise das dimensões a seguir, com base no modelo de Walton. Com relação à dimensão Condições de Trabalho, buscou-se apresentar a percepção de satisfação destes colaboradores sobre alguns fatores como: Jornada de trabalho, Sobrecarga de tarefas, Infraestrutura do local de trabalho (segurança, bons equipamentos, materiais de trabalho e fornecimento de EPI'S), Ambiente de trabalho seguro, saudável e confortável e Estresse decorrente da jornada de trabalho. O Quadro 10 apresenta as respectivas respostas dos entrevistados acerca desses fatores.

Quadro 10: Dimensão 3 - Respostas dos entrevistados referentes a Categoria Condições de Trabalho

E1 - Estou um pouco insatisfeita com a infraestrutura de trabalho do MPF. Acho que alguns elevadores antigos poderiam ser trocados, pois alguns servidores já ficaram presos.
E2 - Não tenho nenhuma reclamação com relação a esses fatores. Só tenho elogios ao órgão público em que trabalho, principalmente na questão dos materiais de trabalho que não são escassos e são muito bons na minha opinião.
E3 - Só estou insatisfeita com minha jornada de trabalho, que a meu ver deveria ser reduzida para 30h, pois é um pouco cansativo passar quase o dia todo aqui no órgão.
E4 - Estou muito satisfeito com esses fatores, principalmente com os materiais de trabalho que o órgão disponibiliza, pois são muito eficientes, conservados e nunca faltam.
E5 - Estou satisfeito com todos estes fatores, principalmente com a infraestrutura do MPF com suas câmeras e cercas elétricas.
E6 - Estou satisfeita com todos estes fatores, menos com a jornada de trabalho, que acho que deveria ser um pouco menor, para que eu trabalhasse menos.
E7 - Me considero satisfeita com estes 04 fatores, sem nenhuma reclamação com relação a essas coisas, pois o MPF pra mim é muito seguro e aconchegante.

Fonte: Dados primários

No tocante aos discursos coletados, percebe-se que a maioria dos entrevistados (E2, E4, E5 e E7), demonstram satisfação com as condições de trabalho que lhes são ofertadas no MPF, pois apontam como fatores positivos: a excelência e a abundância dos materiais de trabalho e a estrutura de segurança do órgão, com suas câmeras e cercas elétricas. Essas declarações, relacionam-se com as ideias de Walton (1973 *apud* Fernandes, 1996), que considera que os equipamentos de trabalho das organizações devem integrar materiais de trabalho disponíveis e em quantidade e qualidade adequadas para a realização eficiente das atividades de trabalho.

Além disso, um ambiente laboral saudável, deve propiciar condições de proteção e bem-estar aos indivíduos numa proporção maior aos riscos de abusos ou patologias. Nesse contexto, atesta-se pelas declarações desses entrevistados, que o ambiente de trabalho é tido como seguro para os terceirizados e os materiais de trabalho que utilizam são considerados de boa qualidade e em quantidade suficiente para o bom desenvolvimento do trabalho.

De outro modo, os entrevistados (E1, E3 e E6) demonstraram insatisfação com relação a jornada de trabalho e os elevadores defasados do MPF, devido ao fato de respectivamente potencializarem seus estados de fadiga e o perigo de acidentes no trabalho, o que evidencia que essas circunstâncias precárias, podem estar colocando em risco a saúde física e mental dos mesmos e a segurança do ambiente de trabalho. Tais discursos não coincidem com a teoria de Walton (1973) sobre as condições de trabalho, que compreende que os trabalhadores não devem ser expostos a ambientes de trabalho perigosos ou insalubres.

No tocante as percepções manifestadas por esses 2 (dois) grupos de entrevistados, percebe-se ainda que as opiniões discrepantes quanto ao bem-estar no trabalho, podem estar intimamente relacionadas com as perspectivas de contentamento e descontentamento que estes indivíduos também manifestaram quanto às suas condições de trabalho. A respeito desta relação, Marqueze e Moreno (2005), acreditam que o prazer no trabalho é por consequência fonte de bem-estar, tal como o desprazer pode acarretar em danos à saúde integral dos indivíduos, ocasionando transtornos para a organização e o espaço de trabalho.

Com base nas análises, infere-se que o MPF ainda precisa melhorar suas condições de trabalho no que tange a infraestrutura de segurança, mediante a troca ou a manutenção periódica de seus elevadores a fim de se evitar acidentes de trabalho. Quanto a jornada de trabalho, apontada como um pouco extenuante por alguns terceirizados, foi sugerida a sua redução para 30h, sendo tal demanda a ser avaliada pelas empresas terceirizadas responsáveis pela definição da carga horária de trabalho destes colaboradores. Portanto, conclui-se que a dimensão investigada não é valorizada de forma integral no MPF, devido ao predomínio dos aspectos desfavoráveis que foram mencionados pelos entrevistados neste ambiente de trabalho.

Na dimensão Oportunidades de Crescimento e Segurança, o enfoque discursivo muda de trabalho para chances de carreira. Essa categoria abrange e objetiva analisar alguns fatores relativos à vida profissional dos trabalhadores como: Oportunidades de avanço e desenvolvimento nas organizações e Grau de segurança no emprego (WALTON, 1973). Nesse sentido, a noção estática de emprego evolui para a percepção dinâmica da trajetória profissional dos indivíduos. Referente a esta dimensão do modelo de Walton, buscou-se conhecer a

percepção de satisfação dos entrevistados quanto aos fatores que foram descritos acima, no contexto de trabalho do MPF: O Quadro 11 apresenta os diferentes pontos de vista dos entrevistados acerca desses fatores.

