



ARTIGOS

**Qualidade de Vida no Serviço Público:
um comparativo entre funcionários efetivos e terceirizados do setor de
segurança em uma universidade federal**

*Kaio Junior Barreto da Silva¹
Diogo Barbosa Leite²
Ávilo Roberto de Magalhães³*

RESUMO

Este artigo apresenta uma investigação que justifica a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho entre diferentes categorias, seja efetivo ou terceirizado da área de vigilância de uma universidade. O objetivo fundamental é analisar as semelhanças e diferenças relativas à Qualidade de Vida no Trabalho entre os profissionais efetivos e terceirizados do setor de segurança da universidade pesquisada. A pesquisa caracteriza-se descritiva, com pesquisa bibliográfica e documental, por meio do uso da técnica de levantamento. Os profissionais participaram de entrevistas de profundidade e responderam a um questionário estruturado a partir do *WOHQL-Bref - World Health Organization Quality of Life – Bref* e da Escala do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos - ISSL adaptado. A contribuição deste estudo reside na revisão bibliográfica do tema em questão, assim como a discussão quanto as semelhanças e diferenças em termos de qualidade de vida entre as categorias. Dentre os principais resultados, reforça-se a relevância dos estudos de QVT no ambiente de trabalho principalmente entre profissionais da área de vigilância. No estudo detectou-se que os vigilantes não se percebem estressados no exercício da atividade e de modo geral o nível da qualidade de vida de ambas categorias é semelhante.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho. Sintomas de Estresse. Segurança.

¹ Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT).

² Mestrando Regular do Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal de Mato Grosso. Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico Classe D1 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT.

³ Doutor em Estratégia Empresarial pela Universidade Federal da Paraíba e Professor Associado III da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)

Quality of Life in Public Service: a comparison between effective and outsourced officials of the security sector at a federal university

ABSTRACT

This article presents an investigation that justifies the relevance of Quality of Life in Work among different categories, be it effective and outsourced in the surveillance area from a university. The main objective is to analyze the similarities and differences related to the Quality of Life in the Work between the effective professionals and outsourced of the security sector of the of the researched university. The research is characterized by descriptive, bibliographical and documentary research, through the use of the survey technique. The professionals participated in in-depth interviews and responded to a questionnaire structured from the WOHQL-Bref - World Health Organization Quality of Life - Bref and Adapted ISSL Inventory Scale for Adults - ISSL. The contribution of this study resides in the bibliographical review of the subject in question, as well as the discussion about the similarities and differences in terms of quality of life between the categories. Among the main results, the relevance of QLW studies in the work environment is reinforced mainly among professionals in the surveillance area. In the study it was detected that the vigilantes do not perceive themselves stressed in the activity exercise and in general the level of quality of life of both categories is similar.

KEYWORDS: Quality of life at work. stress symptoms. safety.

INTRODUÇÃO

Os sistemas de segurança têm como funcionalidade supervisionar, monitorar e restringir acessos de pessoas e dos patrimônios. Na qual, de uma maneira geral, concentram-se na proteção dos interesses de proprietários e dos patrimônios, defesa amparada por meio de barreiras físicas, eletrônicas, equipamentos e recursos humanos. Os vigilantes devem seguir preceitos e procedimentos estabelecidos inicialmente por treinamentos e pelos contratantes, afim de que os mesmos possam atuar dentro dos limites e direitos de propriedade (OLIVEIRA, 2004).

Nessa perspectiva, as modalidades de contratação dos serviços de segurança privada nas instituições públicas de ensino se tornaram prática comum a partir da lei número 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispôs sobre as relações de trabalho das empresas prestadoras de serviço. Atualmente, os prestadores de serviço terceirizados em vigilância apresentam rotatividade continua nas entidades públicas, estão sujeitos a dois comandos, tanto da empresa terceirizada quanto da organização contratante, além de não terem o benefício da estabilidade. De modo oposto, os vigilantes de segurança públicos, admitidos em concurso ou estabilizados no período de mudança constitucional, são estáveis e de modo geral, recebem melhores

remunerações. Durante seu trabalho, os vigilantes lidam com públicos de diferentes estratos socioeconômicos e culturais, entre eles alunos, professores e comunidade em geral, o que exige competência para se relacionarem, aspecto marcante do trabalho nesse segmento (VIEIRA, *et al.* 2010).

Diante disso, é fundamental conceituar que a qualidade de vida no trabalho, tratada como QVT, implica uma pluralidade de assuntos e conceitos, expondo inúmeras convicções, com diversas definições no que se refere ao segmento de segurança e vigilância (LACAZ, 2000). Nessa perspectiva, busca-se transferir a satisfação para o contexto de trabalho (FERNANDES, 1996). Com isso, qualidade de vida no trabalho trata de uma intuição pertinente do ser humano que ressalta do ponto de vantagem e desvantagem no local onde se desenvolve o trabalho (PILATTI, 2012).

Partindo dessa premissa, apresenta-se a seguinte questão problema: quais as diferenças, em termos de qualidade de vida, entre profissionais da categoria efetiva e terceirizada do setor de vigilância de uma universidade federal?

Diante do exposto, o objetivo geral deste artigo é analisar as semelhanças e diferenças relativas à Qualidade de Vida no Trabalho entre os profissionais efetivos e terceirizados do setor de segurança. De forma mais específica visa identificar aspectos intrínsecos a cada tipo de categoria e a percepção dos colaboradores quanto a QVT; mensurar os indicadores de QVT dos profissionais; e identificar os principais sintomas relacionados ao estresse entre os entrevistados.

O estudo permite que os *stakeholders* da instituição possam ser beneficiados, a partir da busca pela otimização da qualidade de vida dos trabalhadores. Dessa forma profissionais com uma autoestima mais elevada, em virtude da qualidade do serviço e conseqüentemente aumentos da eficiência, tendem a prestar um melhor serviço. Academicamente, a pesquisa tem grau de ineditismo, pois visa consolidar uma discussão pertinente às universidades brasileiras, frequentemente alvo nas ações de violência e criminalidade.

No fator econômico, em 2015, o setor de segurança privada teve uma movimentação consideravelmente alta, em torno de R\$ 20 bilhões, mas dados setoriais preveem um aumento de 16% nos próximos três anos no segmento. Com isso, pode ter também um alento das empresas especializadas no setor, com estimativas de 44% à participação no mercado (DCI SP, 2016). Desse modo, o setor é relevante economicamente e tem uma perspectiva de crescimento ao longo do tempo.

