

Relatório de pesquisa: perfil das condições e relações de trabalho na Ufam.

MANAUS/2021

Universidade Federal do Amazonas
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Departamento de Saúde e Qualidade de Vida
Coordenação de Desenvolvimento Social

Universidade Federal do Amazonas

Reitor: Prof. Dr. Sylvio Mário Pulga

Vice-reitora: Prof^a. Dr^a. Therezinha Jesus Pinto Fraxe

Av. General Rodrigo Otávio Jordão Ramos, 3000 – Coroado I Campus Universitário, Setor Sul –
Centro de Atenção Integral à Saúde. Manaus/Amazonas, CEP 69.077-000.

Como citar este documento:

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. Coordenação de Desenvolvimento Social. **Relatório de pesquisa: Condições e relações de trabalho na Ufam.** Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2021.

Equipe da Coordenação de Desenvolvimento Social (CDS/DSQV) e responsável pela elaboração do relatório:

1. Alana Menezes de Lima - Assistente Social (CDS/DSQV)
2. Ana Paula de Souza Oliveira - Assistente Social (DSQV)
3. Arthemes Moraes da Mota – Assistente Social (CDS/DSVQ)
4. Laís Gonçalves de Jesus – Assistente Social (CDS/DSQV) e Coordenadora de Desenvolvimento Social (CDS/DSQV)
5. Michele Marcião Azevedo – Assistente em Administração (CDS/DSQV)
6. Roberta de Lima Sousa Vieira - Psicóloga Social/Comunitária (CDS/DSQV)

Dados Internacionais de Catalogação na publicação (CIP)
Biblioteca Central da Universidade Federal do Amazonas

U58 Universidade Federal do Amazonas.
Relatório de pesquisa: condições e relações de trabalho na UFAM /
Alana Menezes de Lima...[et al]. – Manaus : UFAM, 2021.
33 p. : il.

1 – Qualidade vida no trabalho. 2 – Organização do trabalho. 3 –
Relatório de pesquisa: condições e relações de trabalho na UFAM. I
- Título. II - Universidade Federal do Amazonas. III. Lima, Alana
Menezes de.

CDU – 378.4(811.3)(047)

Ficha Catalográfica elaborada pelo Bibliotecário/Documentalista:
Hellinton Staevie dos Santos - CRB-11/961-AM

Sumário

1. Apresentação	4
2. Nota metodológica	6
3. Apresentação dos dados	9
3.1. Perfil dos(as) participantes	11
3.2. Nível de satisfação com aspectos referentes ao trabalho	16
3.3. Representação de Qualidade de Vida no Trabalho	16
4. Análises e discussões	17
4.1. Perfil dos(as) participantes	17
4.2. Níveis de satisfação com aspectos referentes ao trabalho	17
4.3. Representações de Qualidade de Vida no Trabalho na Ufam e Trabalho Remoto	20
4.3.1. Questão 01: Como você se sente em relação ao trabalho remoto -TR?	21
4.3.2. Questão 02: Como você se sente quando pensa em retornar ao trabalho presencial -TP?	23
4.3.3. Questão 03: O que é Qualidade de Vida no Trabalho para você?	25
4.3.4. Questão 04: Para você, o que é importante para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho na Ufam?	28
4.4. À guisa de conclusão	30
4.5. Limitações da pesquisa	32
Referências	33

1. APRESENTAÇÃO

A Coordenação de Desenvolvimento Social – CDS - apresenta os resultados do projeto *Mosaico UFAM: perfil das condições e relações de trabalho*, e, inicialmente, agradece a participação dos(as) 492 trabalhadores(as) que contribuíram com a pesquisa!

A pesquisa materializa o diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT - em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional 2016-2025. E a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, do antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que orienta o planejamento da promoção da saúde do servidor público federal, ancorado em dados epidemiológicos e no resultado de avaliações das condições, da segurança e dos processos de trabalho.

A Universidade Federal do Amazonas - Ufam - tem em seu quadro de trabalhadores(as), segundo dados do Relatório de Gestão 2020, 3.078 servidores, distribuídos entre as unidades acadêmicas e administrativas, na capital e nos interiores do estado do Amazonas. Desse total, 1.799 são servidores docentes (1.659 efetivos e 140 substitutos/visitantes) e 1.279 são servidores técnico-administrativos. Quanto ao gênero, 1.659 do masculino e 1.424 do feminino.

No que tange aos indicadores de saúde, entre 2017 e 2019¹, conforme dados das perícias oficiais em saúde realizadas pela unidade SIASS/UFAM, 1.243² servidores se afastaram de suas atividades laborais, para tratamento da própria saúde. Os dados indicam que as licenças por motivo de saúde dos servidores resultaram em 53.474 dias de afastamento, o que corresponde, em dias corridos, a 146 anos e 6 meses, e 1.551 afastamentos. A diferença entre o número de servidores e o números de afastamentos ocorre porque cada atestado médico é computado como um afastamento e o servidor pode ter a necessidade de renovar sua licença ou mesmo ter que se afastar por outra enfermidade.

As enfermidades que motivaram o maior número de afastamentos referem-se aos transtornos mentais e comportamentais, totalizando 367 ocorrências. Destas, 214 estavam relacionadas aos transtornos depressivos³. A segunda causa de afastamentos de servidores foram doenças relacionadas ao sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, somando 260 afastamentos.

¹ Os dados não abrangem as perícias oficiais do ano de 2020, devido à suspensão das atividades da unidade SIASS/UFAM no ano de 2020 até abril/2021. Na finalização dos dados do presente projeto, as perícias de 2020 estavam em fase de regularização.

² Esse quantitativo não abrange os docentes substitutos.

³ Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 do IBGE, estima-se que 10,2% das pessoas de 18 anos ou mais de idade foram diagnosticadas com depressão por profissional de saúde mental. Isto é, são aproximadamente 16,3 milhões de pessoas, com as seguintes prevalências: a) mais na região urbana (10,7%) do que na rural (7,6%); b) as Regiões Sul e Sudeste apresentaram os maiores percentuais de diagnósticos, acima do percentual nacional, 15,2% e 11,5%, respectivamente; c) mais no sexo feminino (14,7%) do que no sexo masculino (5,1%); d) na faixa etária de 60 a 64 anos de idade tiveram os maiores registros (13,2%) e o menor registro entre as pessoas entre 18 e 29 anos (5,9%); e) entre as pessoas com ensino superior completo observou-se maior registro (12,2%) do que entre as pessoas sem instrução e com fundamental incompleto (10,9%); f) entre as pessoas brancas o percentual foi de 12,5%, as pardas foi de 8,6% e 8,2% dentre as pretas.

Termos dados elevados de afastamento relacionados às CID F nos informam uma realidade de trabalhadores adoecidos, mas investigar as possíveis relações do adoecimento com o trabalho, possibilita ir além e é esse o objetivo da CDS.

Outro indicador que, distintamente dos afastamentos, possibilita conhecer um pouco do cotidiano laboral e os adoecimentos são os atendimentos psicossociais individuais e coletivos realizados pela CDS, no período de 31/03/2017 a 16/10/2021. Ao total foram 190 acolhimentos, em resposta a variadas demandas tais como: acompanhamento de estágio probatório, remoção, adoecimento relacionado ao trabalho, orientação sobre direitos trabalhistas.

Assim, a compreensão da saúde dos trabalhadores da Ufam parte de três pontos de análise: os dados quantitativos dos afastamentos dos servidores, os dados quantitativos e qualitativos dos atendimentos psicossociais realizados pela CDS e o diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho.

Desta forma, o diagnóstico é relevante pois, os dados da pesquisa indicam caminhos que devem ser pensados, para que as ações programáticas e projeto institucionais sejam alicerçados na realidade, para que os resultados almejados sejam mais assertivos, para prevenção de doenças e agravos, promoção da saúde e melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho nos espaços institucionais.

É importante frisar que as políticas e programas de QVT são possibilidades de intervenção no cotidiano de trabalho, para reduzir os fatores que geram adoecimento e sofrimento e preveni-los. Mas também possuem limites, pois tais políticas e programas não conseguirão abarcar todos os fatores que condicionam o mundo do trabalho e o serviço público, a exemplo: da conjuntura política federal/estadual/municipal/institucional, das mudanças de gestões, da capacidade orçamentária, das histórias individuais de cada sujeito trabalhador etc. Contudo, mesmo com limites, desenvolver políticas de QVT para atuar nas “causas” dos problemas e não atrela-las à produtividade é um caminho salutar às organizações. (Padilha, 2007).

Dito isso, este relatório objetiva compartilhar os resultados da pesquisa que visou conhecer as condições e relações de trabalho na Ufam, através dos níveis de satisfação dos sujeitos com os aspectos referentes ao trabalho e das suas representações sobre QVT, a fim de subsidiar ações de promoção da saúde e de QVT, ancoradas na realidade própria que os trabalhadores apresentam.

Ressaltamos que, embora não fosse objeto do estudo, optamos por inserir o fator trabalho remoto na investigação, uma vez que essa modalidade foi instituída de forma excepcional e temporária na universidade, conforme referendado pela Portaria GR/ UFAM nº 750, de 13 abril de 2020.

Por fim, a publicização dos resultados da pesquisa reforça o compromisso que a CDS tem com os participantes, mas também torna-os público, uma vez que os dados nos dizem respeito, para que possamos avançar no planejamento das futuras ações concernentes a saúde e qualidade vida do servidor(a) no âmbito da Ufam .

2. NOTA METOLÓGICA

O relatório incide sobre as relações e condições de trabalho, a partir de um delineamento exploratório/descritivo. A coleta de dados foi realizada no período de outubro/2020 a 15 de janeiro de 2021, através de formulário⁴ do *Google Forms*, composto por 48 questões. O formulário baseou-se em instrumento validado, com adaptações para adequar-se à realidade do público e da organização, com as alterações avaliadas, mediante aplicação de pré-teste junto aos servidores(as) do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida – DSQV/PROGESP.

O formulário compõe-se de: a) 10 perguntas de caracterização do público (perfil); b) 33 perguntas fechadas baseadas no instrumental de Walton (1973), para apreender os níveis de satisfação com os aspectos referentes ao trabalho; c) 1 pergunta fechada sobre o trabalho remoto; e d) 4 perguntas abertas, para apreender as representações sobre QVT na ótica dos(as) trabalhadores(as), sendo:

1. Como você se sente em relação ao trabalho remoto?
2. Como você se sente quando pensa em retornar ao trabalho presencial?
3. O que é Qualidade de Vida no Trabalho pra você?
4. Para você o que é importante para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho na UFAM?