Quadro 11: Dimensão 4 - Respostas dos entrevistados referentes à Categoria Oportunidades de Crescimento e Segurança na organização

E1 – Minha satisfação com o grau de segurança no emprego é baixa, pois se a preserve perder a licitação com o MPF, não tenho garantia de continuar trabalhando aqui. Quanto aos outros fatores, minha satisfação também é baixa, pois o órgão não dá qualificação para a minha área profissional e não vejo como ser promovida aqui dentro.
E2 – Meu grau de segurança no emprego é alto, pois acredito nos bons serviços que presto ao órgão, o que me deixa confiante. Estou satisfeita com os cursos que o MPF dá, pois posso me qualificar em áreas diferentes da minha profissão. Infelizmente, não vejo oportunidades de crescimento profissional no órgão para mim e meus colegas.
E3 - Minha confiança na permanência no meu emprego é alta, pois acredito na qualidade do meu trabalho. Gosto dos cursos que o órgão realiza, pois aprendo sobre coisas novas e atualizo meus conhecimentos. Porém, aqui não temos chances de progredir profissionalmente, pois não somos concursados, o que é muito frustrante.
E4- Estou insatisfeito com tudo isso, a começar pelo grau de segurança no emprego, pois corro o risco de ficar sem trabalho se meu contrato não renovar com o MPF. O órgão, não dá cursos na área de segurança patrimonial e não vejo chances de subir de cargo aqui, pois não há um programa de carreira para os terceirizados.
E5- Pra mim, esses fatores não existem no órgão, por isso não sei avaliá-los.
E6 – Não tenho uma opinião formada sobre nenhum desses fatores.
E7- Não sei avaliar nada disso, por isso prefiro não dar nenhuma opinião.

Fonte: Dados primários

Com relação ao fator Segurança no emprego, nota-se que os entrevistados (E2 e E3) o avaliaram satisfatoriamente, pois ambos demonstram em suas opiniões um grande otimismo e um alto grau de confiança na manutenção de seus vínculos de trabalho com o MPF em face do bom desempenho que acreditam ter no trabalho, o que se relaciona com a perspectiva de (WALTON, 1973) sobre esse fator, que compreende que o grau de segurança no emprego baseia-se na ideia de estabilidade no trabalho ou da renda associada a ele.

De outro modo, os demais entrevistados (E1 e E4) demonstram em suas falas um baixo grau de confiança na continuidade de seus empregos, devido à questão da instabilidade contratual existente entre o órgão e as empresas prestadoras de serviços que os vinculam.

Em se tratando das oportunidades de desenvolvimento no órgão, apenas os entrevistados (E2 e E3) demonstraram satisfação acerca deste fator, pois acreditam que os cursos ofertados pelo MPF, lhes permitem adquirir novos conhecimentos em áreas diferentes de suas profissões e atualizar-se nesse sentido, sendo tais discursos coincidentes com a perspectiva de Walton (1973) sobre o desenvolvimento, que acredita que as atividades profissionais e educacionais nas organizações ajudam a conservar e ampliar as habilidades de um indivíduo evitando a obsolescência.

Nesse sentido, as opiniões manifestadas por esses entrevistados evidenciam que as atividades de capacitação profissional promovidas pelo órgão possibilitam o progresso pessoal

dos mesmos em relação à expansão de suas competências. Em contrapartida, os entrevistados (E1 e E4) manifestaram insatisfação com a diversificação de cursos ofertados pela instituição, pois acreditam que o foco dessas qualificações deveria ser voltado para suas áreas profissionais particulares.

No tocante a questão das oportunidades de avanço, a maioria dos entrevistados avaliaram negativamente esse fator, pois acreditam não haver conjuntura de progresso profissional no MPF, sendo este contexto desfavorável compreendido na perspectiva de que esta organização pública não tem por responsabilidade corporativa, propiciar diretrizes voltadas a ascensão profissional dos terceirizados, dado que esses empregados temporários não são concursados, ou seja não possuem vínculo laboral efetivo com o MPF e por tal condição, não podem ser inseridos em planos de carreira internos da organização, tal como os servidores públicos, devido a estrutura divergente de seus regimes de trabalho com suas prerrogativas específicas.

De todo modo, frisa-se que esses discursos divergem da perspectiva de Walton (1973) acerca das oportunidades de avanço nas organizações, pois ele acredita que este fator está relacionado à ideia de acesso às chances de crescimento organizacional ou de carreira validadas socialmente que os indivíduos devem ter nas organizações. Em outras palavras, o ambiente laboral deve propiciar possibilidades de promoções profissionais aos seus colaboradores, de modo que estes indivíduos possam alcançar posições hierárquicas relevantes para as organizações do trabalho e o meio social.

Nota-se ainda uma percepção de neutralidade quanto a dimensão investigada para os entrevistados (E5, E6 e E7), pois esses indivíduos não se manifestaram de forma incisiva sobre nenhum dos fatores explorados, sendo suas opiniões ambíguas possivelmente corroboradas pelas limitações desfavoráveis de seus regimes de trabalho já expostas, ou seja com o fato desses indivíduos não constituírem o quadro de pessoal permanente do MPF, inviabilizando desta forma o direito à plena estabilidade empregatícia nesta instituição e expectativas de evolução profissional neste ambiente.

Portanto, depreende-se que é de exclusiva competência das organizações privadas que prestam serviços ao MPF e que gerenciam diretamente a mão de obra terceirizada atuante, buscar desenvolver oportunidades de carreira para esses trabalhadores, aumentar o grau de segurança desses indivíduos quanto a preservação de seus empregos e ofertar qualificação profissional direcionada às suas diversas áreas de atuação profissional, pois as relações de trabalho destas empresas com os terceirizados são de caráter regulamentador e interventivo

quanto a estes e outros aspectos relativos a valorização, satisfação e a retenção do capital humano nas organizações.

#### 4.4. POSSÍVEIS ASPECTOS DA QVT NÃO ATENDIDOS PELA INSTITUIÇÃO

Para o alcance do objetivo específico que buscou revelar possíveis aspectos da QVT não atendidos pela instituição, realizou-se a análise das dimensões a seguir, com base no modelo de Walton.

Em se tratando da dimensão Trabalho e Espaço total de vida, buscou-se compreender de que forma o tempo que os terceirizados dedicam ao trabalho no MPF e as exigências de seus empregos, impactam no convívio familiar, social e momentos de lazer desses indivíduos. O Quadro 12 apresenta as diversas percepções dos entrevistados acerca dessa relação entre trabalho e vida pessoal.

