



ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA (QVT) REALIZADA EM 2017 NO IFSC - CÂMPUS CHAPECÓ COM OS SERVIDORES TAE.

Simone Guralski Dalmagro¹
Jacinta Lúcia Rizzi Marcom²

RESUMO

Esta investigação teve por objetivo analisar os resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho (QVT) realizada com os servidores técnicos administrativos do IFSC - Câmpus de Chapecó. A metodologia utilizada constituiu-se em um estudo descritivo, pautado em uma abordagem qualitativa tendo como foco a pesquisa documental, uma vez que se buscou embasamento nos registros da pesquisa de QVT realizada pela instituição em 2017. Os achados indicam que a satisfação e a equidade no trabalho foram os aspectos que mais impactaram de maneira negativa nas dimensões elencadas na pesquisa sobre a QVT. Esses dados reforçam que os baixos índices de QVT estão relacionados às condições de trabalho e suporte organizacional, além do reconhecimento e crescimento profissional. Sendo esses aspectos importantes e que orientam o bom funcionamento organizacional, pode-se considerar que programas interventivos podem contribuir para melhora dos índices relacionados à QVT. Constatou-se, portanto que, os resultados encontrados na presente pesquisa ajudarão na determinação de ações através do setor de Gestão de Pessoas, pois apontaram os principais aspectos que precisam ser melhorados para contribuir na qualidade de vida dos servidores da instituição.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Ações em QVT. Servidores TAE. IFSC Câmpus Chapecó.

ABSTRACT

This investigation aimed to analyze the results of the research on quality of life at work (QWL) carried out with the administrative technical servers of the IFSC - Câmpus de Chapecó. The methodology used consisted of a descriptive study, based on a qualitative approach focusing on documentary research, since it sought to base the records of the QWL research carried out by the institution in 2017. The findings indicate that satisfaction and equity at work were the aspects that most negatively impacted the dimensions listed in the research on QWL. These data reinforce that the low QWL rates are related to working conditions and organizational support, in addition to recognition and professional growth. Since these aspects are important and guide the good organizational functioning, it can be considered that interventional programs can contribute to the improvement of QWL-related

¹Pós-graduanda em Educação Física. simoneg.onix@gmail.com

²Mestranda em Educação. jacinta.marcom@ifsc.edu.br

indexes. It was found, therefore, that the results found in this research will help in determining actions through the People Management sector, as they pointed out the main aspects that need to be improved to contribute to the quality of life of the institution's employees.

Keywords: Quality of Life at Work. QVT actions. TAE servers. IFSC Câmpus Chapecó

1. INTRODUÇÃO

A vida contemporânea, com progressivas inovações tecnológicas e pouco tempo livre, tem causado inúmeros prejuízos à vida dos trabalhadores. Desde a revolução industrial, verifica-se ha negligência em relação ao bem-estar das pessoas em decorrência da busca constante para atingir metas estipuladas. O resultado dessa situação é, na maioria das vezes, a falta de qualidade de vida e, em alguns casos, riscos à saúde desses trabalhadores.

Nas atuais pesquisas existentes que tratam do assunto em questão, muito do que se apresenta sobre a qualidade de vida, baseia-se no bem-estar das pessoas. Nas palavras de Nadler e Lawler a qualidade de vida define-se enquanto:

Uma forma de pensar sobre pessoas, trabalho e organizações. Seus elementos distintivos são (1) uma preocupação sobre o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como sobre a eficácia organizacional, e (2) a ideia de participação na solução de problemas organizacionais e de tomada de decisão (1983, p. 26).

Contribuindo com a discussão Chiavenato (2004), sugere que o conceito de qualidade de vida engloba vários fatores do tipo: ambiental, físicos e psicológicos dentro do local de trabalho. Desprende-se, portanto, que para se ter um ambiente de trabalho com qualidade de vida faz-se necessário que a equipe de trabalhadores sinta-se bem no espaço laboral, englobando tanto os aspectos afetivos quanto os cognitivos. O bem estar laboral é entendido por Ferreira como:

[...] um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (2011, p. 179).

Fernandes corrobora e aponta que a qualidade de vida do trabalhador envolve uma “[...] gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológico que



afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas” (1996, p. 45-46). É importante que se tenha claro que uma gestão dinâmica e contingencial é uma gestão que “considera que não há um padrão estrutural a ser seguido por todas as organizações, pois tal padrão se modifica devido à influência do ambiente no qual a organização está inserida”. Assim, cada estrutura a ser seguida busca a melhor maneira de atingir suas metas e seus objetivos (LAWRENCE; LORSCH, 1967). Assim, esse tipo de gestão prima, por ações em que as pessoas se sintam competentes e autodeterminadas e intrinsecamente motivadas. Este modelo de gestão só se reconhece quando se encaram os indivíduos trabalhadores, como pessoas, e não apenas como recurso.