1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As empresas passaram por uma mudança na produtividade, o que gerou mudanças na vida das pessoas. Essa mudança estabeleceu um ritmo de vida considerado como arrebatador, com excesso nas horas de trabalho e uma pressão para que todos possam produzir cada vez mais. O lado profissional passou, a ser a expressão predominante às pessoas, que viram a necessidade de se tornar em profissionais capacitados, e para tanto, não poupar esforço em longas jornadas de trabalho (CONTE, 2003).

Desse modo, é pertinente destacar o termo qualidade de vida no trabalho como o conjunto das ações que ocorrem em uma organização relacionada a implantações de melhorias na gerencia e na área tecnológica no local de trabalho (FERREIRA, 2011).

A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se observa a empresa e as pessoas como um todo, o que pode se chamar de enfoque biopsicossocial. A colocação biopsicossocial é representada a causa do diferenciativo para a produção de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e inserção de projetos regressos para a prevenção e desenvolvimento de pessoas, durante o exercício do trabalho na empresa (LIMONGI; FRANÇA, 2004).

Portanto, a gestão de Qualidade de Vida no Trabalho acaba sendo definida de maneira que sejam as técnicas de administrar o concomitante de ações, incluindo reconhecimento, inserção de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturas no ambiente de trabalho formado e construído na cultura da organização, com prioridade para o bem-estar das pessoas e do ambiente organizacional (BITENCOURT, 2004).

Inicialmente, os estudos sobre a QVT focalizavam aspectos individuais restritos e relativos ao bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho. Posteriormente, procurou-se solucionar problemas relativos ao enriquecimento da tarefa, objetivando estimular a criatividade no exercício funcional, ampliar a participação nas decisões e reduzir a impessoalidade nas relações de trabalho. Hoje, o tema constitui item obrigatório no planejamento estratégico corporativo e é tratado como uma vantagem competitiva no mercado, necessário para atrair e manter bons profissionais (AMORIM, 2010, p.36).

Para analisar e propor ações voltadas para a QVT foram desenvolvidos modelos para avaliação e satisfação dos trabalhadores, cada um enfatizando categorias e indicadores que influenciam na qualidade de vida em função do trabalho.

Um dos modelos apontados pela literatura é o de Westley (1979), segundo o qual a avaliação da qualidade de vida nas organizações pode ser examinada basicamente através de quatro indicadores fundamentais:

Quadro 1 – Indicadores de qualidade de vida segundo o Modelo de Westley

Indicador econômico	Representado pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido.
Indicador político	Representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado.
Indicador psicológico	Representado pelo conceito da auto-realização.
Indicador sociológico	Representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionados com o processo, com a forma de executar as tarefas, com as distribuições de responsabilidade dentro da equipe.

Fonte: Westley (1979).

Em seguida, o modelo de Walton (1973) é formado por maior número de conceitos com um total de oito, ressaltando o trabalho como um todo. Nesse sentido o primeiro conceito é compensação justa e adequada que basicamente está relacionada com a remuneração do funcionário em troca do trabalho realizado. O segundo conceito na sequência é o de condições de trabalho onde o a saúde e o ambiente físico e essencial para o trabalhador, nessa perspectiva prevendo o número de horas de trabalho baseado na legislação e o local onde o trabalhador se insere com condições razoáveis de segurança e organização evitando possíveis contrate como doenças.

O terceiro conceito a se destacar é de oportunidades imediatas que estão diretamente ligadas a condições que o trabalhador tem em seu cotidiano para oferecer conhecimentos prévios de sua atuação profissional. Subdividindo-se em cinco variáveis: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidade e retroinformação.

O quarto conceito, é oportunidade de crescimento e segurança. É o benefício que a empresa oferece ao seu trabalhador para crescer e se desenvolver em seu trabalho com possibilidade de uma carreira dentro da empresa, com crescimento pessoal destacando suas habilidades e competências com segurança no trabalho. Integração social na organização objetiva-se a integração social e a extinção de diferenças entre os trabalhadores com igualdade de oportunidades sem a relação hierárquica existentes na empresa e sem discriminações referentes à cor, religião, raça.

O próximo conceito relaciona-se a garantia dos direitos dos trabalhadores com o cumprimento dos respeitos as leis e direitos trabalhistas com privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas que permite estabelecer uma relação de desenvolvimento tanto para a empresa como para o trabalhador. O conceito de trabalho e espaço total de vida envolve a importância do equilíbrio em relação à conciliação do trabalho e vida pessoal. E, por ultimo, relevância social da vida e no trabalho basicamente refere-se à visão do trabalhador sobre a organização em que a imagem da empresa, a responsabilidade social da instituição,

responsabilidade social pelo empregado e responsabilidade social pelos produtos e serviços são fatores determinantes para uma boa qualidade de vida.

1.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE ENTRE PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA

Particularmente, pode-se entender que o estresse no trabalho vem se intensificando com maior regularidade na literatura científica nos últimos anos. Uma compreensão para esse aumento diz respeito ao impacto negativo do estresse na vida dos trabalhadores e no funcionamento geral das instituições, com ênfase nas profissões que envolvem risco de vida, ao mesmo tempo, são vitais para o funcionamento da sociedade, como no caso dos seguranças e vigilantes (PASCHOAL; TAMAYO 2004).

O estresse está presente em todas as profissões, no entanto, este estresse varia de acordo com a atividade laboral como para aqueles que exercem atividades em que há uma grande cobrança da sociedade e de superiores, que lidam com pessoas, que necessitam de tomada de decisões rápidas, grande quantidade de período de trabalhos interrompidos e a responsabilidade de não poder errar (RANGE, 2001).

Ainda segundo o autor, no que se expõe ao estresse, é muito comum que a instituição, enquanto organização, também se encontre “estressada”. Uma pessoa que se encontra estressada no trabalho pode contaminar todos os demais colegas e, aos poucos, todos os empregados passam a estar estressados. O estresse deriva de vários fatores, que podem estar pertinentes às condições de trabalho ou decorrentes do próprio empregado, como características pessoais e interpretações que o indivíduo faz acerca das situações. Ainda para autor, algumas profissões são muito mais suscetíveis ao estresse do que outras, como as profissões de policial militar, seguranças e vigilantes.

Nesse sentido, as atividades desenvolvidas por esses profissionais ocasionam situações de riscos em que os mesmos da área de segurança enfrentam, assim podendo correr possíveis contratempos que os expõem a riscos, não só sua própria vida e integridade física, como também a de terceiros, a princípio, os predispõem muito mais ao estresse relacionado a outras profissões (OLIVEIRA ; BARDAGI, 2010).

A Qualidade de Vida no Trabalho, em algumas categorias profissionais tem um desafio maior, devido a sua natureza, como é o caso dos seguranças e vigilantes. Primeiro, por ser uma profissão que envolve motivo de risco, tensão e desgaste físico e mental, jornada de trabalho prolongada; uso de armas de fogo; desvalorização por parte da sociedade. Além

disso, por ter uma grande relevância para a sociedade, tendo em vista que esses trabalhadores são os principais operadores por guardar a segurança de todos (CORREIA, 2006).