Quadro 12: Dimensão 5 - Respostas dos entrevistados acerca da categoria Trabalho e Espaço Total de Vida

E1 - Meu trabalho no MPF não afeta minha qualidade de vida, pois minha escala de trabalho é alternada, e tenho tempo de sobra para minha família, amigos e compromissos pessoais.
E2 - O tempo de trabalho no MPF, não afeta em nada o meu lazer pessoal com a família ou amigos.
E3 - Meu trabalho no MPF não afeta em nada a minha qualidade de vida. Consigo aproveitar meus fins de semana com a família e amigos.
E4 - Meu tempo de trabalho no órgão, não afeta em nada minha vida pessoal. Uso tranquilamente meu tempo livre para me divertir.
E5 - Meu trabalho não influencia negativamente minha vida pessoal, pois minha escala de trabalho é de 12X36 horas, o que me permite ter tempo de sobra para mim e para o lazer com a família e amigos.
E6 - O trabalho que faço no órgão e o tempo que dedico a ele, não atrapalha em nada meu tempo livre, pois consigo descansar e me divertir com familiares e outras pessoas.
E7 - Meu tempo de trabalho não prejudica em nada minha vida pessoal.

Fonte: Dados primários

Com base nas falas de todos os 7 (sete) entrevistados, nota-se que há a percepção geral de que as obrigações exercidas no MPF e o período de trabalho não lhes acarretam em prejuízos significativos no tocante ao âmbito de suas vidas particulares, permitindo –os destinar o tempo excedente de que gozam para atividades recreativas com pessoas íntimas e para o repouso pessoal, evidenciando uma clara noção de harmonia entre o tempo que esses indivíduos dedicam aos seus empregos e o tempo vago de que dispõem, o que se relaciona com a concepção de Walton (1973) sobre esta dimensão, que acredita que o elo existente entre o trabalho e o espaço total de vida é manifestado de forma mais adequada pela ideia de equilíbrio.

Nesta perspectiva, os discursos elucidados pelos terceirizados não apontam para implicações desfavoráveis aos seus núcleos familiares resultantes de suas experiências de trabalho no MPF. Acerca dos possíveis malefícios advindos do contexto de trabalho para as áreas pessoais da vida dos indivíduos, Walton (1973), também compreende que as diversas



esferas da vida do trabalhador, a exemplo da conjuntura familiar, podem ser impactadas positivamente ou negativamente pela vivência laboral, ora pelo tempo excessivo e prolongado que este indivíduo pode despender ao seu ambiente produtivo ou até mesmo pelos prejuízos psicossociais acarretados aos seus núcleos familiares como: o distanciamento de amigos, conhecidos e organizações locais, por possíveis mudanças de seus locais de trabalho ocorridas com frequência.

É perceptível ainda, que as opiniões manifestadas pelos entrevistados evidenciam claramente que suas escalas de trabalho no MPF são flexíveis e ponderadas. Além disso não há qualquer menção em seus discursos, de que esses indivíduos são submetidos a longas viagens de trabalho, o que evidencia que o ambiente laboral no qual estão inseridos não lhes consome excessivamente seu tempo e energia, a ponto de afetar significativamente as experiências subjetivas de suas vidas privadas com amigos e familiares. No tocante a esse contexto equânime entre o ambiente produtivo e a vida pessoal dos entrevistados, Walton (1973) afirma que a função equilibrada do trabalho é estabelecida por escalas de trabalho, exigências da vida profissional e solicitações de viagens que não se apoderem do tempo de lazer e de família dos indivíduos habitualmente.

Ademais, no tocante aos discursos apresentados pelos entrevistados, constata-se que o tempo ocioso desses indivíduos ou o período livre das obrigações laborais do MPF é empregado em atividades de lazer, no cultivo das relações sociais e no descanso particular dos mesmos. A respeito da concepção de tempo livre, o modo usual como o trabalhador procura desfrutá-lo e o período dedicado ao trabalho, Farias e Ramos (2014) compreendem que o tempo vago, relaciona-se ao período ausente de atividade laboral e não ao de trabalho inativo, uma vez que este tempo livre usufruído do colaborador é o período em que ele dispõe ou destina para si próprio, tanto para seu entretenimento e recolhimento, como para sua instrução, para programas recreativos de cunho artístico e cultural e para a convivência familiar e coletiva.

Portanto, constata-se de forma geral que os entrevistados operam em jornadas de trabalho razoáveis e não possuem cargas de trabalho prejudiciais a vivência de seus relacionamentos pessoais e de momentos recreativos, apesar de alguns poucos terceirizados terem manifestado em discussões anteriores, o desejo de diminuição da carga horária laboral do MPF. Quanto a dimensão: Trabalho e Espaço total de vida, conclui-se que esta é bem atendida pela instituição, pois há equilíbrio entre as relações de trabalho e a vida pessoal desses indivíduos, sendo este o fator elementar que a caracteriza nas organizações do trabalho.

Para Walton (1973) os indivíduos que integram as organizações de trabalho são abalados por várias deliberações tomadas em seu nome ou sobre sua posição na organização. Nesse sentido, convém indagar sobre quais direitos esses indivíduos possuem e como podem resguardá-los. Assim, a dimensão – Constitucionalismo, objetiva investigar de que forma as organizações procuram garantir os incentivos trabalhistas dos indivíduos.

Nesse sentido, na análise desta dimensão objetivou-se apontar quais dos seguintes fatores devem ser melhorados no MPF e não são atendidos pela instituição, na opinião dos terceirizados: Equidade Salarial, Benefícios Trabalhistas, Privacidade no local de trabalho, Liberdade de expressão e Tratamento Iguatário entre colegas e superiores. O Quadro 13 apresenta as opiniões dos entrevistados acerca de suas perspectivas de melhorias quanto a alguns desses fatores.