No entanto, o que se tem percebido dentro de muitas organizações é que a teoria nem sempre se efetiva na prática e as consequências desse processo indicam um quadro de colaboradores cada vez mais adoentados. Para esta análise utiliza-se enquanto critério o significativo número de atestados apresentados pelos profissionais. Assim, de acordo com Vasconcelos (2001), no contexto atual das organizações, os resultados são cada vez mais cobrados, e diante disso vive-se em uma constante tensão por pontualidade, produtividade, competitividade dentre outros fatores. Como consequência, constata-se maior insatisfação com o trabalho, baixa produtividade, aumento do absenteísmo e de doenças quanto aos aspectos físicos, psicológicos e emocionais.

Considerando que o trabalho é importante para a manutenção da vida das pessoas e que essas passam uma parcela significativa do seu tempo no ambiente de trabalho, é essencial que elas sintam-se bem nesse espaço. Essa concepção é endossada pelas palavras de Rohm e Lopes ao afirmar que:

[...] o trabalho é uma condição fundamental na existência humana. Por meio dele, o homem se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, significa-se, insere-se em contextos grupais, atua em papéis e finalmente promove a perenização de sua existência. (2015, p. 333)

Diante disso, o tema investigado adquire expressiva importância no âmbito das organizações públicas e privadas destacando a necessidade de empregar recursos e promover condições apropriadas voltadas em benefício de seus trabalhadores. Surge então, a partir desse cenário, a necessidade de explorar um novo conceito, trata-se da compreensão dos desafios destacados que resultem em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Nesse contexto, as organizações tomaram parte na discussão e aplicação desse conceito na tentativa de planejar e implantar alternativas de gestão que permitam maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, vislumbrando, dentre outras consequências,



melhora na produtividade e no desempenho de cada um dos servidores, pois considerando o que destaca o dinamarquês Möller (2001) se os empregados forem colocados em primeiro lugar, estes colocarão os consumidores em primeiro lugar.

É importante ressaltar que os autores, ao discorrerem sobre o significado da QVT, dão conta, em sua maioria, de unificar o sentido de que a QVT busca melhorar as condições de trabalho. Entretanto, também é necessário voltar olhares para as palavras de Werther ao afirmar que a qualidade de vida no trabalho é influenciada por vários outros fatores. Ele destaca: “supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo” (1983, p.47). Nesse sentido, Limongi-França também corrobora expressando que a QVT é o:

[...] conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha as pessoas e a empresa como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho da empresa (2010, p.80).

Complementando o que foi acima descrito, Vieira (1996) agrega importante fator que deve ser observado no dia a dia das atividades dos trabalhadores das instituições públicas. A autora retrata que:

A insatisfação do homem tem na falta da qualidade de vida no trabalho, a causa primeira. E o homem insatisfeito não coopera e não se envolve nos objetivos da organização onde atua. [...] Prover e investir na qualidade de vida no trabalho é crucial para a empresa ter o retorno em comprometimento e, conseqüentemente, em melhorias da produtividade e competitividade. (1996, p. 32)

Assim, com o olhar reflexivo voltado a um suporte organizacional que permite autonomia e melhoria do ambiente de trabalho, o Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), realizou no ano de 2017, uma pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho, com seus servidores. A referida pesquisa foi disponibilizada a todos os trabalhadores da instituição, totalizando 418 respondentes docentes e 520 respondentes técnico-administrativos, somando 938 servidores participantes.

Nesse mesmo viés, sob influencia do estudo de algumas unidades curriculares frequentadas no decorrer do curso de Especialização em Gestão Pública, surge o interesse em pesquisar e aprofundar o tema QVT.

Destaca-se que, após análise do questionário aplicado em 2017, no IFSC - Câmpus Chapecó observou-se que, o índice de qualidade de vida dos TAEs é menor comparado ao dos



Docentes, além disso, algumas variáveis apresentaram resultados indicando mal estar moderado para aquele grupo.

Portanto, para o presente estudo realizou-se um recorte da pesquisa acima citada e foram analisados apenas os dados referentes aos servidores técnicos administrativos do referido câmpus.