Quando se remete ao termo qualidade de vida na segurança, é essencial entender que esses trabalhadores trazem consigo não somente preocupações ligadas ao trabalho, mas também frustrações e preocupações em sua vida pessoal. O objetivo principal da qualidade de vida e melhorar as condições de trabalho em todos os aspectos e em suas respectivas funções fazendo assim com que se tenha funcionário, mas motivados para o trabalho (VIEIRA; HANASHIRO, 1990).

De acordo com a ideia expressada acima, a motivação é algo que deve frequentemente ser propagada nas instituições, visto que colabora para o desenvolvimento do indivíduo, tornando-o disposto para o trabalho e desenvolvendo seu potencial. Permite obter um lugar de trabalho mais prazeroso tanto para o indivíduo como para a instituição empregadora (MIRANDA, 2009).

Nesse sentido, destaca-se a necessidade de se debater mais sobre a qualidade de vida nas instituições, cujo objetivo primordial reside na satisfação específica do indivíduo na ação de suas tarefas dentro das organizações de modo satisfatória. (MAXIMIANO, 2000).

Colaborando com a ideia expressada no trecho acima, além destes fatores, apresenta-se também a importância de que sejam proporcionadas no ambiente de trabalho, momentos de socialização e interação, uma vez que estes elementos mostram-se de grande relevância para a satisfação dos trabalhadores com a organização, proporcionando momentos de distração e lazer e, conseqüentemente, aumentando a produtividade e bem estar (BORTOLOZO ; SANTANA, 2011).

O setor de vigilância em geral nas universidades federais atua com objetivo de exercer a guarda e vigilância, de modo geral, dos bens integrantes do patrimônio da instituição e exercer a guarda e vigilância, interna e externa e o controle de portarias, nos locais onde funcionam órgãos da Administração e Faculdades. Na universidade estudada é regulado por meio de uma portaria (PORTARIA GR N° 309, 2010).

Atuam no setor com funcionários administrativos, funcionários efetivos operacionais e funcionários terceirizados operacionais. Além dessas funções, exercem o papel de impedir a entrada de pessoas estranhas em locais proibidos, impedir a saída ou circulação de material do patrimônio, sem que para isto haja autorização do Coordenador de Patrimônio, ou da autoridade competente, dar sinal de alarme na tentativa de arrombamento, furto ou roubo, ou quando constatar perigo incêndio, orientar e policiar o transito na área da universidade.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo é composto por duas etapas distintas e complementares. A princípio uma etapa qualitativa, seguida pela segunda etapa de abordagem quantitativa (PRODANOV; FREITAS, 2013). Quanto aos fins da pesquisa é descritiva, tem como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos (GIL, 2002). Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Também, pela etapa de abordagem qualitativa possui viés exploratório, possui um planejamento flexível, que permite o estudo do tema sob vários pontos de vista (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Dentre as técnicas de pesquisa utilizou-se levantamento bibliográfico. A pesquisa bibliográfica é estruturada com base em material já elaborado, formado principalmente com livros e artigos científicos referentes ao assunto e as possíveis variáveis que envolvem o tema do artigo, além disso, foi documentos referentes aos seguros no qual (PRODANOV; FREITAS, 2013). Além disso utilizou-se pesquisa documental, que segundo o mesmo autor, é destacada como materiais que não tiveram uma visão analítica. Nesta classificação estão memorandos, regulamentos, ofícios normas de convivências entre outros.

A pesquisa se caracteriza quanto ao corte temporal como sendo de corte transversal ou de seção cruzada (CRESWELL, 2007) já que os dados foram coletados em um ponto no tempo. Nesse caso, as entrevistas qualitativas e a aplicação dos questionários foram realizadas de 15 a 24 de setembro de 2016. O estudo foi aprovado pela Prefeitura do Campus e pela Coordenação de Segurança mediante a apresentação de um ofício encaminhado pela coordenação do curso de Administração. O roteiro e o questionário preservam o anonimato e a integridade dos participantes dos participantes. A pesquisa seguiu padrões éticos e não feriu o código de conduta dos profissionais, sendo consentida sua participação seja pela universidade, como já afirmado, quanto pelos participantes.

No que se refere aos instrumentos de coleta de dados, foram utilizados dois tipos de instrumentos distintos. Na primeira etapa qualitativa utilizou-se roteiro semiestruturado para realização de entrevistas com o público-alvo. Nessa fase realizou-se oito entrevistas ao todo. Os entrevistados foram divididos de acordo com o tipo de vínculo com a universidade. Ao final foram realizadas quatro entrevistas com profissionais efetivos e quatro com profissionais terceirizados. As entrevistas foram gravadas e posteriormente realizada a transcrição para que fosse realizada interpretação por meio de análise do conteúdo. Em média duraram cerca de quarenta minutos cada uma.

Na segunda etapa, de abordagem quantitativa, utilizou-se questionário estruturado como instrumento de coleta de dados no levantamento. O questionário é dividido em três eixos fundamentais. Na primeira etapa caracteriza o perfil do entrevistado, como gênero, idade, escolaridade, tempo de serviço como vigilante na universidade, tempo como profissional de vigilância, se trabalha em outra organização ou se exerce outro tipo de profissão. Na segunda parte, o instrumento trata sobre a mensuração da QVT. Para isso utilizou-se o modelo da WHOQOL-Bref, instrument da *World Health Organization Quality of Life – Bref* (WHOQOL-Bref). É um questionário aceito e utilizado amplamente para pesquisas de QVT, traduzido em português é uma Organização Mundial da Saúde Qualidade de Vida, esse modelo facilita no sentido que os entrevistados tenham clareza ao responder a pesquisa, que é composto por 26 questões.

Na terceira etapa partiu-se de uma adaptação ao Inventário de Sintomas de Stress para Adultos – ISSL. É um instrumento amplamente utilizado e validado como metodologia eficiente para avaliação do grau de estresse. Entretanto, é competente ao profissional psicólogo sua aplicação e interpretação. O ISSL identifica o nível de estresse e sua sintomatologia, avaliando se o paciente possui sintomas de estresse, a natureza dos mesmos (se somáticos ou psicológicos) e a fase de estresse em que se encontra. Este instrumento, composto por cinquenta e três itens, destina-se a jovens e adultos acima de quinze anos (LIPP, 2000). Dada sua aplicação e interpretação inerente ao profissional psicólogo, descreveu-se apenas a título de investigação, os sintomas levantados no instrumento a fim de identificar quais são mais comuns em cada categoria investigada.