Quadro 13: Dimensão 6 -Respostas dos entrevistados acerca da categoria Constitucionalismo

E1 - Benefícios como o ticket refeição devem melhorar, pois o valor atual é pouco para minha alimentação.
E2 – Os benefícios que recebemos pelas empresas terceirizadas poderiam ser melhorados, como a oferta de um plano de saúde, que é algo que os terceirizados não têm,diferentemente dos servidores publicos que trabalham aqui no MPF.
E3 – Gostaria que o benefício do vale alimentação fosse aumentado, pois o valor atual é pouco para custear meu almoço diário,diferentemente dos servidores do MPF que recebem um valor muito maior. Quanto à liberdade de expressão, tenho um pouco de cuidado para expor minhas opiniões para meu supervisor aqui no órgão, para não contrariá-lo muito, mas acho que isso deve mudar para que eu possa ser mais ouvida.
E4 – Seria ótimo um aumento anual nos salários e vale alimentação dos terceirizados, assim como os concursados do MPF têm direito a esse reajuste.
E5 –Meu salário e o vale alimentação devem aumentar, para eu ficar mais satisfeito.
E6 – Acho que nada precisa ser melhorado, estou satisfeito com tudo isso.
E7 – Não tenho nenhuma sugestão de melhoria para esses fatores.

Fonte: Dados primários

No contexto da pesquisa de campo realizada, nota-se pelas falas de 05 entrevistados, (E1, E2, E3, E4 e E5), que os aspectos: benefícios trabalhistas e remuneração deveriam ser melhorados, uma vez que esses indivíduos sugerem reajustes em seus salários, vale alimentação e plano de saúde, pois acreditam que estes direitos que lhes são concedidos são insuficientes para atender suas necessidades e não lhes satisfazem. Ademais, os terceirizados acreditam que os servidores públicos do órgão, são mais favorecidos quanto a estes fatores e que as condições salariais e de benefícios que lhes são ofertados, deveriam equiparar-se ao contexto desses trabalhadores efetivos do MPF.

No tocante a estas constatações dos entrevistados, frisa-se que esta conjuntura de discrepância salarial e de bonificações existente entre esses 2 (dois) grupos de colaboradores, fundamenta-se sobretudo em seus distintos vínculos empregatícios com o MPF , pois enquanto os servidores públicos possuem relações de trabalho estáveis com esta instituição, asseguradas mediante concurso público, com direitos e privilégios previstos em regime estatutário, os

colaboradores subcontratados na condição de mão de obra temporária, não podem usufruir das mesmas benesses de seus colegas de trabalho, pois vinculam-se diretamente a organizações terceirizadas, que deliberam e gerenciam seus programas de remuneração fixa e variável, sendo o fator equidade salarial e de benefícios notadamente impossível de prevalecer no contexto da organização pública em questão.

Além disso, é perceptível nas falas desse grupo de entrevistados que suas insatisfações quanto às suas remunerações vão além da questão salarial, pois estes indivíduos também possuem expectativas de melhorias em relação a benefícios como: vale alimentação e plano de saúde.

Em contraposição a estes discursos, que claramente evidenciam que estes anseios dos terceirizados não estão sendo atendidos pelas empresas terceirizadas responsáveis por seus subsídios, Cruz (2018) afirma que as motivações dos trabalhadores devem ser o critério norteador para a elaboração de um programa efetivo de benefícios nas organizações, sendo que estes estímulos particulares nem sempre estão relacionados ao aspecto monetário. Além disso, as organizações devem ponderar o princípio da equidade nas suas diversas áreas, de modo a desenvolver nos indivíduos uma percepção de justiça em relação às suas ações e decisões, no tocante aos contextos interno e externo nos quais estão inseridas.

Com relação ao fator liberdade de expressão, o entrevistado (E3) acredita não se sentir totalmente à vontade para expressar suas opiniões sobre o trabalho no MPF para seu superior hierárquico, a fim de evitar contestá-lo em suas ações e decisões, evidenciando que há certa prudência em se manifestar de forma espontânea nesse sentido, o que se contrapõe a visão de Walton (1973) acerca desse aspecto, que acredita que a liberdade de expressão consiste no direito de divergir claramente das opiniões dos dirigentes de uma organização, sem o temor de represálias.

Nota-se ainda uma percepção de satisfação integral quanto aos fatores apresentados, por parte dos entrevistados (E6 e E7), pois estes indivíduos não apresentaram nenhuma sugestão de melhoria nesse sentido e que os aspectos tratamento igualitário e privacidade no ambiente de trabalho não foram citados por nenhum dos terceirizados como fatores a serem melhorados, evidenciando que o órgão possivelmente busca respeitar a intimidade desses trabalhadores e que as relações desses indivíduos com os demais colaboradores pautam-se no respeito e na equidade.

Assim, com base nas opiniões dos entrevistados, infere-se que a dimensão Constitucionalismo não é totalmente valorizada no MPF, devido a inexistência dos aspectos

que foram mencionados neste contexto de trabalho, à exemplo da inviabilidade da instituição em promover ajustes aos rendimentos da classe terceirizada, por sua capacidade interventiva nula no tocante a essa questão, devendo pois as entidades terceirizadas que remuneram diretamente estes colaboradores, buscar aprimorar a política salarial e de benefícios desses indivíduos, para aumentar-lhes a satisfação no trabalho.

Em relação a questão da liberdade de expressão, elemento apontado como também não atendido no MPF por 1 (um) entrevistado, compreende-se que esta instituição pública deve conceder mais voz participativa aos terceirizados em seus ambientes de trabalho, de forma a acolher suas sugestões e opiniões, uma vez que é neste espaço produtivo que a comunicação organizacional deve-se fazer plenamente presente, para um maior engajamento desses colaboradores com seus supervisores e com as atividades cotidianas que desempenham.

Por fim, os terceirizados foram indagados acerca do que entendem por QVT no Ministério Público Federal de Alagoas e sobre sugestões de melhorias para o órgão, que poderiam proporcionar-lhes mais satisfação e bem-estar neste ambiente de trabalho.

Em relação às concepções manifestadas sobre a “Qualidade de Vida no Trabalho” no MPF, os entrevistados associaram de forma geral este conceito a ideias de satisfação, proteção e bem-estar neste ambiente de trabalho. De modo geral, este conceito foi associado a uma preocupação das organizações com as necessidades dos trabalhadores. Acerca destas opiniões e suas similaridades com a conceituação teórica da QVT por Limongi - França (2007 *apud* AVANCI,2018) compreende-se que os significados da QVT abrangem questões relacionadas à saúde, segurança e motivação dos trabalhadores, além de discussões sobre a satisfação e condições de vida dos indivíduos e de núcleos sociais, tendo em vista o caráter abstrato destas demandas, pois variam da percepção particular de cada sujeito.