Optou-se realizar a pesquisa à luz de duas referências teórico-metodológicas para conhecer a realidade do trabalhador e da trabalhadora na Ufam. Através dos estudos de Richard E. Walton (1973), intentou-se apreender os níveis de satisfação com os aspectos referentes ao trabalho. Walton (1973) propôs um modelo de QVT dividido em oito categorias ou critérios de medição que indicam o nível de Qualidade de Vida no Trabalho do indivíduo, nos aspectos relativos à oito categorias conceituais de QVT, todas com indicadores específicos:

Quadro 1

CATEGORIAS	INDICADORES
Compensação Justa e Adequada	Remuneração própria, remuneração dos colegas, benefícios extras.
Condições de Trabalho	Jornada de trabalho, carga de trabalho, uso de tecnologia, salubridade, segurança.
Uso das Capacidades no Trabalho	Autonomia, importância do trabalho realizado, polivalência, avaliação de desempenho, responsabilidade conferida
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Oportunidade de crescimento profissional, treinamentos, incentivo ao estudo.
Integração social na Organização do Trabalho	Discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.), relacionamento com colegas e chefes,

⁴ Para acessar o modelo de formulário utilizado na pesquisa, clique no link: [Cópia de Perfil dos trabalhadores da UFAM online - Formulários Google.pdf](#)

	comprometimento da equipe e colegas com o trabalho, valorização das ideias e iniciativas.
Constitucionalismo nas organizações	Respeito do direito do trabalhador, liberdade de expressão, normas e regras do trabalho, respeito à individualidade.
O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar, influência do trabalho no lazer, horários de trabalho e de descanso, cansaço.
Relevância Social do Trabalho	Orgulho do trabalho realizado, imagem da organização perante a sociedade, integração comunitária (contribuição com a sociedade), serviços prestados e a qualidade dos produtos, política de recursos humanos.

Fonte: Autoria própria com adaptação de Walton (1973)

E, à luz⁵ de Mário César Ferreira (2017), apreender as representações sobre QVT e o que possibilita as vivências de bem-estar e/ou mal-estar no cotidiano laboral. Com o foco no serviço público, esse psicólogo e docente propõe um método participativo, ancorado na disciplina da Ergonomia da Atividade, para investigar a realidade com foco na adaptação do ambiente de trabalho às necessidades dos sujeitos que laboram.

De modo sucinto, Ferreira (2017) entende que a vivência do trabalho pode desencadear emoções/humores relacionados ao bem-estar e/ou mal-estar, geradas a partir de situações vividas no dia a dia laboral.

As emoções/humores de bem-estar no trabalho se apresentam como: “[...] alegre, disposto, feliz, empolgado, orgulhoso, tranquilo.” (FERREIRA, 2017, p. 177). Elas atuam como fatores de saúde e resulta em QVT para os indivíduos, repercutindo no funcionamento das organizações. Exemplos de fontes geradoras de bem-estar relatados nas pesquisas de Ferreira (2017): jornada de 6h, poder dedicar-se a outras atividades no dia, liberdade de horário, trabalhar sem pressão ou cobrança, autonomia para melhorar os serviços, ausência de retrabalho, planejar atividades, relação saudável com colegas e chefia etc.

Por sua vez, as emoções/humores de mal-estar se apresentam como “[...] irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, preocupado, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, com raiva, com medo.” (FERREIRA, 2017, p. 178). Essas emoções/humores quando sentidas por muito tempo podem ser um fator de adoecimento, indicando ausência de QVT. Exemplos de fontes de mal-estar no serviço público: sistema fora do ar; falta de material ou disponibilidade de equipamento sucateado; rotina

⁵ Frisa-se que a presente pesquisa se iluminou no conhecimento produzido por Ferreira (2017), não utilizando todas as categorias, conceitos e percurso metodológico, pois para assim fazer, seria necessário contratar a equipe de trabalho vinculada ao ErgoPublic - Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público, vinculado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Brasília – UNB.

enfadonha; falta de reconhecimento; gestão que não sabe lidar com equipes; carreira defasada; sobrecarga de trabalho etc.

Ademais, Ferreira (2017) denominou de zona de coexistência entre o bem-estar e o mal-estar do trabalho a região de coabitação das duas modalidades de emoções/humores, isto é, se vivencia ambas as emoções, pelo mesmo sujeito e na mesma organização, tendo em vista a multiplicidade e fatores que interferem e compõe o cotidiano de trabalho.

E, fruto de sua vasta experiência no serviço público, Ferreira (2017) sintetizou, a partir da ótica de diversos trabalhadores, os fatores que desencadeiam vivências de bem-estar e/ou mal-estar no trabalho, expostos no quadro abaixo:

Quadro 2

FATORES	DESCRIÇÃO
Condições de trabalho e Suporte organizacional (CT/SO)	Equipamentos arquitetônicos/ Ambiente físico/ Instrumental/ Matéria-prima/ Suporte Organizacional
Organização do trabalho (OT)	Missão objetivos e metas organizacionais/ Trabalho prescrito/ Tempo de trabalho/ Processo de trabalho/ Gestão do trabalho/ Padrão de conduta
Relações socioprofissionais de trabalho (RST)	Relações hierárquicas/ Relações com os pares/ Relações externas
Reconhecimento e Crescimento profissional (RP/CP)	Reconhecimento/ Crescimento profissional
Uso da informática (UI)	Qualidade dos aplicativos e equipamentos/ Suporte organizacional/ Rede elétrica/ Perda de dados/ Usabilidade/ Conexão/ Uso de mídias sociais/ Compatibilidade
Práticas de gestão do trabalho (PGT)	Participação nas decisões/ Interesse da chefia/ Cooperação/ Gestão flexível/ Liberdade de ação/ Obediência à hierarquia
Desgaste (D)	Limite da capacidade/ Esgotamento pessoal/ levar trabalho para casa/ Cansaço/ Uso de tempo livre

Fonte: autoria própria

Referente ao aspecto ético e de sigilo, foi disponibilizado Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE – no formulário, em que os participantes obtiveram informações acerca da pesquisa, dos seus objetivos, como os dados seriam utilizados e contato da equipe coordenadora. Garntiu-se total sigilo dos dados fornecidos pelos participantes, sem qualquer possibilidade de identificação de suas identidades.

Foram utilizados os *softwares* Word, Excel e Atlas ti (versão licença-teste) para a tabulação e organização dos dados.

Apresentaremos abaixo, os dados gerais, que ao nosso ver mostraram-se mais instigantes a observar, ora pela diversidade, ora pela singularidade do público participante (técnico-administrativos em educação, docentes efetivos e substitutos).

3. APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Nesta seção, apresentamos os dados da pesquisa por **categoria de trabalhadores ou categoria/lotação**, com destaques e observações dispostos no texto que ajudarão na leitura dos dados.

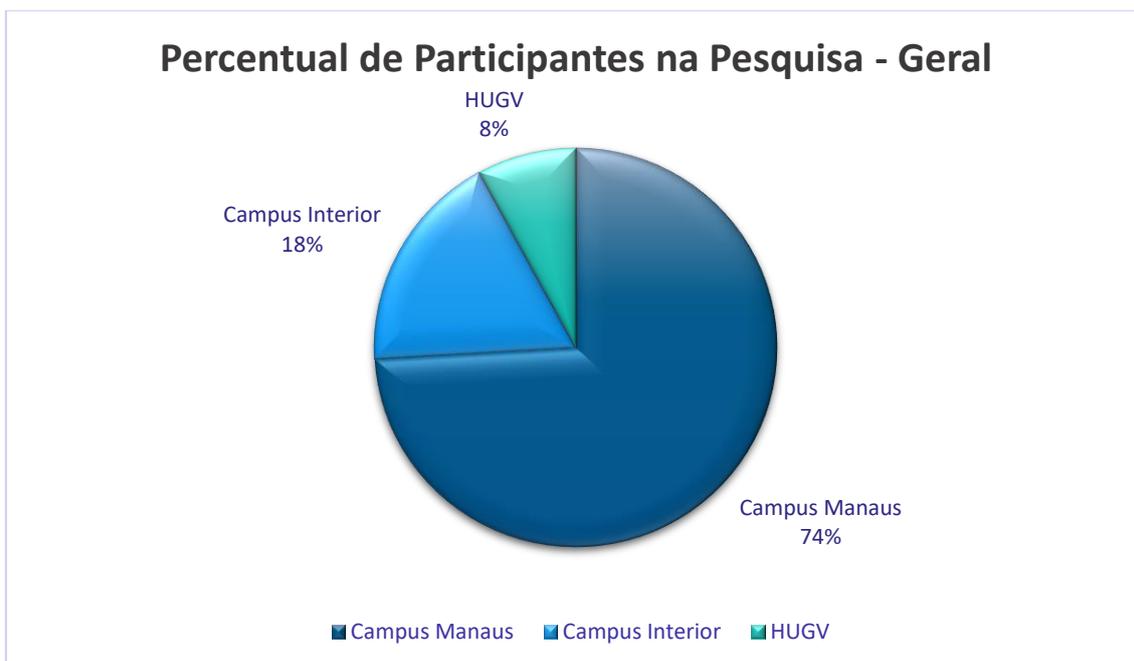
O tópico está dividido em seções, com a primeira abordando a caracterização dos(as) participantes. A segunda apresentará os dados referentes ao nível de satisfação dos(as) trabalhadores(as) com a QVT. E a terceira seção apresentará os dados quanto à representação de QVT dos(as) trabalhadores(as).

Ao total foram 492 participantes em toda a pesquisa, com a predominância de trabalhadores do campus de Manaus (74%), Docentes efetivos (51%), do gênero feminino (59%) e atuando em trabalho remoto durante a pandemia (70%).

Tabela 1

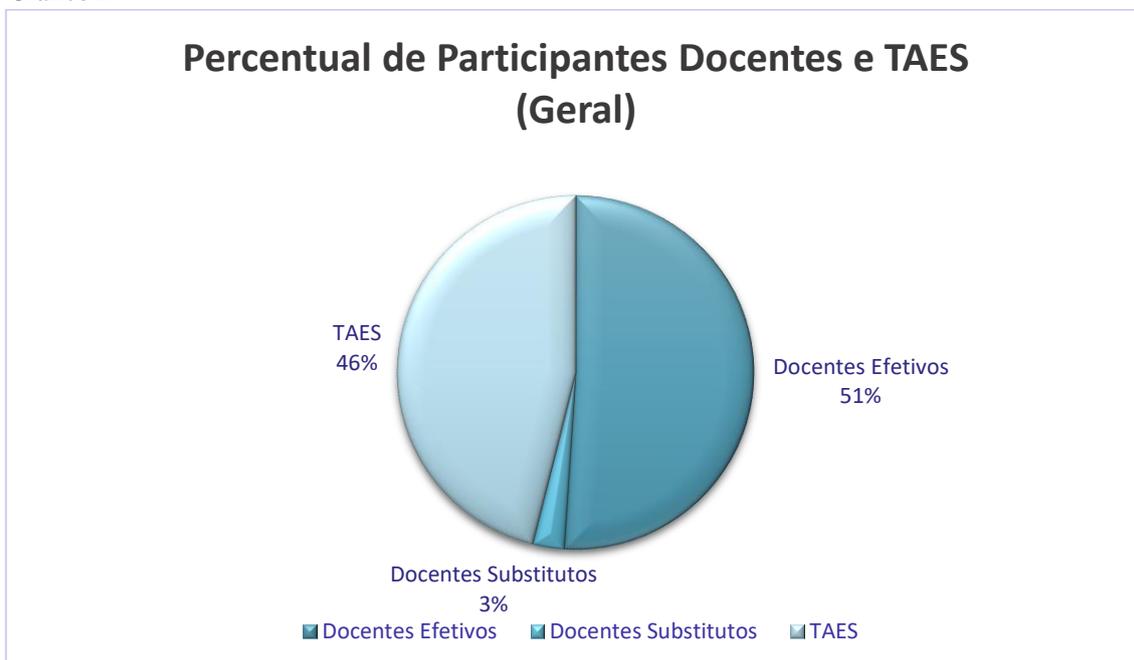
TAE	Manaus	Interior	HUGV	Total
	171	21	33	225
Docentes efetivos	Manaus	Interior	HUGV	Total
	183	62	4	249
Docentes substitutos	Manaus	Interior	HUGV	Total
	9	5	0	14
02 participantes não identificaram o cargo OBS.: 02 informaram ser lotados no HUGV				Total
				4
TOTAL GERAL: 492				