O setor de vigilância da universidade é considerado uma área crítica já que envolve a administração de patrimônio e da segurança dos membros da comunidade. Constitui-se daí uma das limitações do estudo, dado que a informação sobre o número de profissionais do setor é restrita. Logo, não foi possível utilização de técnica probabilística. Partindo disso, seguiu-se para estratégia *snowball* ou “bola de Neve” (BALDIN *et al*, 2011). Essa técnica é uma forma de amostra não probabilística, onde os participantes iniciais do estudo indicam novos participantes, e sucessivamente, até que seja alcançado o máximo possível de pessoas. A fase de aplicação dos questionários encerrou-se quando não mais havia novos possíveis entrevistados sendo indicados pelos já contatados.

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foi abordada a discussão entre o trabalho no setor de vigilância/segurança da universidade. Os funcionários entrevistados apresentam uma definição, onde a experiência

nessa área contribui na atividade atribuída. De modo geral a resposta das categorias é semelhante, onde os entrevistados afirmaram que o principal objetivo dos profissionais é guardar o patrimônio e dar segurança a comunidade frequentadora da universidade e exercer a guarda e vigilância, de modo geral, dos bens integrantes do patrimônio da Instituição conforme a Portaria 309 (BRASIL, 2010).

É importante frisar que as transcrições, de acordo com a metodologia de análise, foram feitas literalmente, preservando os apontamentos, os subjetivismos próprios da abordagem qualitativa e o coloquialismo dos entrevistados. Conforme anteriormente destacado, de acordo com a fala transcrita do entrevistado Efetivo 1:

Primeiramente a gente é treinado né para trabalhar nessa área, conhece a responsabilidade porque a vigilância patrimonial é voltada realmente ao patrimônio da instituição e nós procuramos de uma forma em geral trabalhar não só o patrimônio, mas também com a comunidade universitária, comunidade acadêmica isso torna para nós é gratificante porque isso aqui é uma cidade né. É uma cidade universitária e é uma comunidade muito grande, além de você trabalhar você aprende muito porque você conhece pessoas que no fundo acaba ajudando também no nosso trabalho né, com o servidor professor o próprio aluno [...] nós temos hoje o trabalho de terceirizado que e da um apoio um suporte isso ai e muito bom porque o que aconteceu nesses últimos tempo o governo não abriu mais concurso no quadro da instituição ou seja o vigilante patrimonial da universidade, nosso efetivo quando eu entrei era de cento e vinte e um agora nos deve tá com trinta vigilante entre esses trinta inclusive tem pessoas que ta com problema de saúde são muito violento e ai entra a terceirização que e o pessoal da vigilância armada e entra o pessoal com apoio da portaria que trabalha desarmado e que da o suporte tanto nas guaritas como nos blocos (Efetivo1).

Os entrevistados identificaram diversos elementos comuns que são considerados essenciais para toda a instituição, tais como pontos positivos e negativos quanto aos riscos da carreira. Segundo as falas transcritas, um dos elementos fundamentais para um bom desempenho dentro da universidade é incluir normas e autorizar os vigilantes ao porte de arma de fogo para maior segurança pessoal, já que conforme os relatos houve um aumento da criminalidade dentro do campus. Pode-se inferir conforme o relato:

Positivo é o aprendizado que tivemos no decorrer do passado e continuidade em relação ao presente e o ponto negativo é que introduziu no nosso regulamento uma segurança orgânica para tirar um armamento que agente usava e que não qualificou pra tá legal com esse armamento porque hoje em dia nos mexemos com meliante perigoso aqui e temos vários B.O que agente consegue por ter já um treinamento do passado bem qualificado pra ta dando esse combate aqui dentro da universidade [...] (Efetivo 3).

Ao serem indagados sobre a avaliação da satisfação no trabalho, ambas as categorias afirmaram ter percepção positiva. Alegam que apesar da falta de investimento na área de segurança, a instituição é bem vista e os profissionais “gostam” da profissão que exercem. A

satisfação pela atividade é a sensação de prazer decorrente do bom desempenho (ZAMBERLAN et al., 2006). Consta-se de acordo com o relato entrevistado Efetivo 1:

Apesar da deficiência a universidade não dispõe de viatura um bom rádio de comunicação ou até mesmo plantão de 12 horas e você tem que fazer o melhor eu sou feliz eu gosto de fazer o que faço né eu to aqui a 33 anos sou uma pessoa que eu visto a camisa da instituição e gosto de ser vigilante (Efetivo1).

A avaliação de satisfação citada pelo entrevistado Efetivo 1, também faz parte da argumentação terceirizado 4:

É gratificante né é bom porque se agente não trabalhar de vigilante ou qualquer área mesmo você não vai ter seu dinheiro próprio então eu acho muito bom para mim” (Terceirizado 4).

Em relação aos riscos para sua atividade dentro da universidade, os seguranças consideraram como eminente, por já ocorrerem episódios de violência dentro da instituição, como assaltos e estupros. Por ser um ambiente aberto para o público, tanto os acadêmicos quanto o patrimônio ficam expostos a possíveis contratempos. Nesse sentido, seguem os relatos do efetivo 4 e terceirizado 3:

Dentro da universidade hoje o risco eminente você que percorreu o estacionamento você vai ver vários veículos estacionado você vai ver varias pessoas circulando dentro do campo são jovens senhoras né professores alunos comunidade e nos deparamos com situações difícil como estupro assalto hoje a violência não respeita nem cemitério mas então campo da universidade não e diferente aqui você vai encontrar o traficante o ladrão de carro então você ta no campo com nada o risco que e quando você menos espera acontece (Efetivo 4).

O risco é eminente isso aí não resta duvida todo trabalho na área de segurança requer cautela e agente com eu estou aqui a vários tempos eu trabalho na prevenção para não ocorre tragédia o que é prevenção é prevenir ter conhecimento do que ociosa é aqui esse local que não é de a comunidade evitar que o mal maior aconteça porque a prevenção a prevenção é o maior remédio na área da segurança para manter agente unido e resguardado patrimônio que é nossa responsabilidade (Terceirizado 3).

Perguntados quanto à avaliação da qualidade de vida, pode-se inferir que os entrevistados, de modo geral, consideram que necessitam de uma melhor qualidade de vida, muitas vezes por desempenhar funções que não são especificamente da sua área. Isso significa que existem porteiros que desempenham funções de vigilante, sendo necessário rever os encargos e categorização dos profissionais da área. Além disso, relatam sobre a desvalorização do seu serviço e a relativa baixa remuneração. Este fato é relativo a falta influência que desfavorece a qualidade de vida no trabalho (RAMO, 2011). Fica evidente que os mesmos prezam por respeito e atenção social, conforme demonstrado nas falas abaixo:

Qualidade de vida em nosso trabalho precisa de algum aprimoramento assim de melhorias da própria função que agente exerce, mas quando é ponto negativo é que se você tiver um ambiente de trabalho razoável então não tem pontos negativos. O negativo é que você tem que sanar no dia a dia e ser criativo para não precisar do uso policial. (Efetivo 4).