Em relação as sugestões de melhorias no órgão objeto de estudo, os entrevistados enfatizaram que o MPF deveria atentar-se melhor às demandas dos terceirizados quanto às suas opiniões e sugestões relativos a seus problemas de trabalho, pois estes indivíduos afirmam não ter oportunidades propícias para tratar dessas questões no órgão. Apontou-se ainda para necessidades de melhorias na climatização dos ambientes de copeiragem, considerados como pouco arejados, pela baixa eficiência dos ventiladores de teto instalados nestes espaços. Neste contexto, o atendimento efetivo destas demandas pelo MPF, poderia proporcionar mais conforto e contentamento aos terceirizados, além de mais QVT.

Com base nas discussões até aqui expostas, salienta-se a importância da comunicação como um ponto crucial para as organizações e seus colaboradores. Nesse sentido, as

organizações que não estabelecem vínculos de comunicação efetivos com seus colaboradores na escuta das necessidades destes indivíduos, correm o risco de desmotivá-los em seus ambientes de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade de Vida no Trabalho consiste numa área da gestão de pessoas, que tem como objetivo promover a satisfação dos trabalhadores e melhorar a produtividade das organizações. De modo pragmático, a prevalência da QVT na esfera organizacional advém de programas e políticas que buscam valorizar e motivar os indivíduos. Compreende-se ainda que a qualidade de vida no trabalho é um fator importante para os indivíduos e as organizações, quando os programas aplicados buscam o equilíbrio entre os objetivos dos funcionários com os objetivos da empresa, e quando o dia a dia no ambiente de trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual.

Por conseguinte, o debate da QVT no contexto da esfera pública ganha relevância à medida que estas instituições passam a compreender que as exigências pelo bom desempenho dos colaboradores na prestação de serviços, devem estar aliadas a um compromisso organizacional ativo quanto ao bem-estar desses indivíduos, por parte da gestão. Compreende-se ainda que as relações de trabalho na esfera estatal, estão para além da estabilidade empregatícia e que o fortalecimento do trabalho terceirizado no serviço público pela Lei Nº 13.429/2017, implicará numa atuação cada vez mais forte destes trabalhadores neste âmbito. Neste contexto, a discussão da QVT deverá abranger não apenas os servidores públicos, mas também os terceirizados.

Nesse sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi Identificar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos terceirizados integrados à Procuradoria da República de Alagoas, com base nas dimensões do modelo de Richard Walton. Dessa forma, as opiniões dos terceirizados manifestaram uma concepção geral acerca da QVT no MPF, fundamentada em aspectos como: satisfação, proteção e bem-estar no ambiente de trabalho, evidenciando que estes indivíduos sentem-se confortáveis e felizes nesta organização.

Como forma de alcançar o primeiro objetivo específico proposto, que foi expor o modelo teórico de Walton, por meio da exploração da literatura disponível, buscou-se apresentar as principais ideias desse autor acerca da QVT de maneira concisa, com a elucidação das 8 dimensões que integram este modelo.

O segundo objetivo de identificar quais fatores da QVT são mais relevantes na percepção dos terceirizados, possibilitou evidenciar a importância de alguns aspectos para estes trabalhadores como: remuneração recebida, relacionamentos interpessoais saudáveis e cooperação no desenvolvimento das atividades cotidianas, constatando que estes indivíduos prezam pelo coletivismo e pela interação social no ambiente de trabalho, além de valorizarem

os incentivos financeiros que lhes são ofertados. Nesse sentido, a manifestação de tais ideias demonstrou que a dimensão Integração Social é valorizada pelo MPF, tão somente no contexto das relações de trabalho entre os terceirizados e não com os demais colaboradores da instituição.

Quanto ao alcance do terceiro objetivo específico, de descrever as possíveis insatisfações dos terceirizados quanto às suas condições de trabalho no MPF, foi possível observar pela análise das dimensões Condições de Trabalho e Oportunidades de Crescimento e Segurança, que a ausência de perspectivas de carreira no órgão, a oferta de capacitações divergentes das áreas profissionais dos terceirizados e o baixo grau de estabilidade no emprego, propiciam frustração e descontentamento para estes trabalhadores e que estes aspectos devem ser observados pelas empresas terceirizadas em que esses indivíduos se vinculam.

Ademais, foram identificados alguns fatores considerados negativos por alguns terceirizados, como a jornada de trabalho e o funcionamento deficitário dos elevadores do órgão, o que evidencia que estes indivíduos desejariam trabalhar numa carga horária menor e prezam pela qualidade dos equipamentos de trabalho.

Por fim, o quarto objetivo buscou revelar possíveis aspectos da QVT não atendidos pela instituição pública, em que pela análise da dimensão Constitucionalismo foram apontadas algumas limitações neste ambiente pelos terceirizados, como a ausência de plena liberdade de expressão e de equidade salarial e de benefícios trabalhistas entre estes colaboradores e os servidores públicos, em face das diferenças entre esses vínculos de trabalho com o MPF.

Em contrapartida, constatou-se que a dimensão Trabalho e Espaço Total de Vida é bem atendida pelo MPF na opinião dos terceirizados, em face do equilíbrio existente entre o contexto da vida profissional e pessoal desses sujeitos.

Como contribuição desta pesquisa para a organização objeto de estudo, acredita-se que os resultados encontrados poderão direcionar possíveis ações da gestão estratégica do MPF no tocante a QVT de seus colaboradores terceirizados, de modo a evidenciar quais aspectos negativos merecem especial atenção e quais devem ser fortalecidos neste ambiente de trabalho. Acerca das limitações do presente estudo, ressalta-se a adaptação do modelo original da QVT de Walton para apenas 06 dimensões, o que certamente influenciou na abrangência dos resultados alcançados.