Gráfico 1



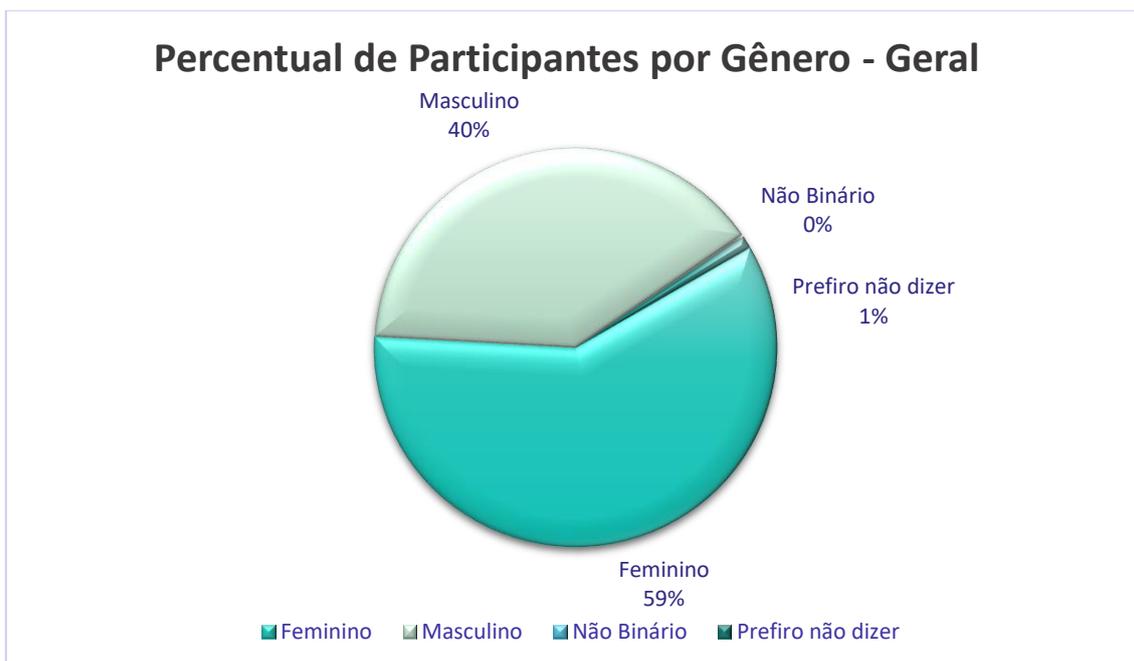
Fonte: autoria própria

Gráfico 2



Fonte: autoria própria

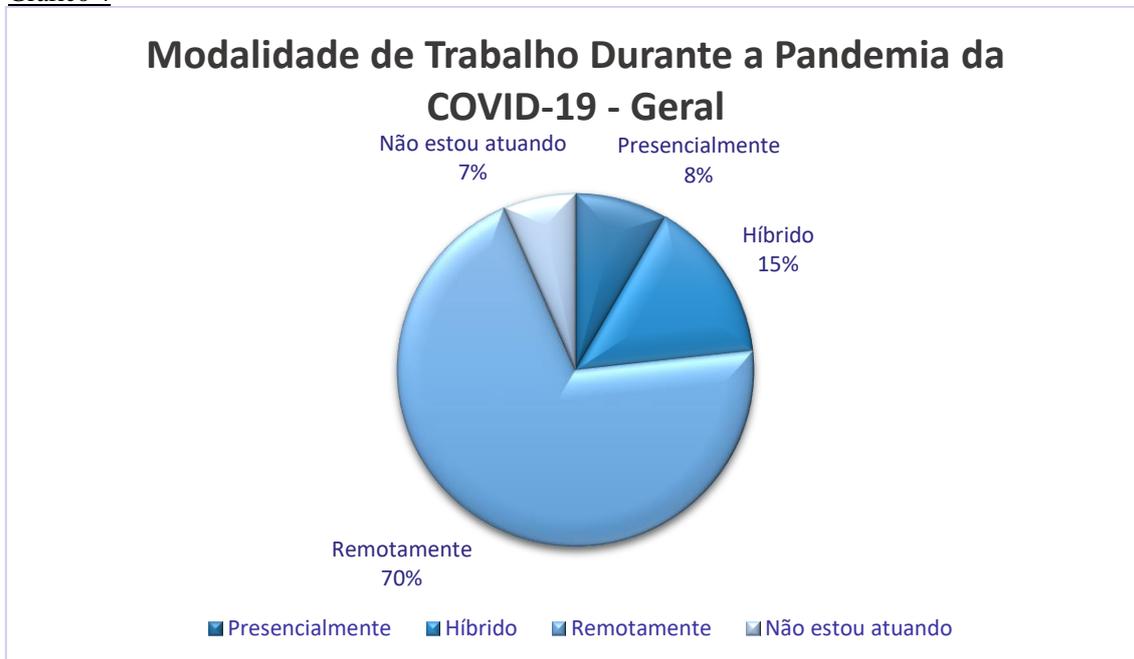
Gráfico 3



Fonte: autoria própria

*Um (01) servidor se identificou como não binário.

Gráfico 4



Fonte: autoria própria

3.1 Perfil dos(as) participantes

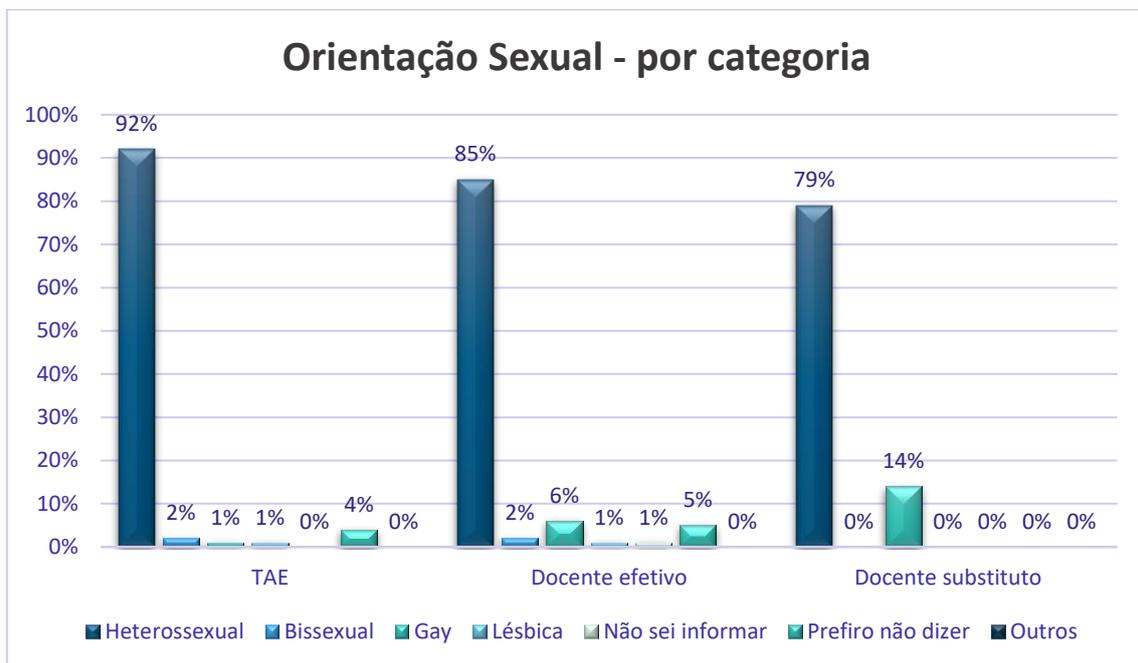
Nesse item, os elementos caracterizam os participantes da pesquisa nos seguintes aspectos: Orientação Sexual e Idade, Raça/Cor, Nacionalidade, Naturalidade, Tempo de trabalho na Ufam e Grau

de escolarização. Os dados estão organizados por **categoria**, a saber: TAE (de todos os *campi*), Docente Efetivo (de todos os *campi*) e Docente Substituto (de todos os *campi*).

Frisamos que o valor percentual de 0% nos gráficos não significa o valor absoluto 0 (zero), mas um valor, que no quantitativo geral do gráfico, não possui representatividade. Deste modo, o *software Word* lê como 0%, devido à baixa quantidade.

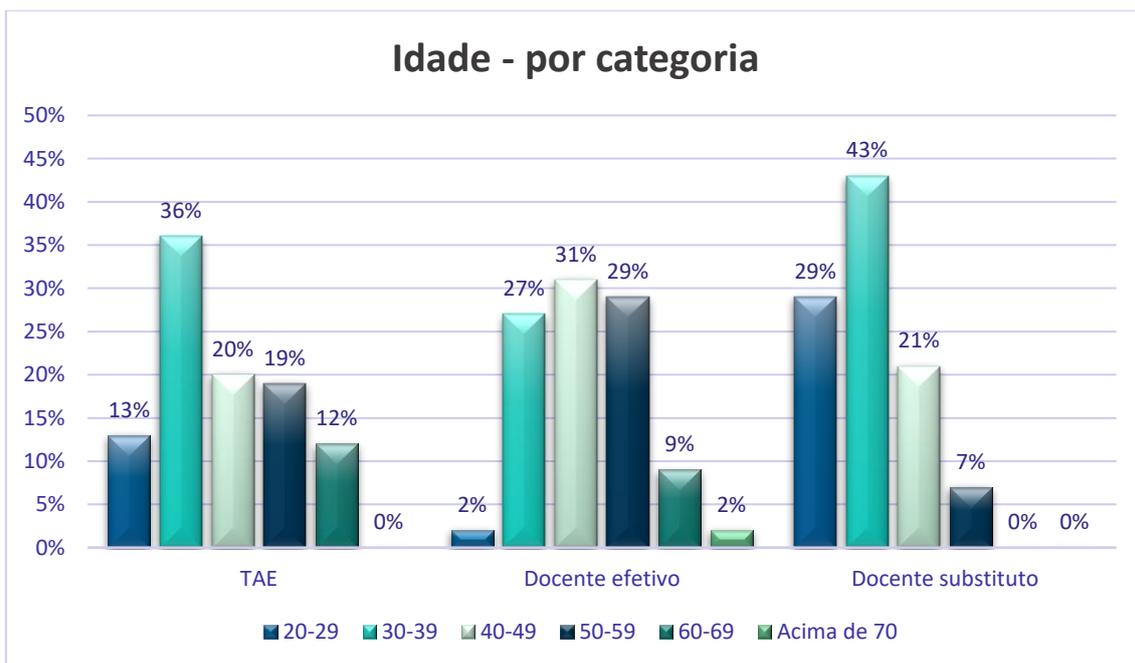
E, para visualizar os dados por categoria/lotação, acesso o link: [Caracterização Gráficos - Categoria e lotação.pdf \(ufam.edu.br\)](#).