Neste sentido, referenciar e analisar as dimensões que apresentam itens com valores abaixo de cinco, os quais, conforme parâmetros utilizados na pesquisa de QVT indicam: tendência negativa para a QVT (mal estar dominante e risco de adoecimento) motiva e contribui para que se estabeleçam ações no sentido de melhorar tais aspectos, colaborando assim para o desenvolvimento organizacional.

Outro fator merecedor de destaque e que dá suporte à relevância desse estudo é, o fato de que normalmente os questionários e/ou pesquisas feitas não são estudados e analisados de forma a apresentarem as lacunas e conseqüentemente apontarem caminhos para superação das referidas falhas.

Assim, define-se como problema desta investigação: **Quais as maiores dificuldades quanto a QVT evidenciadas nos resultados da pesquisa realizada em 2017, no IFSC-Campus Chapecó?** E, constitui-se como objetivo do presente estudo: Analisar os resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho (QVT) realizada com os técnicos administrativos do IFSC - Campus de Chapecó.

Destaca-se como objetivos específicos: **a)** Identificar e relacionar as dimensões nas quais se encontram os índices de QVT com resultados inferiores a cinco; **b)** Discutir os fatores que foram evidenciados indicando tendência negativa (índice abaixo de cinco) para a QVT; **c)** Propor ações ao Departamento de Gestão de Pessoas do IFSC campus Chapecó com o intuito de melhorar as representações dos técnicos administrativos referente à tendência negativa para a QVT identificada pelo presente estudo.

Para buscar respostas e fundamentar teoricamente esta arguição inicia-se a discussão procurando entender a importância das pesquisas de QVT, enquanto ferramenta diagnóstica de gestão.

2. A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) COMO FERRAMENTA PARA GESTÃO DE PESSOAS

Compreender a importância da pesquisa de QVT é estratégia fundamental para melhorar a gestão dentro da instituição, perseguir melhores resultados, além do



desenvolvimento pessoal e bem-estar do servidor. Com este intuito, iniciamos a discussão abordando os conceitos da pesquisa de qualidade de vida no trabalho.

2.1 ENTENDENDO A QVT

A realização de uma análise sobre o tema - Qualidade de Vida no Trabalho - possibilita descobertas que contribuem para que uma organização possa atender de modo adequado os seus colaboradores. Organização, trabalho e qualidade de vida são dimensões que se relacionam a partir do momento em as pessoas são vistas como sujeitos em permanente interação, proporcionando o alcance, tanto dos objetivos organizacionais quanto dos pessoais.

Nas últimas décadas esse assunto tem ganhado relevância e tem sido tratado com cautela por empresas e instituições públicas. Assim, a QVT parte do princípio de que o comprometimento e a motivação do trabalhador ocorrem de maneira mais natural em ambientes em que eles tenham a liberdade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades propostas que transmitem prazer e satisfação.

Diante do exposto, considera-se que a QVT é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem estar ao ser humano, nos aspectos emocional, físico e mental. Neste sentido, para Fernandes (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como um mecanismo, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum.

Corroborando com esta discussão Chiavenato (2004, p. 448) registra que “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. Estudos recentes demonstram que a baixa motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma organização estão ligadas a qualidade de vida no meio de trabalho.

Em toda e qualquer instituição que prime pelo bem estar de seus profissionais, é imprescindível que se institua uma política institucional com diretrizes e orientações para elaboração de ações que podem compor um programa de QVT. Sabe-se que em uma organização é um dispositivo essencial para a área de Gestão de Pessoas, pois, têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social, além de tornar equipes mais comunicativas, oportunizar a integração dos setores com seus superiores, apresentam-se como vantagens favoráveis a satisfação de todos os sujeitos inseridos na organização.



Uma pesquisa de QVT é imprescindível para que a instituição faça o diagnóstico vivenciado. Ela deve ser desenvolvida observando importantes pilares básicos. Segundo Limongi-França, Schirrmeyer e Veloso (2007) tratam-se da: a) resolução de conflitos; b) reestruturação da organização do trabalho; c) inovação nos sistemas de recompensa e, d) melhoria no ambiente de trabalho. Esses construtos fundamentam e se atrelam a diversos indicadores que buscam resgatar o verdadeiro papel do trabalho na vida das pessoas, além de indicar as consequências positivas de um bom programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Com efeito, existem vários modelos norteadores para avaliar QVT, são eles: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983). Dentre estes, destaca-se de Walton, ainda hoje amplamente utilizado. Ele é constituído por oito dimensões que enfatizam o trabalho como um todo: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, e, relevância social do trabalho, cuja importância de cada uma delas é a mesma na QVT, ou seja, não existe uma ordem de prioridade. O modelo base utilizado na pesquisa do IFSC foi o IAQVT (inventário de Avaliação de QVT), baseado na EAAQVT (Ergonomia da atividade aplicada à QVT).

A Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) é uma abordagem teórico-metodológica proposta por (Ferreira, 2012), onde este, contrapondo a concepção assistencialista de QVT propôs uma atuação com base em viés preventivo e de promoção da saúde. A abordagem contra hegemônica considera que a intervenção eficaz e duradoura no campo da QVT implica em inverter o paradigma dominante do "trabalhador como variável de ajuste" para o preconizado pela Ergonomia, de "adaptar o trabalho ao ser humano".

Assim sendo, fazer uma pesquisa de QVT é algo sério e muito necessário. Após o levantamento dos dados apresentados na pesquisa, é importante que se faça a análise das dimensões que se apresentam com índices satisfatórios, para logo em seguida pensar os índices que apresentam posições críticas, a fim de que em conjunto com o servidor, a gestão possa olhar pra dentro da instituição e superar estresse, cansaço, sobrecarga de atividades, dificuldades em ajustar a vida profissional com a pessoal, ambiente turbulento, falta de motivação.

2.2 A GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO E A QVT



Ao destacar a importância do Departamento de Gestão de Pessoas numa organização, tem-se presente a sua representatividade, enquanto responsável, pela administração do conjunto de ações e práticas que serve para diagnosticar as lacunas, propor melhorias, bem como, proceder a avaliação do processo buscando reorientar as relações interpessoais no ambiente laboral. De acordo com Gil (2001), para que as empresas se tornem competitivas, é preciso que seus recursos humanos proporcionem capacitação e motivação dos colaboradores. Equipes bem geridas apresentam maior produtividade, seu valor de mercado e crescimento são mais altos.

Assim, a gestão de pessoas atua de forma estratégica, procurando conciliar rendimento, lucros e bem-estar dos trabalhadores (LIMONGI-FRANÇA, 2010). Por sua vez, Silva (2002), menciona que o principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficaz. Com a valorização interna, o colaborador passa a ter uma maior qualidade de vida, motivação e resultados positivos. Neste pensamento é que o papel dos recursos humanos é fundamental, pois é o setor que tem como atribuição identificar potencialidades e oportunizar melhorias no desenvolvimento dos colaboradores, que hoje devem ser vistos para além de um simples recurso a ser administrado. De modo geral, a Gestão de Pessoas permite a colaboração eficaz dos profissionais. Rodrigues (1994) destaca que as pessoas podem aumentar ou reduzir as forças de uma organização, dependendo da forma que elas são tratadas, ou seja, elas podem trazer sucesso ou o fracasso. Dessa forma, é inegável, portanto que, para o seu desenvolvimento, as organizações devem buscar soluções para impactar o seu consumidor, mas também adotar novas posturas com relação aos seus ativos mais valiosos: os seus profissionais.

Daí a importância de ter uma gestão de pessoas direcionada a promover ações que engajem e estimulem o desenvolvimento delas e que, com isso, o retorno seja redobrado em persistência e motivação para alcançar resultados melhores. A adoção de boas práticas de gestão de pessoas garante a satisfação dos seus colaboradores e a otimização da produtividade, o que, conseqüentemente, resulta no crescimento saudável de uma organização.

Portanto, é através de um modelo eficaz de gestão de pessoas que uma instituição pública ou privada se alinha para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho, apontando estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão, ou seja, em conformidade com o modelo de gestão de pessoas, as organizações definem suas políticas, processos e práticas de gestão (FISCHER, 2002).



Nesse horizonte, referindo-se às organizações públicas, prescindimos que, além do que já foi acima descrito, as áreas que se aplicam à gestão de pessoas também englobam folha de pagamento, regras e regulamentos e desenvolvimento de ações de treinamento e capacitação. Por certo, a adoção de estilos mais democráticos e participativos dá aos responsáveis pela gestão de pessoas a possibilidade de avançar na construção de novos perfis de gestores líderes, bem como, a implantação do modelo gerencial humanizado.

Porém, este modelo de gestão exige uma atuação cada vez mais direcionada para atingir metas e resultados. Nesse sentido, o custo, o resultado e a otimização, ou seja: eficiência, eficácia e efetividade são conceitos que regem as ações governamentais. Nessa lógica, o gestor de uma organização deve saber orientar e coordenar o trabalho de seus colaboradores, indicando-lhes o que deve ser feito e também como deve ser feito.