A universidade não dispõe de um espaço de lazer nós não temos nenhum psicólogo né acho que a coordenação de segurança deveria ter pelo menos um psicólogo pra esta conversando com o pessoal porque veja bem nos somos seres humanos tinha que ter a policia militar, policia civil porque além de você cuidar da sua vida você esta cuidando da vida do próximo à gente aqui também não e só agente patrimonial a gente acaba fazendo papel de polícia querendo ou não você acaba fazendo muitas vezes pode trazer o nível de estresse não digo que seja o meu caso muitas vezes a pessoa não tem o mesmo nível emocional que o meu então eu acho que sempre tem que ter um tratamento não só para vigilante eu tenho visto ai aluno que precisa de tratamento e muitas vezes esse acompanhamento não é dado pela instituição, por exemplo, se eu sou um administrador da universidade e estou vendo um aluno ali que tem problema de eu tenho que achar meios pra ajudar. Ponto positivo é muito individual eu, por exemplo, dependendo meu plano de saúde para poder correr atrás de um médico. (Terceirizado 3).

Quando indagados sobre o estresse na função, em suas respostas infere-se que ele é presente, mas o fator determinante para os seguranças é a personalidade de cada um. Os entrevistados reconhecem que o estresse está presente em todas as profissões, no entanto, varia de acordo com a atividade exercida bem como a cobrança da sociedade e dos superiores. As fontes internas estão associadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida. Nesse sentido não é o acontecimento em si que possa ser estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa:

Como o de segurança passa estresse tem que saber lidar com o dia a dia de trabalho exemplo concentrar naquilo que você tá fazendo para evitar o transtorno e o estresse quando você passar sua capacidade tem que pedir auxilio (Efetivo 1)

O nível de estresse é como eu to falando para você depende muito tá personalidade da pessoa tem a pessoa alvoroçada e a tranquila eu me considero um cara calma e tranquilo pra mim pode estar caindo o teto eu jogo a situação então o nível de estresse assim em particular da minha pessoa não tem problema porque eu jogo a situação o nível de estresse é tranquilo (Efetivo 3).

Os seguranças foram indagados quanto à percepção do trabalho entre as diferentes categorias. Dentre várias respostas, constatou-se que ambas as categorias consideram que o serviço é o mesmo, com apenas algumas diferenças em relação a horários de serviço, salário e hierarquia. Diante disso, observa-se que a motivação entre as diferenças é fator essencial para que o colaborador tenha melhor desempenho e comprometimento com suas atividades laborais (RIBEIRO ; SANTANA, 2015). As falas abaixo destacam a inferência realizada:

Olha a função que o efetivo exerce é a função de terceirizado também tem que exercer ele tem um contrato de fazer segurança noturno como diurno e portaria o que precisa ter é um estímulo quanto ao conhecimento é muito grande os efetivos

talvez isso aí é ponto negativo do terceirizado vem trabalhar com o pensamento em outro trabalho e bobia dentro do nosso campo de trabalho não comparado ao efetivo mas que melhores a estrutura salarial deles e um pouco de treinamento dessas empresas que a instituição vai melhorar e muito o trabalho dos segurancas na instituição. (Efetivo 3).

Existem dois fatores o primeiro é sobre o salario deles que é inferior ao nosso e o outro lado e a falta de um gestor nosso ser uma pessoa que tem uma visão nosso que fala de segurança publica disciplina saber como aborda eles não têm esse preparo essa e a diferença começa pelo salário e depois pela criatividade que nos somos concursados temos vários cursos de qualificação isso que eles não têm faz curso só de defesa pessoal a intenção e inteligência de mexer com o publico esses não tem. (Efetivo 4).

Trabalhador efetivo e terceirizado só muda a empresa mesmo essas coisas assim mesmo serviço (Terceirizado 2).

De modo mais específico, quando indagados se existe maior diferença ou semelhança entre as duas categorias, confirmam que existem mais semelhanças. Na fala do Efetivo 2 a diferença é relacionada ao porte de arma que dentro da instituição, onde somente terceirizados tem a licença.

A diferença que eu acho é que a terceirizada trabalha armado nos trabalhamos desarmado aí existe uma diferença sim a outra diferença pega apenas deles ser terceirizados e quando a mudança gera muito prejuízo os terceirizados perde emprego e nos somos do quadro somos estáveis então existe só essa diferença (Efetivo 2).

Acho que é mesma função tanto efetivo quanto terceirizado (Terceirizado 2).

Relativo à avaliação dos entrevistados quanto a qual categoria tem maior qualidade de vida, as respostas se fundamentaram levando em consideração a diferença entre salários. Para ambas as categorias, são os efetivos que tem maior qualidade de vida no trabalho porque segundo têm maior piso salarial. Logo para eles, o salário é um fator preponderante na QVT, já que a compensação justa e adequada está basicamente relacionada com a remuneração. Conforme as transcrições a seguir:

No trabalho as funções ela se agrega se unificam ela tem sua responsabilidade para cumprir sua meta tem sua definição de fechamento de turno então a qualidade de vida fica zero a zero (Efetivo 2).

O efetivo né, ganha mais (Terceirizado 3).

Acho que efetivo ne nos terceirizado somos contrato ne e pode acabar não sabe se vai renovar ne e efetivo não (Terceirizado 2).

Na próxima indagação, foi perguntado qual categoria está suscetível a um maior estresse no trabalho. Para os terceirizados, de modo categórico, são eles próprios. Isso decorre

do fato de como são contratados, têm maior preocupação em desempenhar um bom trabalho. Já os efetivos consideram que as duas categorias têm o mesmo nível de estresse conforme as transcrições abaixo:

No meu ponto de vista depende, mas do emocional porque a responsabilidade das atribuições elas são iguais você cuidar de o patrimônio da comunidade fazer o movimento necessário de ronda ne e observação fechamento de plantão de turno então a responsabilidade elas são iguais (Efetivo 2).

Vai de cada um e de cada bloco alguns e mais calmo outros e mais nervoso vai de cada setor de trabalho na minha opinião (Efetivo 3).