Gráfico 5



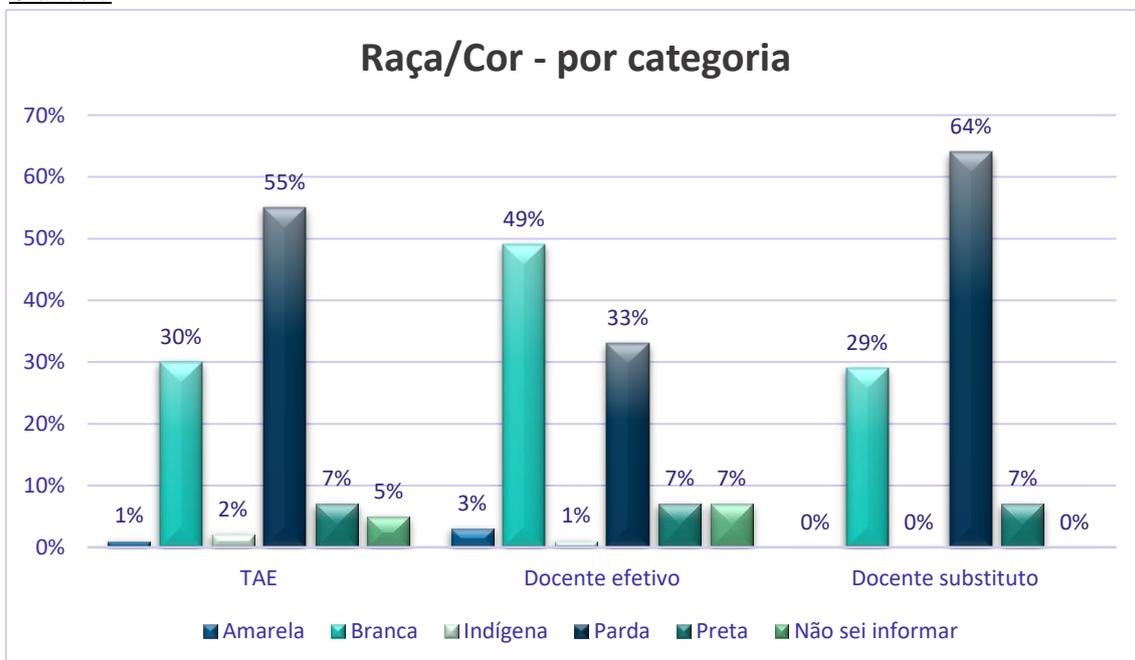
Fonte: autoria própria

Gráfico 6



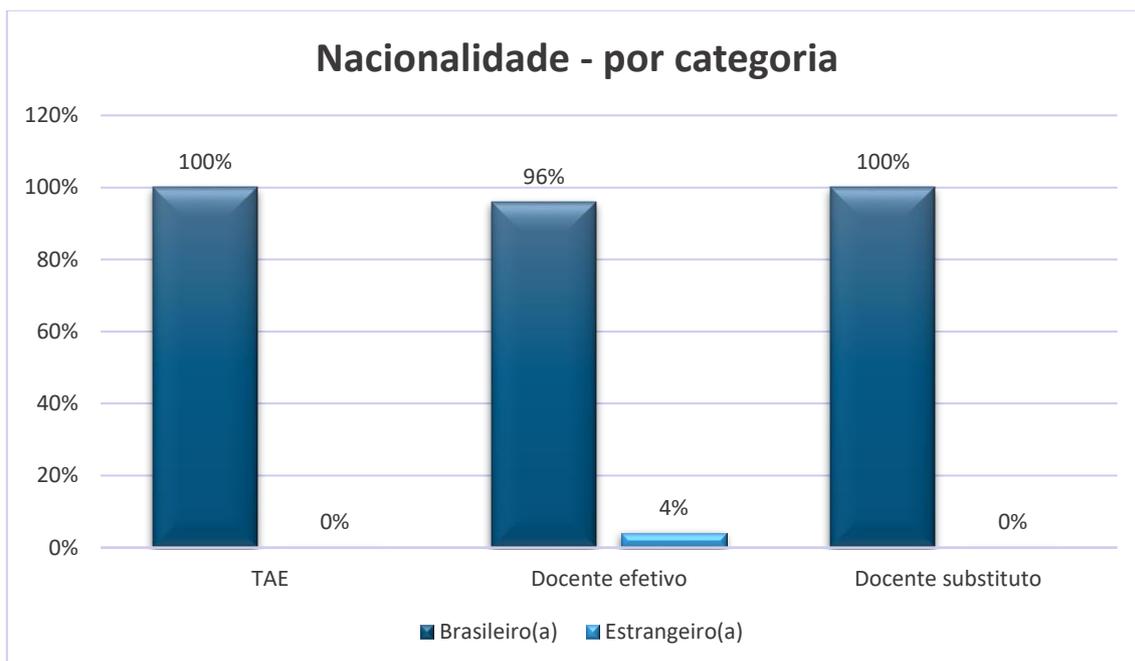
Fonte: autoria própria

Gráfico 7



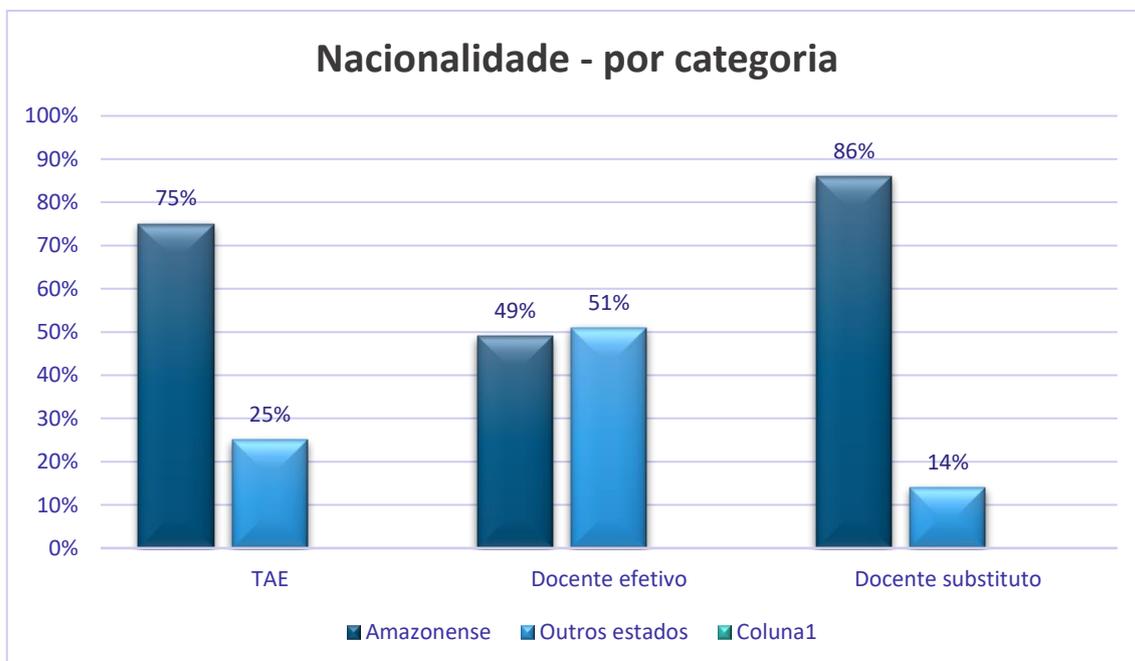
Fonte: autoria própria

Gráfico 8



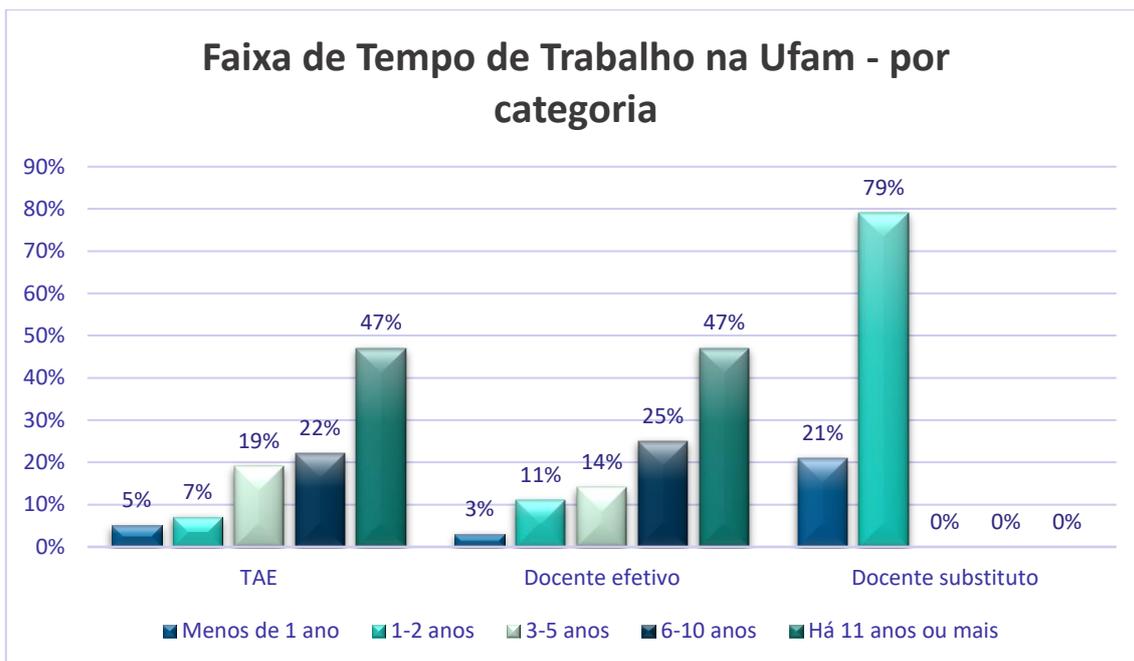
Fonte: autoria própria

Gráfico 9



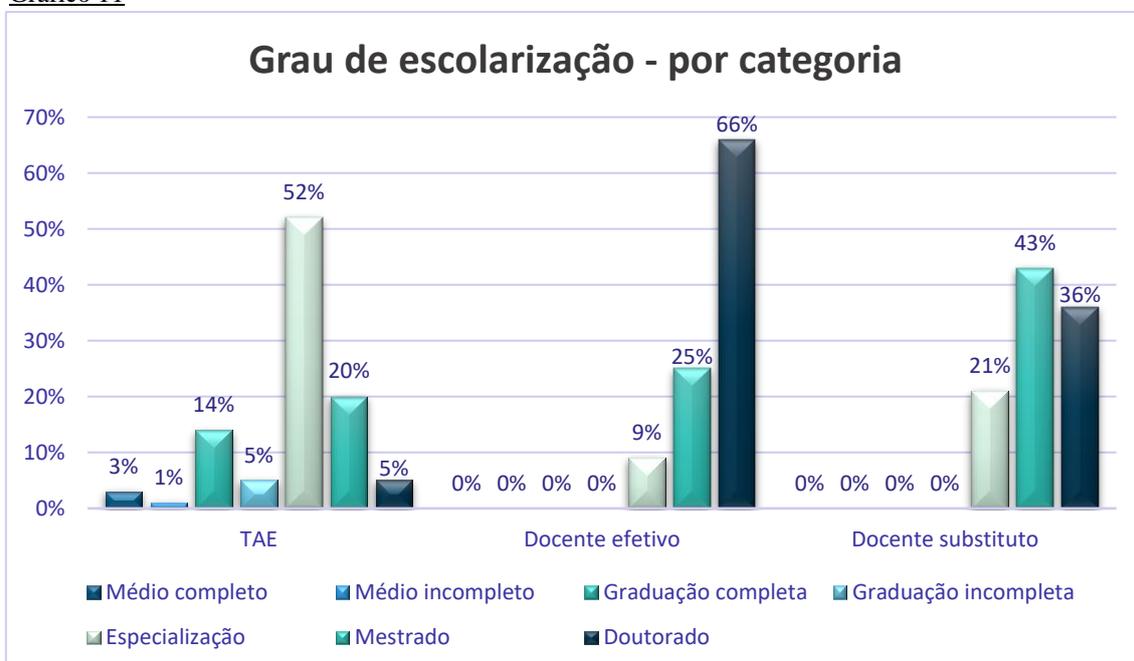
Fonte: autoria própria

Gráfico 10



Fonte: autoria própria

Gráfico 11



Fonte: autoria própria

3.2 Nível de satisfação com aspectos referentes ao trabalho

Nesta seção, apresentamos orientações para leitura dos dados que permitem apreender o nível de satisfação com aspectos referentes ao trabalho na Ufam dos participantes da pesquisa, a partir das categorias conceituais trabalhadas por Walton (1973). Ao total foram 33 perguntas fechadas (objetivas), das quais todas foram respondidas por todos os participantes (492 respostas), pois foram configuradas como obrigatórias no formulário do *Google Forms*.

Os dados foram organizados e tabulados em dois formatos:

- Geral e por Gênero – no qual todas as respostas foram consideradas. Para visualizar os dados, acessar o link: [Nível de satisfação Gráficos - Geral e Gênero \(1\).pdf \(ufam.edu.br\)](#).
- Por categoria/lotação, em que os dados foram separados em: TAE campus Manaus, TAE *campi* dos interiores, TAE HUGV, Docente campus Manaus, Docente *campi* dos interiores, Docente HUGV, Docente substituto campus Manaus, Docente substituto *campi* dos interiores. Para visualizar os dados, acessar o link: [Nível de satisfação Gráficos - Categoria e lotação.pdf \(ufam.edu.br\)](#).

Antes de iniciar a leitura dos dados, destacamos novamente que o valor percentual de 0% nos gráficos não significa o valor absoluto 0 (zero).

Outra informação importante é que o questionário foi voltado a todos os trabalhadores da universidade – estagiários, terceirizados, voluntários, substitutos, celetistas e estatutários. Entretanto, não houve participação das seguintes categorias: estagiários(as), terceirizados(as) e voluntários(as).

3.3 Representação de Qualidade de Vida no Trabalho na Ufam

Nesta seção, expomos os dados que permitem apreender as representações de QVT dos participantes, a partir da organização e tabulação dos dados conforme o entendimento de Ferreira (2017). As perguntas abertas (subjetivas) não foram configuradas como obrigatórias no formulário *Google Forms*, dessa maneira, a quantidade de respostas variou para cada pergunta.

Devido ao grande quantitativo de respostas, a organização dos dados foi feita apenas por **categoria/lotação**. Para acessar os dados, dispomos o link: [Gráficos perguntas abertas 01-02-03-04.pdf \(ufam.edu.br\)](#).

4. ANÁLISES E DISCURSÕES

A partir da exposição dos dados, apresentamos as análises dos aspectos mais instigantes destacados por nossa equipe e que impactam a promoção da saúde e da Qualidade de Vida no Trabalho na Ufam.

4.1 Perfil dos(as) participantes

Quanto ao perfil, observa-se que houve uma participação equilibrada entre as categorias TAEs (46%) e Docentes (54%), mesmo com um quantitativo maior de docentes. A maioria dos participantes é do campus de Manaus (74%), do gênero feminino (59%), de orientação sexual heterossexual e estiveram em trabalho remoto no período da coleta de dados (70%).

No quesito faixa etária, houve variação entre as categorias, com a seguinte predominância: TAEs entre 30 e 39 anos; Docentes Efetivos entre 40 e 49 anos; e Docentes Substitutos entre 30 e 39 anos.

Quanto aos aspectos de Raça/Cor; Nacionalidade e Naturalidade observa-se uma variação entre as categorias. No quesito Raça/Cor tem-se a seguinte predominância: pardos entre os TAEs (55%) e Docentes Substitutos (64%); brancos entre os Docentes Efetivos (49%). No aspecto Nacionalidade, a maioria é brasileira (96%), com um quantitativo de estrangeiros entre os Docentes Efetivos, representadas pelos seguintes países: Colômbia (02); Argentina (01); Chile (02); Índia (01); Peru (02) e Rússia (01).

Quanto à Naturalidade, tem-se: o predomínio de amazonenses entre os TAEs (75%) e Docentes Substitutos (86%); e, distintamente, entre os Docentes Efetivos, predominou-se outras nacionalidades (51%).

E por fim, quanto ao Tempo de trabalho na Ufam e Grau de escolarização, verifica-se que entre os TAEs e Docentes efetivos predominam servidores(as) com 11 anos ou mais. Os docentes substitutos em decorrência da vigência do contrato ser prorrogado até o limite de 24 meses, 21% informaram ter menos 1 anos na universidade, enquanto o maior percentual corresponde a 79% de 1 a 2 anos.

No que se refere ao grau de escolarização, entre os TAEs predominam os especialistas (52%), entre Docentes efetivos os doutores (66%) e Docentes substitutos Mestres (43%), porém com uma boa representatividade de doutores (36%).

4.2 Níveis de satisfação com os aspectos referentes ao trabalho na Ufam.