Outra limitação percebida foi a pouca quantidade de estudos disponíveis que tratam especificamente da QVT no Serviço Público para os terceirizados, além da suspensão indeterminada das atividades do Ministério Público Federal de Alagoas, em face da atual pandemia de Covid-19, o que acarretou em atrasos consideráveis na finalização da etapa de

coleta de dados, pois neste contexto com o retorno gradual das atividades, os terceirizados começaram a trabalhar por escalas, dificultando a presença frequente destes trabalhadores no órgão, o que demandou por mais tempo na aplicação das entrevistas.

Entre as pesquisas mais recentes que tratam desta temática delimitada, recomenda-se o estudo de Soares (2019) realizado com terceirizados de uma instituição pública de ensino superior e o estudo de Santos (2018) nos quais foram constatados alguns resultados similares aos desta pesquisa, como: a ausência de chances de crescimento profissional e de equidade salarial interna, prevalência de boas relações interpessoais e equilíbrio entre a vida pessoal destes trabalhadores e o ritmo de trabalho nestas organizações.

Por fim, levando em conta as principais insatisfações dos terceirizados quanto alguns aspectos da QVT no MPF, bem como suas demandas para melhorias neste ambiente de trabalho, propõe-se algumas intervenções no tocante a estrutura física desta instituição, como: a instalação de ar - condicionados nos ambientes de copa, para a melhoria do conforto térmico, além da aquisição de novos elevadores e de um programa de manutenção periódica destes equipamentos de mobilidade, a fim de mitigar os riscos de acidentes de trabalho na organização.

No tocante a melhorias na transparência da comunicação dos terceirizados com suas chefias competentes e com o MPF, sugere-se a criação de ouvidorias internas para que estes indivíduos possam apresentar de forma efetiva suas dificuldades de trabalho, bem como suas reivindicações e opiniões, de modo a fortalecer a gestão participativa destes trabalhadores nos processos de tomada de decisões na organização pública em questão.

Conclui-se que a QVT destaca um grau de satisfação das necessidades pessoais dos trabalhadores, por meio das experiências destes indivíduos nas organizações. Sendo assim, ao longo desta pesquisa foi possível elencar que tais aspectos estão voltados às necessidades trabalhistas e humanas dos terceirizados. Em suma, depreende-se que há certa percepção de satisfação da QVT no MPF por parte dos terceirizados, em face das avaliações positivas de algumas dimensões de Walton exploradas neste estudo, apesar dos aspectos desfavoráveis que foram mencionados em relação as outras dimensões e das limitações desta organização em atender algumas demandas desses trabalhadores.



## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E.N.; GIOTTI, L.; DE BARROS, A.D.M. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)** | ISSN-e: 2237-1427, v. 9, n. 3, 2019.
- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **Revista Eletrônica Fafit/facic**. [Online]. Itararé, v. 2, n. 1, p.14-25, jan/jun. 2011. Disponível em <<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/16/12>>. Acesso em: 17 ago. 2021.
- AMORIM, T.G.F.N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465>>. Acesso em: 07 jul. 2021.
- ANDRADE, S.M.De. **O Contexto do Serviço Público e a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho**. 2018. Disponível em: <[http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/123456789/1912/1/ANDRADE\\_Contexto\\_Servico\\_Pub\\_e\\_Qualidade\\_de\\_Vida\\_Ambiente\\_de\\_Trabalho.pdf](http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/123456789/1912/1/ANDRADE_Contexto_Servico_Pub_e_Qualidade_de_Vida_Ambiente_de_Trabalho.pdf)> Acesso em: 25 ago. 2021.
- ARAUJO, M.L.De..A. **AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo De Caso no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia**. Dissertação apresentada ao Curso Mestrado em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre. 2015.
- ARNAUD, P.Q.. **Valorização do servidor e melhoria na qualidade do serviço público como fatores de motivação e satisfação**. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/24093>>. Acesso em: 10 set. 2021.
- ARRUDA, E.S.C. et al. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no tribunal de contas do estado do Paraná. **G&P Revista de Gestão e Práxis, Curitiba**, v. 2, n. 2, p. 1-15, 2017. Disponível em: <<https://www.opet.com.br/faculdade/revista-gestao-praxis/pdf/n4/n4-artigo-5-QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO-ESTUDO-DE-CASO-NO-TRIBUNAL-DE-CONTAS-DO-ESTADO-DO-PARANA.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2021.
- AVANCI. L.T.A. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública, na área de Gestão de Operações no Setor Público. 2018. p.131.
- BAIA, W.A. et al. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo junto aos servidores da justiça federal-subseção judiciária de Manhuaçu (MG). **Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso**, 2017. Disponível em: <<http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/repositoriotcc/article/view/565>>. Acesso em: 27 maio. 2021.

BRANDANI, Y.B. **Qualidade de vida no trabalho**: análise em um órgão do serviço público federal. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2015.

BRASIL. Decreto nº 9.507, de 24 de setembro de 2018. Decreto de Temer terceiriza o serviço público federal. **Portal da Central Única dos Trabalhadores – CUT**, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/decreto-de-temer-terceiriza-servico-publico-federal-7945>>. Acesso em: 20 de mar. 2020.

BRASÍLIA. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm)>. Acesso em: 11 maio. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Portal da Câmara dos deputados**, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Portal do Planalto**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)> Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. **Ministério Público Federal. Relatório de Diagnóstico de QVT no MPF - 2017**. Brasília, DF: Secretária de Educação e Desenvolvimento Profissional/SG, 2017. Assunto: Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.

**CÂMARA DOS DEPUTADOS - Terceirização em atividade-fim e reforma trabalhista marcam votações sobre emprego em 2017**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/530588-terceirizacao-em-atividade-fim-e-reforma-trabalhista-marcam-votacoes-sobre-emprego-em-2017>> Acesso em: 21 set. 2021.

CAMPOS, C.J.G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reben/a/wBbjs9fZBDrM3c3x4bDd3rc/abstract/?lang=pt>>.

CARMOS, M.M.Do. **“Tribunal da cidadania?! Para quem?!”**: Qualidade de vida no trabalho em um órgão do Poder Judiciário brasileiro. Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, como requisito à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. 2014.