Ao final, deu-se liberdade aos entrevistados em tratar mais sobre algumas questões ou expor alguma contribuição ao tema. Nesse item, as respostas foram em direção mais a um desabafo dos seguranças e sugestões para a instituição, tendo como destaque a o ambiente de trabalho:

A segurança não e como um projeto pronto a segurança sempre vai estar em extrema mudança de acordo com a comunidade universitária você nunca vai encontrar o policial pronto sempre tem que ta mudando sua atitude revendo sua atitude a sua visão quanto segurança hoje nos temos a segurança eletrônica nos temos a segurança de inteligência eu acho que a questão da segurança é uma mudança constante não tem uma receita pronta. Acho legal ser vigilante acho legal trabalhar na universidade gostaria de ser jovem de novo porque agorinha já ta terminando meu tempo eu vou ter que ir embora da universidade. (Efetivo 3).

Só falar que a universidade deveria contratar essas pessoas como efetivo pagar um bom salário porque eles ganha muito pouco (terceirizado 2).

Nos gostaria assim que o administrador que assume empenhe mais em olha pela segurança da condição melhores pra que fique um serviço 99 por cento e o que precisa é investimento em segurança, segurança é a coisa primordial dentro de qualquer instituição não é só nossa não qualquer lugar é primordial a segurança então não pode ver a segurança como uma coisa qualquer insignificante porque na hora de qualquer coisa é a segurança que ta aqui mesmo com suas deficiência pra sanar esse problema você entendeu e quanto mais investimento tiver vai ser coisa de melhor muito o sistema nosso aqui dentro da instituição e tem gente que mede isso acontece (Efetivo 2).

Bom eu acho que isso que ele esta falando em questão de investimento e... e também assim de vez em quando ter um preparo, as vez você pensa que trabalha na área se pensa que sabe tudo mais e hoje como se tratando de área de segurança publica é.. as leis muda então muita as vezes pode uma pessoa um vigilante e ele sabe e esta muito mais por dentro que nos dos direitos dele então isso também nos precisamos de orientação judiciaria jurídica , ter um apoio ai né pra que a gente trabalhar dentro das normas, porque essa universidade é um instituição que recebe o pessoal não só exterior como internacional todo então não temos que ter uma boa imagem pra representar pra todas as pessoas que tem aqui no campus da universidade , e também pras uma satisfação pra que as turma se sinta seguro com nosso trabalho (efetivo4).

Com base no estudo é evidente a importância e relevância da qualidade de vida no trabalho, seja para a melhoria da qualidade de vida pessoal e do convívio social. Pode-se

V.11, nº3, p.88-109, jul./out. 2018.

inferir também que a motivação do colaborador com sua instituição empregadora está diretamente atrelada a fatores como remuneração e benefícios, condições físicas e psicológicas do trabalho e também, a um ambiente de trabalho que permita integridade física. É notório que, numa organização, os funcionários estão retratados a uma sequência de aspectos e circunstâncias de riscos ou insalubridades. Dentre essas causas, podem-se mencionar a própria a estrutural, e também os fatores psicológicos que podem interferir diretamente na saúde e na funcionalidade dos profissionais (CARVALHO et al., 2013).

Na segunda fase do estudo, responderam ao questionário da etapa quantitativa cinquenta e duas pessoas, das quais doze são da categoria profissional efetivo e quarenta da categoria profissional terceirizado, correspondendo a 23,07% e 75,43% dos entrevistados respectivamente.

Conforme a Tabela 1, é observado no que tange a faixa etária, que de modo geral a média de idade dos vigilantes é de 39 anos, demonstrando consistir em certo nível de experiência. Outro dado importante é que todo o quadro de vigilantes é composto pelo gênero masculino.

Em relação ao estado civil foi constatado que 51,92% são casados, que demonstra a inserção dos entrevistados no convívio familiar e em núcleos próprios. Quanto ao nível de escolaridade, de modo geral, verificou-se que 84,62% dos vigilantes possui nível médio.

Tabela 1 - Descrição do perfil dos profissionais do setor

Variáveis	Efetivo	Terceirizado	Geral
Gênero			
Masculino	23,07%	75,43%	100%
Feminino	0%	0%	0%
Idade	0,00%	0,00%	0,00%
Até 29 anos	0,00%	32,50%	25,00%
Até 39 anos	8,33%	32,50%	26,92%
Até 49 anos	16,67%	22,50%	21,15%
Até 59 anos	33,33%	10,00%	15,38%
Acima 60 anos	41,67%	2,50%	11,54%
Ciclo de Vida			
Solteiro	16,67%	42,50%	36,54%
Casado	66,67%	47,50%	51,92%
Divorciado	0,00%	5,00%	3,85%
Outros	16,67%	5,00%	7,69%
Nível de Ensino			
Até o ensino Fundamental	16,67%	5,00%	7,69%
Até ensino Médio	58,33%	92,50%	84,62%
Ensino Superior	25,00%	2,50%	7,69%
Pós-graduação	0,00%	0,00%	0,00%
Tempo de Serviço na área de Vigilante/Segurança na universidade			
Ate 1 ano	0,00%	50,00%	38,46%
Entre 1 a 3 anos	0,00%	27,50%	21,15%
Entre 3 a 6 anos	0,00%	12,50%	9,62%
Entre 6 a 10 anos	0,00%	10,00%	7,69%

Continuação...

Mais de 10 anos	100%	0,00%	23,08%
Tempo Como Profissional de Vigilante/Segurança			
Ate 1 ano	0,00%	12,50%	12,50%
Entre 1 a 3 anos	0,00%	15,00%	15,00%
Entre 3 a 6 anos	0,00%	25,00%	25,00%
Entre 6 a 10 anos	0,00%	25,00%	25,00%
Mais de 10 anos	100,00	22,50%	52,50%
Trabalha em mais algum lugar com vigilante/segurança			
Sim	0,00%	12,50%	9,62%
Não	100%	87,50%	90,38%
Exerce outra profissão remunerada			
Sim	0,00%	22,50%	17,31%
Não	100%	77,50%	82,69%

Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto aos serviços executados, 38,46% dos entrevistados possui um tempo de serviço na área de vigilante da universidade de até um ano, o que significa que o tempo desses profissionais é consideravelmente baixo, proporcionando uma falta de domínio no ambiente físico de trabalho.

Verifica-se que os profissionais de vigilância na grande maioria são compostos por pessoas acima de dez anos de serviço na área, experientes em relação ao serviço executado. Outro dado importante é o relacionado ao trabalho como vigilante em outro estabelecimento, 100% dos efetivos não trabalham em outro lugar e não exercem outra profissão, já entre os terceirizados 12,50% trabalham em outro lugar e 22,50% exercem outra profissão remunerada.