Para análise deste item, utilizamos as respostas de **todos os participantes** (Geral) e em seguida foram feitas ponderações por **categoria de trabalhadores** (TAE, Docente efetivo e Docente Substituto), quando houve discrepâncias quanto à satisfação nos indicadores, com o intuito de conhecer a realidade específica das categorias de trabalhadores e contribuir no planejamento das ações de promoção da QVT e de saúde.

No que se refere à categoria **Compensação Justa e Adequada**, para todos os participantes, observou-se a predominância de bons níveis de satisfação. No entanto, para todas as categorias, esses níveis de satisfação caem no indicador referente aos benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.).

Esse dado é importante, pois além de especificar insatisfação com aspectos da remuneração, também abarca os serviços ofertados, a exemplo dos serviços de apoio e de saúde, apontando caminhos para o planejamento da instituição buscar melhora nos níveis de satisfação para essa categoria. Ressaltamos ainda que a pesquisa foi feita no decurso da pandemia e do trabalho remoto, no qual os servidores tiveram as remunerações reduzidas com a retirada do auxílio transporte e das indenizações referentes à insalubridade e periculosidade⁶, sem previsão de ajuda de custo para a manutenção das condições de trabalho em suas residências, a exemplo dos custos com energia, internet e adequações mobiliárias.

Quanto às **Condições de Trabalho**, os participantes responderam terem bons níveis de satisfação, com redução dessa satisfação no que tange aos seguintes indicadores: uso de tecnologia no trabalho; salubridade (condições de trabalho) do local de trabalho; equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva. Das variações observadas entre as categorias de trabalhadores temos: a) para os TAEs do HUGV a satisfação reduziu apenas para a salubridade (condições de trabalho) do local de trabalho; e equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva; b) para os TAEs dos *campi* dos interiores a satisfação reduziu, além dos apresentados por todos os participantes, quanto à jornada e carga de trabalho; c) para os TAEs do campus Manaus, a satisfação reduziu apenas para salubridade (condições de trabalho) do local de trabalho; e equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva; d) para os Docentes Substitutos de Manaus, a redução foi observada apenas quanto aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva.

A terceira categoria é a de **Uso das Capacidades no Trabalho**, que revelou bons níveis de satisfação para todos os participantes, apresentando redução dessa satisfação quanto ao indicador de polivalência. Ao analisar individualmente as categorias dos trabalhadores, observou-se que: a) para os TAEs dos *campi* dos interiores a satisfação reduziu para a autonomia no trabalho, além da polivalência; b) para os TAEs do HUGV observou-se redução apenas para a autonomia no trabalho; c) para os Docentes Substitutos dos *campis* dos interiores observou-se pouca variação quanto à satisfação.

O destaque do indicador de polivalência revela que os(as) trabalhadores(as) da Ufam não fogem à regra da realidade dos demais trabalhadores, que enfrentam os sintomas da precarização do trabalho com as terceirizações; intensificação do controle por metas de produtividade e das avaliações de

⁶ Ver Instruções Normativas nº 019/2020 e 037/2021 do Ministério da Economia.

desempenho; remuneração atrelada aos níveis de produtividade; intensificação do trabalho e da jornada; atualização constante de sistemas, tecnologias da informação e comunicação e procedimentos; necessidade do trabalhador estar em aprimoramento constante; assumir muitas tarefas e funções (polivalência); e redução dos vínculos trabalhistas formais (PADILHA, 2007; ANUTNES 2020a).

No que se refere à categoria **Oportunidade de Crescimento e Segurança**, destacamos que o aspecto da Segurança não foi avaliado, tendo em vista que, para adaptar o modelo de Walton (1973), optou-se por retirar a questão que avalia a segurança referente à frequência de demissões, tendo em vista o caráter de estabilidade de vínculo empregatício da maior parte dos trabalhadores da universidade. Os participantes expressaram boa satisfação e não houve variação entre os indicadores dessa categoria. Individualmente, observou-se algumas variações importantes: a) para os TAEs dos *campi* dos interiores identificou-se um comprometimento da satisfação para todos os indicadores dessa categoria, com destaque para a baixa satisfação com os treinamentos; b) para os TAEs do HUGV a satisfação também está comprometida para todos os indicadores, destacando-se o indicador de oportunidade de crescimento; c) para os TAEs de Manaus a satisfação caiu para o indicador de oportunidade de crescimento; d) para os Docentes do campus Manaus a satisfação está comprometida para o indicador de treinamentos.