CASTRO, I.A. Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, 2015. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_032M.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf)>. Acesso em: 30 maio. 2020.

COELHO, Â.A.G. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre a percepção dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior, segundo o modelo de Walton. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal Rural da Amazônia, Tomé -Açu, 2018.

COELHO, G.G. et al. O Despertencimento Social de Trabalhadores Terceirizados em uma Universidade Pública: Relato de Experiência. **PSI UNISC**, v. 4, n. 1, p. 83-92, 2020. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/14270>>. Acesso em: 09 abr. 2020.

COSTA, M.C.V. Da. **Qualidade De Vida No Trabalho De Funcionários Técnico-Administrativos Terceirizados E Não Terceirizados De Uma Universidade Pública**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Interdisciplinar do Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino - FAE como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestre em Educação, Ambiente e Sociedade. 2016.

COUTINHO, L.S. **Qualidade de vida no trabalho no ministério público do trabalho**. Monografia apresentada à Universidade Candido Mendes-AVM como condição parcial para obtenção do grau de especialista em Gestão de Recursos Humanos. Rio de Janeiro, 2018.

COUTINHO; M.L.G.; MAXIMIANO; A.C.A.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM O MODELO DE GESTÃO DE PROJETOS. **Revista de Gestão e Projetos - GeP**, São Paulo, v. 1, n. 1, p 172-189, jan./jun. 2010. Disponível em: <<https://gpro.fia.com.br/wp-content/uploads/2019/09/Implanta%C3%A7%C3%A3o-de-Programas-de-Qualidade-de-Vida.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

CRUZ, P.P.C.; DE ANDRADE, V.L.P. RELACIONANDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA: UMA RELAÇÃO ENTRE CINCO ESTUDOS NACIONAIS. **CADERNOS DE PSICOLOGIA**, v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://seer.cesjf.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/1988>>. Acesso em 03 jan.2020

CRUZ, V. M. M. **Remunerações e Benefícios**: A Justiça e Equidade percebidas pelos colaboradores. 2018.

CUNHA, T. H. L. da. O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização. **Boletim Científico ESMPU**, a. 15 – n. 47, p. 183-210. 2017. Disponível em:<<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-47-janeiro-junho-2016/o-fordismo-taylorismo-o-toyotismo-e-as-implicacoes-na-terceirizacao>>. Acesso em: 24 jan. 2020.

DA SILVA, E.L.; MENEZES, E.M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. UFSC, Florianópolis, 4a. edição, v.123, 2005.

ESCORSIM, Sérgio et al. A evolução do trabalho do homem no contexto da civilização: da submissão à participação. **Simpósio internacional processo civilizador: tecnologia e civilização**, v. 9, 2005. Disponível em: <[http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sitesanais/anais9/artigos/mesa\\_debates/art26.pdf](http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sitesanais/anais9/artigos/mesa_debates/art26.pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2020.

FARIA, J.H. de; RAMOS, C.L. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, p. 47-74, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/kH5GZS5hc9Wh8bnS83whLBS/abstract/?lang=pt>>.

FERNANDES, E.C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Como Medir para Melhorar**. Casa da Qualidade, Editora Ltda. Salvador. 1996.

FERNANDES, L. C. **“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. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasil). 2013. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/13715?locale=fr>>. Acesso em: 08 abr. 2020.

FREITAS, A.L.P.; SOUZA, R.G.B.De. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **SISTEMAS & GESTÃO**, v.4, n.2, p. 136-154, maio a agosto de 2009. Disponível em: <<https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>>. Acesso em: 07 fev. 2020.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público** : um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3294>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

GARLET, V.; BEURON, T.A.; SCHERER, F.L. Qualidade de vida no serviço público: uma análise das ações de qualidade de vida no trabalho das instituições federais de ensino superior gaúchas. **Estudos do CEPE**, n. 45, p. 109-126, 2017. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

GRAÇA, D. et al. A Terceirização no serviço público: particularidades e implicações. **Repositório de conhecimento IPEA**. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8709>> Acesso em: 15 abr. 2020.

GUEDES, D.M. **Qualidade de vida no trabalho**: a percepção do bem-estar para os servidores de um órgão público federal. Monografia apresentada ao Departamento de Administração – EaD. Universidade de Brasília. Distrito Federal, 2011. Disponível em: <[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2432/6/2011\\_DianaMartinsGuedes.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2432/6/2011_DianaMartinsGuedes.pdf)>. Acesso em: 04 jun. 2020.

GUEIROS, M. G.; OLIVEIRA, L. M. B. de. Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana de Recife. **EnANPAD**, 2017, Salvador.

JORGE, S. M. **A qualidade de vida no trabalho**: Um estudo junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas/SP. (Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de Piracicaba, Brasil). 2009.

KLEIN, Leander Luiz et al. QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA AVALIAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR1. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 23, p. 317-344, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/read/a/ccvV7skF5Xq4PqNdgp5zxsr/?lang=pt>>. Acesso em: 05 jul. 2021.

LEAL, P. O. R. A Evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho. **Revista Jus.com.br**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>> Acesso em: 25 jan. 2020.

LIMONGI-FRANÇA. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2018, p. 267.

MAIOR, J. L. S. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**. volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, S. P. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>>\_Acesso em: 25 jan. 2020.

MAURICI, E. **Trabalho: uma atividade em constante transformação**. Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/122211>> Acesso em: 12 set. 2021.

MINISTERIO PÚBLICO FEDERAL. **Como é a atuação do MPF**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/o-mpf/sobre-o-mpf/atuacao>> Acesso em: 27 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. **Sobre o MPF**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/o-mpf/sobre-o-mpf>> Acesso em: 30 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Conheça a estrutura do MPF**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/o-mpf/sobre-o-mpf/conheca-o-mpf-1>> Acesso em: 30 jun. 2020.

MOLINARI, P.G.F.D.A. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior Privada**. 2018. Tese de Doutorado. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/35702/35702.PDF>>. Acesso em: 10 out. 2020.