Tabela 2 -Itens de Qualidade de Vida

Variáveis	Medidas descritivas								
	Efetivo			Terceirizado			Setorial		
Categoria	Méd.	Med.	DP	Méd.	Med.	DP	Méd.	Med.	DP
Perguntas <i>Bref</i>									
Como você avaliaria sua qualidade de vida?	4,25	4	0,72	3,87	4	0,72	3,96	4	0,75
Quão satisfeito você está com a sua saúde?	3,91	4	0,75	4,07	4	0,75	4,03	4	0,78
Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1,91	2	0,95	2,32	2	0,95	2,23	1,5	1,47
O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	2	1,5	1,15	1,57	1,5	1,15	1,67	1	1,15
O quanto você aproveita a vida?	4,33	4,5	0,84	4,4	4,5	0,84	4,38	5	0,90
Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	4,75	5	0,43	4,57	5	0,43	4,61	5	0,59
O quanto você consegue se concentrar?	4,5	4,5	0,5	4,17	4,5	0,5	4,25	4	0,75
Quão seguro você se sente em sua vida diária?	4,66	5	0,47	4,22	5	0,47	4,32	5	0,80
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	4,25	4	1,04	3,77	4	1,04	3,88	4	0,99
Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	4,66	5	0,47	4,6	5	0,47	4,61	5	0,56

Você é capaz de aceitar sua aparência física?	4,91	5	0,27	4,72	5	0,27	4,76	5	0,54
Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	3,58	3	1,03	3,3	3	1,03	3,36	3	1,09
Quão disponíveis para você estão às informações que precisa no seu dia-a-dia?	4,5	5	0,64	4,15	5	0,64	4,23	4	0,91
Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	4	4	0,81	3,8	4	0,81	3,84	4	0,94
Quão bem você é capaz de se locomover?	4,41	5	0,95	4,05	5	0,95	4,13	5	1,12
Quão satisfeito você está com o seu sono?	3,83	4	0,98	4,15	4	0,98	4,07	5	0,85
Quão satisfeito você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	4,66	4	0,47	4,37	4	0,47	4,44	5	0,86
Quão satisfeito você está com sua capacidade para o trabalho?	4,83	5	0,37	4,45	5	0,37	4,53	5	0,79
Quão satisfeito você está consigo mesmo?	4,75	5	0,43	4,42	5	0,43	4,5	5	0,93
Quão satisfeito você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	4,66	5	0,62	4,25	5	0,62	4,34	5	0,97
Quão satisfeito você está com sua vida sexual?	4,25	4	0,72	4,52	4	0,72	4,46	5	0,94
Quão satisfeito você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	4,66	5	0,62	4,2	5	0,62	4,30	5	0,99
Quão satisfeito você está com as condições do local onde mora?	4,75	5	0,43	4,17	5	0,43	4,30	5	0,97
Quão satisfeito você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	4	4,5	1,15	3,02	4,5	1,15	3,25	3	1,37
Quão satisfeito você está com o seu meio de transporte?	4,25	5	1,01	3,87	5	1,01	3,96	5	1,29
Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1,91	1,5	1,11	2,1	1,5	1,11	2,05	2	1,21

Fonte: elaborado pelos autores.

Para melhor visibilidade descrita é nomeado como Méd. a média, Med. é a mediana e DP o desvio-padrão. Observa-se a partir da questão um que efetivos possuem um ligeiro acréscimo na qualidade de vida, os efetivos apresentam média 4,25 e os terceirizados 3,87. Demonstra-se que os vigilantes efetivos estão inseridos de acordo com esse parâmetro em relação à qualidade de vida dos terceirizados, tendo também pontuações mais altas na capacidade dos mesmos em aceitar a aparência física (4,91). Infere-se que a capacidade para o trabalho é também um ponto positivo, com média de 4,83. Já na questão sobre o dinheiro ser suficiente para satisfazer suas necessidades a média foi de 3,58.

Já para os terceirizados, dentre os indicadores citados estão, a qualidade de vida (3,87), capacidade dos mesmos em aceitar a aparência física (4,72), capacidade para o trabalho (4,83), dinheiro é suficiente para satisfazer suas necessidades (3,3). É possível mensurar que quando se trata do acesso aos serviços de saúde, os profissionais terceirizados

têm uma média de 3,02. Isso confirma que a tendência de estarem em um patamar abaixo dos efetivos. Ao compararem-se as principais médias de ambas as categorias, infere-se que os efetivos atribuem maior satisfação à qualidade de vida e são mais atraídas pelo trabalho que exercem.

Na Tabela 3 são descritos os domínios das facetas referentes à qualidade de vida dos vigilantes. Quanto ao domínio físico os efetivos têm maiores médias (4,38), mas ainda assim próximas ao terceirizado (4,25), com baixa diferença. Quanto a qualidade de vida pelo aspecto psicológico, a média do efetivo encontra-se maior (4,55), já havendo uma diferença mais significativa quanto aos terceirizados (4,38). Em relação às relações sociais, os efetivos têm uma média de 4,52 e terceirizados 4,30. Por fim, é possível verificar que no domínio meio ambiente, os efetivos tem um meio físico mais adequado (4,25), enquanto que os terceirizados não se encontram satisfeitos da mesma forma com o ambiente (3,80).

Tabela 3: Valores dos domínios da QVT e principais sintomas relacionados ao estresse

Variáveis	Categoria		
	Efetivo	Terceirizado	Setorial
Domínios			
Físico	4,38	4,25	4,27
Psicológico	4,55	4,38	4,41
Relações sociais	4,52	4,30	4,37
Meio ambiente	4,25	3,80	3,89
Sintomas	f	f	f
Mãos e/ou pés frios	1	2	3
Boca Seca	2	10	12
Nó ou dor no estômago	3	8	11
Aumento de sudorese (muito suor)	2	6	8
Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	6	13	19
Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	0	4	4
Diarreia passageira	1	4	5
Insônia, dificuldade de dormir	7	6	13
Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	2	5	7
Respiração ofegante, entrecortada	0	7	7
Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	3	5	8
Mudança de apetite (comer bastante ou Ter falta de apetite)	4	9	13
Aumento súbito de motivação	2	4	6
Entusiasmo súbito	3	5	8
Vontade súbita de iniciar novos projetos	6	20	26

Fonte: elaborado pelos autores.

Em relação ao tema de estresse, os dados coletados não têm intenção de definir a existência ou não de profissionais estressados e sim apenas detectar os sintomas presentes nos entrevistados a partir do instrumento ISSL. Conforme a pesquisa, é possível observar que, de

modo geral, os resultados apontaram que na categoria efetiva os principais sintomas mais citados são insônia, tensão muscular e vontade súbita de iniciar novos projetos. A necessidade de estudos com mesmo escopo de pesquisa do aqui realizado poderão permitir comparações e cruzamentos entre os resultados obtidos.