A quinta categoria, a respeito da **Integração Social na Organização**, revela bons níveis de satisfação quanto aos indicadores de presença de discriminação, relação com os colegas e chefia, valorização das ideias/iniciativas no trabalho. O nível de satisfação caiu para o indicador de comprometimento da equipe e colegas com o trabalho. A análise individual por categoria de trabalhadores revelou que: a) para os TAEs dos *campi* dos interiores a satisfação caiu para o indicador de discriminação; b) para os TAEs do HUGV e do campus Manaus a satisfação caiu para o indicador de valorização das ideias/iniciativas; c) para os Docentes do HUGV e Docentes substitutos de Manaus observou-se bons níveis de satisfação, sem significativos comprometimentos dos indicadores; d) para dos Docentes campus Manaus observou-se um comprometimento da satisfação para os indicadores de discriminação, além do comprometimento da equipe/colegas com o trabalho; para os Docentes dos *campis* dos interiores os níveis de satisfação caiu para todos os indicadores.

A categoria **Constitucionalismo** também revelou que os trabalhadores da Ufam apresentam bons níveis de satisfação sem variações significativas entre os indicadores internos dessa categoria. No entanto, individualmente, foi possível perceber as seguintes variações: a) para os TAEs do HUGV a satisfação comprometeu-se para os indicadores de respeito ao direito do trabalhador e à liberdade de expressão.

A sétima categoria referente ao **Trabalho e o Espaço Total de Vida** revelou bons níveis de satisfação de todos os participantes da pesquisa, tendo redução dessa satisfação para o indicador de cansaço, que pode ter relação com a pandemia e a instituição do trabalho remoto na universidade, que

modificou a dinâmica de trabalho (longas horas na frente do computador, participações em teleconferências e o Ensino Remoto Emergencial - ERE).

As análises individuais não apresentaram redução dos níveis de satisfação entre os indicadores.

A oitava e última categoria, que retrata a **Relevância Social do Trabalho** também expressa bons níveis de satisfação, no entanto, apresenta uma variação interessante entre os indicadores. Ao avaliar a satisfação do trabalho feito pelo próprio trabalhador, observa-se excelentes níveis de satisfação, no entanto, os níveis de satisfação reduzem quando se avalia o trabalho e os serviços prestados coletivamente, pela Ufam.

Essa última categoria faz emergir o questionamento dos fatores que impactam a redução da satisfação para o trabalho final da Ufam, uma vez que, individualmente, observa-se grande satisfação com o trabalho realizado. E essa análise apresenta os limites das perguntas do tipo fechadas, pois foi possível detectar uma insatisfação, mas não as suas causas.

De modo geral, podemos visualizar que os(as) trabalhadores(as) apresentam bons níveis de satisfação para todas as categorias de Walton (9173), porém, com reduções de satisfação para a maioria das categorias, com destaque para:

Quadro 3

CATEGORIAS	INDICADORES COM SATISFAÇÃO REDUZIDA PARA TODAS AS CATEGORIAS DE TRABALHADORES
Compensação Justa e Adequada	Benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.).
Condições de Trabalho	Uso de tecnologia, salubridade, segurança.
Uso das Capacidades no Trabalho	Polivalência.
Integração social na Organização do Trabalho	Comprometimento da equipe e colegas com o trabalho.
O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Cansaço.
Relevância Social do Trabalho	Imagem da organização perante a sociedade, integração comunitária (contribuição com a sociedade), serviços prestados e a qualidade dos produtos.

Fonte: autoria própria

4.3 Representações de Qualidade de Vida no Trabalho na Ufam e Trabalho Remoto.

Nesta seção, as análises foram feitas por **categoria de trabalhador e lotação**. A tabulação e organização foi feita de forma distinta para as perguntas. A primeira e segunda foram feitas a partir de cinco categorias: bem-estar; mal-estar; ambas (as respostas que apresentaram elementos de bem-estar e mal-estar); não-detectável; e outros. A categoria não-detectável foi criada para as situações em que não foi possível categorizar a resposta e “outros” para as demais situações.

As respostas da terceira e a quarta perguntas foram tabuladas a partir dos fatores de QVT apresentados por Ferreira (2017): Condições de Trabalho e Suporte Organizacional; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional; Uso da Informática; Práticas de Gestão do Trabalho; e Desgaste.

Porém, todas as respostas, após tabulação e organização feita a partir dos fatores de QVT, foram categorizadas a partir de frases-síntese que permitiram agrupar ainda mais as respostas.

4.3.1 Questão 01: Como você se sente em relação ao trabalho remoto – TR?

Ao total, 439 participantes responderam a questão.

Docentes campus Manaus (175 respondentes): A maioria expressou sentir emoção de mal-estar (47%), seguida de bem-estar (26%), ambas (16%), não-detectável (10%) e outros (1%). Dos aspectos mais destacados para mal-estar temos: Ausência de condições de trabalho, Falta de suporte organizacional, Sobrecarga de trabalho, Sentimento de estresse, Sentimento de insatisfação, Sentimento de ansiedade e o que mais se destacou, Sentimento de cansaço.

Dos aspectos de bem-estar elencados de maior destaque temos: o TR aumentou a produtividade, O TR possibilitou mais momentos de capacitação, TR bem adaptado, Sentimento de tranquilidade, Sentimento de satisfação, Sentimento de conforto, Sentimento de segurança, TR em adaptação e o que mais se destacou, Sentimento de bem-estar.

Docentes campi dos interiores (56 respondentes): os dados apresentam que a maioria vivencia um mal-estar na rotina de trabalho remoto (53%), seguida de bem-estar (27%), ambas (9%), não-detectável (4%) e outros (7%). Os aspectos que mais se destacaram como causadores de mal-estar no TR foram: A carga de trabalho aumentou com o TR, Docentes sem acesso à internet de boa qualidade, Dificuldade com internet, Sentimento de insatisfação e o Sentimento de cansaço, sendo esse o que teve maior representatividade.

Referente aos aspectos que geram bem-estar temos: O TR otimizou o tempo, O TR reduziu a burocracia; O TR aumentou a produtividade, O TR possibilitou novas experiências, Sentimento de tranquilidade, Sentimento de satisfação, Sentimento de segurança e os que mais se destacaram, Estar adaptado e Sentimento de bem-estar.

Docentes HUGV (3 respondentes): responderam que ou não estavam em TR ou não foi possível detectar a opinião.

TAE campus Manaus (153 respondentes): distintamente, a maioria dessa categoria expressou sentir bem-estar no exercício do TR (54%), seguida de mal-estar (20%), ambas (18%), não-detectável e outros com a mesma porcentagem para ambas (4%). Dentre os aspectos que causam bem-estar,

destacamos: O TR otimizou o tempo, Ausência de deslocamento para o local de trabalho, O TR aumentou a produtividade, Sentimento de segurança, Sentimento de satisfação, Sentimento e bem-estar e o mais apresentado que expressou adaptação ao TR.

No que tange aos elementos promotores de mal-estar, destacaram-se: Sobrecarga de trabalho, Sentimento de estresse, Sentimento de falta do convívio em comunidade, Dificuldade para gerenciamento do tempo, Dificuldade para conciliar trabalho e vida privada, Sentimento de cansaço; Custeio com o próprio orçamento, para aquisição de material de trabalho; Ausência de condições de trabalho e Sentimento de insatisfação que foi mais destacado.

TAE HUGV (17 respondentes): a maior parte desses servidores não estavam em TR, por isso predominou “Outros” (65%) como resposta, seguida de bem-estar (17%), mal-estar (12%) e não-detectável (6%). Os fatores geradores de bem-estar foram: Sentimento de segurança e Estar adaptado. Entre os fatores de mal-estar apresentados temos: O TR requer mais responsabilidade do trabalhador, Sentimento de desconforto, Sentimento de isolamento e Sobrecarga de trabalho.

TAE *campi* dos interiores (19 respondentes): para esses trabalhadores, a vivência do trabalho remoto mostrou-se bem equilibrada, com a mesma porcentagem para bem-estar e mal-estar (42%), seguidas de ambas (16%). Os aspectos que proporcionam bem-estar destacados apresentados foram: O TR possibilitou novas experiências, Sentimento de bem-estar, TR bem adaptado, Sentimento de satisfação e Sentimento de segurança. E entre os aspectos produtores de mal-estar, temos: O TR não abarca todas as atividades do setor, Sentimento de insatisfação, Dificuldade para conciliar trabalho e vida privada, O TR reduziu a produtividade, Dificuldade com internet, Sentimento de estresse, Sentimento de frustração, Sentimento de impotência, Sentimento de falta do convívio em comunidade.

Docente substituto campus Manaus (9 respondentes): para esses docentes também foi observado um equilíbrio entre bem-estar (34%) e mal-estar (33%), seguida de não-detectável (22%). O destaque para o bem-estar foi para o Sentimento de segurança. Os elementos apresentados como geradores de mal-estar foram: Ausência de Material de Trabalho; Sentimento de indecisão, Sentimento de preocupação, Dificuldade com internet, Sentimento de impotência, Dificuldade com a manutenção da rotina de trabalho, Discentes sem acesso à internet de boa qualidade; Ensino Remoto Emergencial – ERE - não adaptado.

Docente substituto *campi* dos interiores (5 respondentes): A maioria apresentou mal-estar (67%), seguida de ambas (17%) e bem-estar (16%). Os aspectos apresentados de mal-estar foram: Sentimento de dificuldade para realizar o TR, Dificuldade com a internet e Sentimento de cansaço. Os aspectos de bem-estar foram: Sentimento de segurança, TR em adaptação, Sentimento de satisfação, Estar adaptado, ERE bem adaptado, Avaliação positiva do TR atrelada à disponibilidade de condições de trabalho.

Com essa apresentação de dados, podemos apresentar o seguinte predomínio:

Quadro 4

CATEGORIA	PREDOMÍNIO DE VIVÊNCIA NO TRABALHO REMOTO (TR)
Docente campus Manaus	Mal-estar
Docente <i>campi</i> dos interiores	Mal-estar
Docente HUGV	Maioria não estava em TR
TAE campus Manaus	Bem-estar
TAE <i>campi</i> dos interiores	Equilibrado
TAE HUGV	Maioria não estava em TR
Docente substituto Manaus	Equilibrado
Docente substituto <i>campi</i> dos interiores	Mal-estar

Fonte: autoria própria

Quadro 5

FATORES DE MAL-ESTAR MAIS PRESENTES	FATORES DE BEM-ESTAR MAIS PRESENTES
Sentimento de cansaço	Sentimento de segurança ⁷
Sentimento de insatisfação	TR bem adaptado
Dificuldade com internet	Sentimento de satisfação
Sobrecarga de trabalho	Sentimento de bem-estar
Sentimento de estresse	O TR aumentou a produtividade
Ausência de condições de trabalho	O TR otimizou o tempo
Dificuldade para conciliar trabalho e vida privada	O TR possibilitou novas experiências
Sentimento de falta de convívio da comunidade	TR em adaptação
Discentes sem acesso a internet de boa qualidade	-

Fonte: autoria própria

4.3.2 Questão 02: Como você se sente quando pensa em retornar ao trabalho presencial -TP?

Ao total responderam a essa questão 443 participantes.