MONTEIRO, J.R.; SANTOS, J. W. X. M. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os funcionários e estagiários do setor administrativo da FADBA. **Revista Formadores**, v. 10, n. 1, p. 22-22, 2017. Disponível em: <<https://seeradventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/779>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 41, n.3, p. 8-19, 2017. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2017/sentidos-trabalho>>. Acesso em: 25 jan. 2020.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- ONU NEWS. **Estresse, jornada de trabalho e doenças excessivas causam morte de quase 2,8 milhões**, ONU News. 2019. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2019/04/1668891>> Acesso em: 08 fev. 2020.

PEREIRA, J.S. **Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico em órgão público federal**. Brasília/DF, 2016. Universidade de Brasília. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/14353>>. Acesso em: 13 set. 2020.

PIZZOLATO, B.P; MOURA, GL de; SILVA, A.H. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma discussão sobre os modelos Teóricos**. **Contribuciones a la Economía**,v. 4, 2013.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. - 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, D. F. A. Dos. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva**. Trabalho de Conclusão de Curso - Unijuí, Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <[https://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJE NIFER.pdf?sequence=1](https://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJE%20NIFER.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 06 abr. 2020.

SANTOS, M. R. F. Dos. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso dos funcionários colaboradores-terceirizados no Campus de Cuité/UFMG**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - Paraíba, 2018. Disponível em: <[https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/36071/1/QualidadedeVida\\_Santos\\_2018.pdf](https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/36071/1/QualidadedeVida_Santos_2018.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2021.

SENADO NOTÍCIAS - **Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar trabalho, Senado**. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 23 set. 2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico** [livro eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, K.C.G. **Qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva das gerações: um estudo na Procuradoria da República de Campina Grande-PB**. Campina Grande-PB, 2015. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/5748>>. Acesso em: 09 fev. 2020.

SOARES, T.P. **Qualidade de vida no trabalho e terceirização: o olhar dos trabalhadores.** Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal/RN, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/28221>>. Acesso em: 19 jan. 2020.

SOUZA, G.C. de. **Fontes de bem-estar no trabalho e estratégias de mediação no contexto do serviço público: desafios e perspectivas para a qualidade de vida no trabalho.** Projeto de Monografia - Universidade de Brasília. Distrito Federal, 2010. Disponível em:<[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1272/1/2010\\_GiovanniCarlucciodeSouza.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1272/1/2010_GiovanniCarlucciodeSouza.pdf)>. Acesso em: 20 set. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - **STF declara constitucional lei que permite a terceirização de atividades fim, STF.** 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jun-16/stf-declara-constitucional-lei-permiteterceirizacao-atividades-fim>>. Acesso em: 23 set. 2021.

TEIXEIRA, D.L.P; SOUZA, M.C.A.F. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas-Rae.** São Paulo, v. 25, n. 4, p. 65-72, 2017. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901985000400007](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007)>. Acesso em: 26 jan. 2020.

TRINDADE, P.A. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados.** Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Universitário de Brasília. Brasília/DF, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13915>>. Acesso em: 23 fev. 2020.

TRIST, E. L. Sozio-technische Systeme. **WG Bennis ua (Hrsg.): Änderungen des Sozialverhaltens, Stuttgart**, p. 201-218, 1975.

WALTON, Richard E. **Quality of working life: what is it.** Sloan management review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WIEGERINCK, J. **O trabalho visto pelos meus óculos.** 1. ed. São Paulo: Edicon,1995.

ZANELLA, L.C.H. **Metodologia de pesquisa.** 2. ed. reimp. - Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.

## APÊNDICE A

APÊNDICE A- ROTEIRO DE ENTREVISTA REFERENTE A PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REALIZADA NO MPF- AL - ADAPTADO DO APÊNDICE I - REFERENTE AO ESTUDO: Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior Privada; (MOLINARI; 2018) e do estudo: Qualidade de Vida no Trabalho: Uma discussão sobre os modelos teóricos; (PIZZOLATO; 2013).

Data de aplicação da entrevista:

Local da entrevista:

### I - Dados do Entrevistado

Entrevistador:

Código do Entrevistado:

Sexo:

Cargo:

Empresa terceirizada que se vincula:

Setor/Departamento:

### II - Roteiro da Entrevista

1. Comente sobre a importância dos seguintes fatores: Remuneração, Igualdade salarial com relação aos seus colegas de trabalho e com relação a outros profissionais de sua área, atuantes no mercado de trabalho.
2. Em relação a questão da Integração Social nas organizações, qual a sua percepção acerca da importância e a prevalência dos seguintes fatores em seu ambiente de trabalho?
  - Senso comunitário.
  - Relacionamentos baseados no: auxílio recíproco, apoio socioemocional e respeito as individualidades.
  - Promoção de oportunidades igualitárias sem a influência de status, poder hierárquico ou discriminação quanto a raça, sexo, credo, origens, estilo de vida ou aparência.
3. Em relação as condições de trabalho que lhes são ofertadas, o que você tem a dizer sobre os seguintes fatores de acordo com a sua percepção de satisfação?



- Jornada de Trabalho e sobrecarga de tarefas.
- Infraestrutura do local de trabalho (segurança, bons equipamentos, materiais de trabalho e fornecimento de EPI'S).
- Ambiente de trabalho seguro, saudável e confortável.
- Estresse decorrente da jornada de trabalho.

4. Qual a sua percepção de satisfação no MPF, quanto aos seguintes fatores: Grau de segurança quanto a continuidade de seu emprego, políticas de incentivo a capacitação profissional e oportunidades de ascensão de carreira?

5. De que forma o tempo que você dedica ao trabalho no MPF e as exigências de seu emprego, impactam no seu convívio familiar, social e momentos de lazer?

6. Acerca dos direitos elencados abaixo, quais você considera que podem ser melhorados pelo MPF e por quais motivos?

- Benefícios trabalhistas
- Privacidade no local de trabalho.
- Liberdade de expressão (livre manifestação de opiniões, ideias e pensamentos).
- Tratamento impessoal e igualitário entre colegas e superiores.

7. O que você acha que deve ser proposto pelo MPF, para melhorar seu bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho e o que você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?