Já na categoria terceirizada verificaram-se diferenças. Os principais sintomas associados ao estresse são vontade súbita de iniciar novos projetos, tensão muscular, insônia e mudança de apetite.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo foi realizado com o objetivo de analisar as semelhanças e diferenças relativas à Qualidade de Vida no Trabalho entre os profissionais efetivos e terceirizados do setor de segurança de uma universidade federal brasileira. Visando identificar aspectos intrínsecos a cada tipo de categoria e a percepção dos colaboradores; identificar e mensurar os indicadores de QVT dos profissionais; e identificar os principais sintomas relacionados ao estresse entre os entrevistados. Diante do pressuposto relacionado a qualidade de vida, foi possível identificar e comparar aspectos intrínsecos a cada tipo de categoria na QVT. Ao compararem-se as principais médias de ambas as categorias, infere-se que os efetivos atribuem maior satisfação à qualidade de vida e são mais atraídos pelo trabalho que exercem.

Como resposta a problemática norteadora, identificou-se a partir das entrevistas que as diferenças na carreira entre as categorias são indicadas como fatores de divergência quando relacionados a qualidade de vidas dos profissionais. Para alguns entrevistados, são os efetivos que tem maior qualidade de vida no trabalho porque têm maior piso salarial. Como resultados mais significativos, identificou-se que os vigilantes clamam pela falta de investimento e reconhecimento desta profissão. Comprovou-se que de modo geral, o nível da qualidade de vida de todos os profissionais tem média positiva (3,96), “capacidade dos mesmos em aceitar a aparência física” (4,76), “capacidade para o trabalho” (4,53), “dinheiro ser suficiente para satisfazer suas necessidades” (3,36). Em ambas categorias os resultados obtidos foram positivos, ainda que de modo geral.

Pode-se inferir também que a motivação do colaborador com sua instituição empregadora está diretamente atrelada a fatores como remuneração e benefícios, condições físicas e psicológicas do trabalho e a um ambiente de trabalho que permita integridade física. Dessa forma, abordar qualidade de vida em prestadores de serviço das universidades federais brasileiras abre caminho para discutir com maior amplitude o tema, além de debater quanto as atribuições de cada categoria, as relações de trabalho e o suporte necessário a cada uma delas, *V.11, n°3, p.88-109, jul./out. 2018.*

bem como fomentar caminhos para futuros estudos.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, T. N. G. F. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM) v. 9, n. 1, p. 35-48, Maio 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/90008725/Downloads/Dialnet-QualidadeDeVidaNoTrabalho-4058746>. Acesso em 23 ago. 2016.
- BALDIN, Nelma ; MUNHOZ, Elzira M. B. **Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica** para pesquisa em educação ambiental comunitária, 2011. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf>. Acesso em 22 de setembro de 2016.
- BITENCOURT, Cláudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas – novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre, Bookman, 2004.
- BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho.** 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica, 2011. Disponível em: <http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf>. Acesso em 9 de Setembro de 2016.
- BRASIL, **Portaria nº 309**, de 12 de abril de 2010. Boletim oficial de atos administrativos internos. Boletim de serviço, 14 de maio 2010.
- BRIEF, A. P.; SCHULER, R. S.; VAN SELL, M. **Managing job stress.** Boston: Little, Brown.com, 1981.
- CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. **Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.** Educação em Foco, nº: 07, Mês / Ano: 09/2013, 2013.
- CORREIA, A. P. **Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária.** 66f. 2006. Monografia (Especialização). Gestão Penitenciária, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.
- CONTE, Antonio Lázaro. **Funcionário com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais.** Revista FAE Business, Santa Catarina, no. 7, p. 32-34, 2003.
- CRESWELL, W. J. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**, 2. ed., Porto Alegre: Artmed, 2007.
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar** 2.ed.Salvador/BA :Casa da Qualidade,1996.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** 1ª Ed. Brasília: LPA, 2011.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciência** ; Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LIPP, M.N. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP MEN, Guevara AJH. **Validação empírica do inventário de sintomas de stress (ISS)**. *Estud Psicol.* 1994;11(3):43-9.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MIRANDA, C. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho**. Monografia, 83f (MBA em gestão de recursos humanos) – Escola Superior Aberta do Brasil - ESAB, Vila Velha – ES, 2009.

OLIVEIRA, A. **Empresas de vigilância no sistema de prestação de serviços de segurança patrimonial privada: uma avaliação da estrutura de governança**. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). São Paulo: USP, 2004.

OLIVEIRA, L. M. P. ; BARDAGI, B. P. M. **Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares**. *Bol. psicol* vol.59 no.131 São Paulo dez. 2009

PASCHOAL, T. ; TAMAYO, A. **Validação da escala de stress no trabalho**. *Estudos de Psicologia*, 9, 2004.

PILATTI, Luiz A. **Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações**. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*. 04 (01), 18-24, 2012.

PRODANOV, C. C; FREITAS, C. E. **Metodologia do trabalho científico: Método e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª Ed. Rio Grande do Sul: Feev/ale. 2013.

RAMO, M. S. S. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho na empresa Brinks: Na percepção dos vigilantes**. Trabalho de conclusão. Curso de Administração, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, Santa Catarina, 2011.

RANGE, B. **Psicoterapia comportamental e cognitiva: Pesquisa, prática, aplicações e problemas**. São Paulo: Livro Pleno. 2001.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. *Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu*. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, 2015. Disponível em:

V.11, nº3, p.88-109, jul./out. 2018.

<http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2017.

TAMAYO, ALVARO. **Estresse e cultura organizacional**. 1ª edição, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VIEIRA, C.E.C; LIMA, F.P.A; LIMA, M.E.A, **O cotidiano dos vigilantes: Trabalho, saúde e adoecimento**. Belo Horizonte: Fumarc, 2010.

VIEIRA, Débora Feijó V. B. ; HANASHIRO, Darcy Mitiko M. **Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho**. Revista Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre, v.11, nº 2, 1990.

WALTON, R. E. **quality of working life: what is it? slow management review**, V. 15, N. 1, 1973

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. humans relations, V. 32, N. 2, 1979.

Recebido em: 30 de mai. 2018

Aceito em: 06 de set. 2018

DOI: https://doi.org/10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2018.v11i3.603

Como citar:

SILVA, Kaio Junior Barreto da; LEITE, Diogo Barbosa; MAGALHÃES, Ávilo Roberto de. Qualidade de Vida no Serviço Público: um comparativo entre funcionários efetivos e terceirizados do setor de segurança em uma universidade federal. **Revista FOCO**, v. 11, n. 3, p. 88 – 109, jul./out. 2018. Disponível em: <<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/603>>.

Direito autoral: *Este artigo está licenciado com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.*