TAE campus Manaus (155 respondentes): a maioria expressou sentir mal-estar (45%) quanto ao retorno ao trabalho presencial, seguida de bem-estar (34%), não-detectável (14%), ambas (4%) e outros (3%).

TAE dos *campi* dos interiores (19 respondentes): o resultado mostrou-se equilibrado, com um leve predomínio para bem-estar (47%), mal-estar (42%), seguida de não-detectável (11%).

⁷ A segurança retratada na questão 01 refere-se às condições sanitárias de saúde, em decorrência da COVID-19. Distintamente, nas questões 03 e 04, segurança tem a ver com o ambiente/local seguro, apenas, sem relação com a situação de saúde e pandemia.

TAE HUGV (17 respondentes): a maioria encontra-se em trabalho presencial (outros 71%) e os que estão em TR expressaram mal-estar (23%), seguida de bem-estar (6%).

Docente dos *campi* dos interiores (56 respondentes): a maioria expressou sentir mal-estar (55%), seguida de bem-estar (32%), ambas (7%) e não-detectável (6%).

Docente campus Manaus (172 respondentes): observa-se a prevalência de mal-estar (55%), seguida de bem-estar (35%), não-detectável (6%) e ambas (4%).

Docente HUGV (1 respondente): não está em trabalho remoto.

Docente substituto campus Manaus (9 respondentes): prevaleceu-se o mal-estar (89%), seguida de bem-estar (11%).

Docente substituto dos *campi* dos interiores (5 respondentes): observou-se um equilíbrio para bem-estar e mal-estar (40%), seguida de não-detectável (20%).

Com os dados expostos acima, podemos visualizar o seguinte predomínio:

Quadro 6

CATEGORIA	PREDOMÍNIO DE VIVÊNCIA SOBRE O RETORNO AO TRABALHO PRESENCIA (TP)
Docente campus Manaus	Mal-estar
Docente <i>campi</i> dos interiores	Mal-estar
Docente HUGV	Não estava em TR
TAE campus Manaus	Mal-estar
TAE <i>campi</i> dos interiores	Equilibrado
TAE HUGV	Maioria não estava em TR
Docente substituto Manaus	Mal-estar
Docente substituto <i>campi</i> dos interiores	Equilibrado

Fonte: autoria própria

Dito isso, podemos observar que:

- ✚ A leitura dessa resposta precisa ser lida no momento específico de coleta de dados, em que não se vislumbrava a vacinação em massa, iniciada em 2021, sendo que a pesquisa iniciou em outubro/2020 e finalizou no início da segunda onda em 15/01/2021.
- ✚ Predominou-se o mal-estar, destacando-se o impacto negativo na saúde psíquica, com a presença de: preocupação e emoções similares; ansiedade e medo; insegurança quanto à biossegurança e a disponibilidade de EPIs; receio; desconforto; desmotivação; preocupação com a ausência de vacina; preocupação com a estrutura da universidade; sentimento de desproteção; estresse; tristeza; receio por não ter tempo para a vida privada; pânico; pessimismo; vulnerabilidade; preocupação com as medidas de proteção.

-
- ✚ Além disso, os trabalhadores verbalizaram que poderia ser perdida a autonomia do controle da jornada de trabalho, que preferem o trabalho híbrido ou remoto e que o retorno não é bom;
 - ✚ Mas também observamos o impacto positivo quanto ao retorno, destacando-se o impacto na saúde psíquica quanto à(ao): animação; tranquilidade; esperança; felicidade; bem-estar; anseio pela normalidade; entusiasmo; alívio, pois o trabalho remoto é cansativo, tem mais carga de trabalho e não tem condições/estrutura para trabalhar, além de sentir falta das pessoas; confiança.
 - ✚ Além desse aspecto positivo, destacou-se que o retorno é bom, que poderia dinamizar a rotina e que seria importante, por não haver condições de trabalho nas residências;
 - ✚ Ressaltamos o atrelamento do retorno ao trabalho presencial - TP - a condições de segurança no trabalho e de saúde pública, no que tange à vacinação e manutenção de medidas de segurança e proteção. Esse dado é respondido para a vacinação, pois a segunda dose já foi disponibilizada para os profissionais da educação, conforme o calendário de vacinação e dose de reforço para os profissionais da saúde. No entanto, de acordo com os números do Mapa de vacinação contra Covid-19 no Brasil do portal de notícias G1, até a data de 16/10/2021, 2.575.697 pessoas tomaram a primeira dose. Porém, apenas 1.679.759 pessoas completaram o esquema vacinal ou tomaram a dose única, ou seja, muitas pessoas não completaram o esquema vacinal.

4.3.3 Questão 03: O que é Qualidade de Vida no Trabalho para você?

Ao total, 437 participantes responderam a questão. A questão buscou apreender o que causa bem-estar e mal-estar na vivência do trabalho, tomando como referencial os fatores de QVT formulados por Ferreira (2017).

No quadro abaixo dispomos os fatores apresentados por cada categoria/local de lotação e informamos que os valores da tabelas são valores absolutos, ou seja, dos 153 TAEs do campus Manaus, 75 registraram Condições de Trabalho e Suporte Organizacional - CT/SO - como fator de QVT.

Quadro 7

	CT/SO ⁸	OT	RST	RP/CP	UI	PGT	D	Outros
TAE Manaus 153 participantes	75	50	49	31	6	14	7	66
TAE interior 19 participantes	7	8	7	2		1		5
TAE HUGV 22 participantes	9	4	7	5		3	1	7
Docente subst. Manaus 9 participantes	2	4				1		4
Docente subst. Interior 5 participantes	2	1	1			1		2
Docente Manaus 171 participantes	90	46	52	25	3	20	11	87
Docente interior 54 participantes	21	15	17	6	3	2	5	18
Docente HUGV 4 participantes	2	1	1	2	0	0	0	0

Fonte: autoria própria

E, no quadro abaixo apresentamos as especificações dos fatores apresentados sobre QVT para a maioria dos trabalhadores da Ufam. A delimitação dessa “maioria”, desses fatores e das respectivas especificações tomou como referência: a) ter sido as especificações mais apresentados dentro das categorias de trabalhadores, individualmente; e b) ter se apresentado em mais de duas categorias de trabalhadores. Abaixo expomos esses dados:

⁸ Todos os valores apresentados na tabela são valores absolutos.

Quadro 8

FATORES DE QVT	ESPECIFICAÇÕES DOS FATORES APRESENTADOS SOBRE QVT
Condições de Trabalho/Suporte Organizacional – CT/SO	Ambiente salubre e condições ergonômicas
	Equipamentos de proteção Individual (EPIs)
	Equipamentos bons e atualizados
	Remuneração digna/ de acordo com a titulação
Organização do Trabalho – OT	Ter um ambiente de trabalho que motive
	Conciliar trabalho e vida privada/ Ter mais tempo para vida privada
	Volume de trabalho compatível com a jornada /Jornada de trabalho flexível/ Jornada de trabalho adequada / Ter jornada de 6h
	Trabalhar sem pressão/ Trabalhar sem pressão psicológica
Relações Socioprofissionais de Trabalho – RST	Boa relação com os colegas
	Ambiente de respeito a todos/ Ambiente igualitário, sem discriminação/ Sentir-se respeitada e protegida no ambiente de trabalho
Reconhecimento e Crescimento Profissional – RCP	Trabalho reconhecido
	Oportunidade de crescimento
Práticas de Gestão do Trabalho – PGT	Autonomia para exercer o trabalho
	Gestão participativa
Outros	Bem-estar
	Segurança ⁹
	Ter satisfação
	É fazer o que gosta
	Trabalhar com boas condições de saúde física e mental

Fonte: autoria própria

De modo geral, a percepção de QVT se apresentou através de aspectos relacionados às emoções/humores de bem-estar, que não são necessariamente vividos no cotidiano dos participantes, mas que perfazem a representação do que é ter Qualidade de Vida no Trabalho para esses sujeitos. E o objetivo da pesquisa foi justamente apreender as representações sobre QVT na ótica dos(as) trabalhadores(as), tendo em vista que, para Ferreira (2017) esses sujeitos são os que mais entendem da organização e dos fatores que interferem positiva e negativamente no cotidiano laboral e os respectivos impactos nas demais dimensões da vida humana (saúde, relações familiares/afetivas, lazer etc.).

Com base nos dados dos dois quadros acima, é possível afirmar que, para os trabalhadores da Ufam, ter Qualidade de Vida no Trabalho implica todos os fatores elencados por Ferreira (2017), além de expandir tais fatores com os elementos apresentados no item “Outros”, fato já esperado, tendo em vista que cada órgão e grupo de trabalhadores vivenciam uma realidade laboral com especificações próprias.

⁹ Distintamente da questão 01, segurança nas questões 03 e 04 referem-se à ambiente seguro, não tendo relação com condições sanitárias de saúde em decorrência da COVID-19.

No entanto, observamos que os seguintes fatores se destacaram na delimitação do entendimento do que é ter QVT para esse público, a saber: a) Condições de Trabalho e Suporte Organizacional; b) Organização do Trabalho; c) Relações Socioprofissionais de Trabalho; e d) Práticas de Gestão do Trabalho. Esses dados, juntamente com os dados da próxima questão, são importantes pois apontam os caminhos e as principais áreas de intervenção para o planejamento das ações de QVT e promoção da saúde, além de servir de base para o planejamento da gestão em suas várias instâncias e demais equipes que atuam com a oferta de serviço público na Ufam.

4.3.4 Questão 04: Para você o que é importante para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho na Ufam?

Ao total 428 participantes responderam a questão.

O objetivo dessa questão foi apreender, primordialmente, as vivências geradoras de mal-estar, que, conforme Ferreira (2017). Novamente, o direcionador da análise das respostas foram os fatores de QVT formulados por Ferreira (2017)

Frisamos que, apesar das emoções não terem se apresentado de forma explícita na maioria das respostas dos participantes, as especificações dos fatores apresentados para melhorar a QVT na Ufam sinalizam com bastante nitidez que são elementos potenciais de emoções/humores de mal-estar, por serem situações concretas de trabalho e, para Ferreira (2017), as emoções/humores se originam nessas situações de trabalho. Ou seja, Ferreira (2017) entende que as emoções/humores “nascem” a partir de situações concretas de trabalho e se manifestam individual ou coletivamente nos trabalhadores(as).

Os fatores de QVT apontados como importantes para melhorar a QVT na UFAM são apresentados no quadro abaixo e informamos que os valores da tabelas são valores absolutos, ou seja, dos 147 TAEs do campus Manaus, 80 registraram CT/SO como fator de QVT.

Quadro 9

	CT/SO ¹⁰	OT	RST	RP/CP	UI	PGT	D	Outros
TAE Manaus 147 participantes	80	38	16	19	9	25	1	24
TAE interior 19 participantes	13	4	2	2	0	2	0	4
TAE HUGV 24 participantes	17	3	5	3	0	4	1	0

¹⁰ Todos os valores apresentados na tabela são valores absolutos.

Docente subst. Manaus 8 participantes	3	0	2	0	1	0	1	3
Docente subst. Interior 4 participantes	4	1	2	0	0	1	0	0
Docente Manaus 171 participantes	112	24	26	20	15	12	7	27
Docente interior 52 participantes	31	5	9	6	6	6	1	11
Docente HUGV 3 participantes	3	1	0	0	1	0	0	1

Fonte: autoria própria

Semelhante ao recurso utilizado na questão 03, no quadro abaixo, apresentamos como as especificações dos fatores apresentados para melhorar a QVT na UFAM se apresentaram para a maioria dos trabalhadores. A delimitação dessa “maioria”, desses fatores e das respectivas especificações também tomou como referência: a) ter sido os elementos mais apresentados dentro das categorias de trabalhadores, individualmente; e b) ter se apresentado em mais de duas categorias de trabalhadores.

Quadro 10

FATORES ASSOCIADOS À MELHORA DE QVT NA UFAM	ESPECIFICAÇÕES DOS FATORES APRESENTADOS PARA MELHORAR A QVT NA UFAM
Condições de trabalho/Suporte organizacional	Ter bons equipamentos de trabalho/ Provisão de recursos materiais necessários ao serviço/ Ter recursos bons e atualizados/ Dispor de mais materiais didáticos/ Provisão de recursos materiais e bons equipamentos de trabalho
	Dispor de mais recursos humanos
	Ambiente salubre e condições ergonômicas/ Provisão de condições adequadas de trabalho/ Melhorar a infraestrutura para o trabalho/ Melhorar as condições para as aulas práticas
	Provisão de benefícios
	Remuneração digna
	Melhorar a assistência à saúde do servidor/ Criar novos programas de promoção da saúde

Organização do trabalho	Respeito à duração da jornada de trabalho/ Flexibilizar a jornada de trabalho/ Instituir o trabalho remoto/ Jornada de 6 horas
Relações socioprofissionais de trabalho	Ambiente de respeito a todos / Incentivar o respeito entre todos
Reconhecimento e crescimento profissional	Reconhecer o trabalho/ Reconhecer o servidor e o trabalho
	Incentivar a qualificação/capacitação
Práticas de gestão do trabalho	Proporcionar uma gestão participativa
Uso da informática	Disponer de tecnologia com melhor qualidade/ Disponer de produtos de informática (Datashow) Disponer de equipamentos, tecnologia e sistemas de qualidade
	Ofertar internet de qualidade
Desgaste	Não ter sobrecarga de trabalho
Outros	Ter um ambiente seguro

Fonte: autoria própria

Os dois quadros acima revelam aspectos fundamentais de elementos vivenciados no cotidiano de trabalho e ajudam a direcionar os planejamentos institucionais. Distintamente da questão 03, a questão 04 revelou que, para os participantes, a melhoria da QVT na Ufam perpassa todos os fatores elencados por Ferreira (2017).

4.4 À guisa de conclusão

A pesquisa permitiu conhecer a realidade do trabalhador e da trabalhadora na Ufam, através da apreensão dos níveis de satisfação dos sujeitos com os aspectos referentes ao trabalho e das suas representações sobre Qualidade de Vida no Trabalho. E da verificação da situação de saúde dos servidores, através dos dados epidemiológicos do SIASS/UFAM e além dos atendimentos psicossociais realizados pela CDS/DSQV.

Ressaltamos o impacto da pandemia, do trabalho remoto e da conjuntura, nos resultados da pesquisa, a exemplo do sentimento de segurança por estar em trabalho remoto, durante os períodos mais críticos da pandemia, vivenciados no Amazonas, no Brasil e no mundo. Reconhecemos que permanecer em trabalho remoto não foi possível para todos os trabalhadores, tão pouco manter os vínculos trabalhistas e esses fatores, além de outros, revelam vínculos mais seguros de trabalho, possíveis mediante concurso público. Como destaca Antunes (2020b), as taxas de desemprego e os vínculos trabalhistas frágeis já estavam presentes anterior à pandemia, porém nesse cenário só agravou.

Além da própria experiência do trabalho remoto, que, mesmo distinto do teletrabalho proposto pela Instrução Normativa nº 65/2020, do Ministério da Economia, foi a experiência mais próxima que a maioria dos trabalhadores da Ufam puderam vivenciar.

No âmbito da Ufam, a pesquisa revelou ganhos positivos e impactos negativos do trabalho remoto, com destaque dos positivos para: o sentimento de segurança num cenário de pandemia; satisfação, bem-estar e boa adaptação ao trabalho remoto; aumento de produtividade; vivência de novas experiências; e otimização do tempo. Destacamos ainda o reconhecimento do sistema SEI como facilitador dessa modalidade e da organização do trabalho. Os impactos negativos relacionam-se à(ao): cansaço e sobrecarga de trabalho; insatisfação; estresse; ausência de condições/estrutura de trabalho e dificuldade com a internet para todos, incluindo os discentes; dificuldade para conciliar trabalho e vida privada; além da falta do convívio em comunidade.

A respeito dessa modalidade de trabalho, Antunes (2020b) nas suas análises do trabalho na pandemia aponta que o teletrabalho e *home office* terão um significativo aumento na fase pós-pandemia, em praticamente todos os setores possíveis de serem executados. Destaca as vantagens do ponto de vista empresarial no que tange à redução dos custos, a maior individualização do trabalho, redução da solidariedade e coletivização necessários ao trabalho, redução dos direitos, fragilidade na separação do tempo de trabalho e tempo de vida, com maior intensificação das demandas para o público feminino, tendo em vista o acúmulo de tarefas domésticas e cuidado dos filhos. Assim, estes ganhos empresariais penalizam principalmente os(as) trabalhadores(as), podendo levá-los ao sofrimento psíquico e até ao adoecimento.

O autor também destaca os ganhos positivos sentido pelos trabalhadores com essa modalidade de trabalho, relacionados à ausência de deslocamento para o local de trabalho, a maior liberdade com a jornada e horários, poder se alimentar melhor e/ou fazer as refeições com a família etc. No entanto, Antunes (2020b, p. 27) pondera que: “[...] é sempre bom lembrar que se trata de uma relação profundamente desigual entre trabalho e capital, em que o que se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha”.

Quanto ao retorno ao trabalho presencial ou híbrido, frisamos que o contexto de publicação do relatório e da coleta das respostas é muito diferente, tendo em vista a disponibilidade de vacinação no cenário atual. Contudo, a vacinação não é o único elemento importante para segurança e proteção necessários numa pandemia, destacando-se EPIs, adaptações estruturais e manutenção predial garantidas, adaptação dos processos de trabalho e atendimento ao público entre outros fatores.

Contudo, os elementos apontados sobre o retorno que extrapolam o quesito biossegurança e pandemia são relevantes para se pensar aquilo que de fato impacta a QVT dos participantes, sem necessariamente apontar que o trabalho remoto ou o presencial é o mais benéfico:

- ✚ Preocupação com a perda da autonomia na condução do trabalho na modalidade presencial;
- ✚ Receio por não ter tempo para a vida privada na modalidade presencial;

-
- ✚ Boa adaptação ao trabalho remoto, com destaque para os TAEs, pois a maioria dos docentes demonstraram não ter tido boa adaptação;
 - ✚ Cansaço e sobrecarga com o trabalho remoto;
 - ✚ Ausência de condições físicas e ergonômicas, infraestrutura, recursos materiais, didáticos e tecnológicos (com destaque para internet de boa qualidade) para o trabalho remoto;
 - ✚ Dificuldade para conciliar o trabalho remoto e a vida privada.

Muito mais do que sinalizar qual modalidade de trabalho é melhor, o que importa é destacar que, independente da modalidade, ter Qualidade de Vida no Trabalho para os trabalhadores e trabalhadoras da Ufam implica:

- ✚ Todos fatores elencados por Ferreira (2017) com destaque as especificações apresentadas nos quadros 5, 8 e 10;
- ✚ Os fatores que extrapolaram os propostos por Ferreira (2017);
- ✚ Os aspectos que reduziram a satisfação da QVT na Ufam, com destaque para os elementos expostos no quadro 3, mesmo tendo registrado bons níveis de satisfação para todas as categorias trabalhadas por Walton (1973).

Com todo o exposto, esta pesquisa mostrou a necessidade de realização periódica de estudos, para implementação de ações de saúde e promoção condizentes com a realidade insitucional da Ufam.

4.5 Limitações da pesquisa

Por fim, não menos relevantes, destaca-se as principais dificuldades e limites observados na pesquisa, que precisam ser considerados para melhoria dos próximos diagnósticos:

- ✚ Ter suporte de equipe de pesquisa, com profissionais da área de Estatística, além da equipe da coordenação que, por ser pequena, não conseguiu priorizar apenas a realização da pesquisa, limitando as possibilidades de análises;
- ✚ Retomar o contato com pesquisadores da Ufam que trabalham com a temática, para apresentação dos dados e aprimoramento dos trabalhos posteriores;
- ✚ Ter recurso orçamentário para a realização da pesquisa;
- ✚ Ter orçamento próprio direcionado à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores;
- ✚ Ter maior suporte institucional para a realização dos diagnósticos posteriores.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novi proleariado de serviços na era digital. 2ª edição. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2020b.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH nº 03, de 25/03/2013**.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3º ed., Brasília: Paralelo15, 2017.

IBGE. Coordenação de Trabalho e rendimento. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: percepção do estado de saúde, estilos de vida, doenças crônicas e saúde bucal: Brasil e grandes regiões. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. 113p. Disponível em: < [PNS_2019_v4.indd \(ibge.gov.br\)](#)>. Acesso em: 11 out. 2021.

Mapa da vacinação contra a Covid-19 no Brasil. **Portal G1**. 2021. Disponível em:< [Mapa da vacinação contra Covid-19 no Brasil | Vacina | G1 \(globo.com\)](#) >. Acesso em: 16 out.

PADILHA; Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. Educ. Saúde**, v. 7, n. 3, p. 549-563, Rio de Janeiro, nov. 2009/fev. 2010. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009>. Acesso em: 10 out. 2020.

UFAM. **Relatório de Gestão 2020** / Universidade Federal do Amazonas, Fundação Universidade do Amazonas. Manaus: UFAM, 2021. 107 p.

WALTON, R. E. **Quality of working life**: what is it? *Slow management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.