Contemplando o que foi acima descrito, (CAMÕES, PANTOJA EBERGUE, 2010) nos trazem que:

Os usuários do serviço público têm aumentado o nível de exigência em relação à satisfação de demandas. A qualidade e a adequação dos serviços às necessidades dos usuários são hoje aspectos críticos para o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública. [...] Isso exige um aumento da flexibilidade, da prontidão e da capacidade de adaptação dessas organizações, implicando o uso de novas tecnologias, especialmente o da tecnologia da informação, e da modernização da estrutura normativa, organizacional e de pessoal. (2010, p.12).

Diante deste cenário e dos conceitos acima citados, é necessário que as organizações públicas, através do departamento de gestão de pessoas, programem ações as quais possam oferecer aos seus servidores bem-estar e qualidade de vida no trabalho, pois, estes aspectos geram impactos positivos tanto para servidores, como para a organização e para a sociedade de maneira geral, ou seja, a inovação na gestão estratégica de pessoas deve primar pelo maior conhecimento do comportamento das pessoas em situação de trabalho, pois, quando se lida com pessoas é necessário que se respeite suas capacidades e limitações.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo pretende retratar e analisar referenciais trazidos por uma pesquisa aplicada ao IFSC, com recorte amostral limitado ao Câmpus de Chapecó e somente com os TAEs. Tem-se clareza de que toda e qualquer pesquisa possibilita uma aproximação e um entendimento maior da realidade a ser investigada, dessa forma, deve ser pensada enquanto processo permanentemente inacabado. Assim, o referido estudo se dá através das



aproximações sucessivas com a realidade local, fornecendo subsídios para uma intervenção no real.

Portanto, essa perquirição constituiu-se em um estudo descritivo, pautada em uma abordagem qualitativa, tendo como foco a pesquisa documental, uma vez que se buscou embasamento nos registros da pesquisa de QVT realizada pela instituição em 2017.

Nesses termos, é importante trazer alume que uma pesquisa qualitativa “interpreta os dados mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos (semântica)” (KNECHTEL, 2014, p. 106), o que se persegue neste estudo.

O recorte investigativo privilegiou a categoria dos técnicos administrativos que trabalham na instituição supracitada. Para o aprofundamento da arguição à proposta, optou-se por uma fonte secundária, cujo foco pauta-se na análise do conteúdo trazido pelo referido documento. Uma análise de conteúdos, de acordo com Bardin (2011) indica que a utilização da análise de conteúdo prevê três fases fundamentais: a pré-análise, a exploração do material e tratamento dos resultados que toma corpo na inferência e na interpretação.

Para o desvelamento do problema da pesquisa e análise dos dados obtidos foi utilizado um índice de qualidade de vida no trabalho, obtido através do cálculo elaborado pelo próprio IFSC, conforme segue:

$$QVT = \frac{\sum(\text{discordo fortemente} \times 0 + \text{discordo} \times 2,5 + \text{neutro} \times 5 + \text{concordo} \times 7,5 + \text{concordo fortemente} \times 10)}{\sum(\text{discordo fortemente} + \text{discordo} + \text{neutro} + \text{concordo} + \text{concordo fortemente})}$$

É importante registrar que esse índice construído pela instituição como parâmetros e análise encontra-se no próprio documento de sistematização da pesquisa de QVT. Através desse cálculo foi possível verificar os itens que obtiveram maior ou menor índice de QVT, o que norteou a caracterização das informações coletadas, abordando fenômenos que envolvem os seres humanos trabalhadores e as suas relações no ambiente laboral.

O próximo capítulo trata da análise dos resultados, onde inicialmente apresentar-se-á o perfil da amostra estudada e em seguida serão relacionadas às dimensões nas quais se encontram os índices de QVT com resultados inferiores a cinco (indicando tendência negativa para a QVT), bem como a discussão dos mesmos com posterior inquirição descritiva que resultará na construção de algumas sugestões possíveis para melhorar a qualidade de vida dos servidores em questão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO



Nesta etapa do estudo dedica-se espaço a fazer análise dos resultados com base nos dados extraídos da pesquisa de QVT realizada em 2017 pelo IFSC, com foco nos servidores TAEs do Câmpus de Chapecó. Para adentrar na complexidade da temática resgatou-se o perfil dos participantes.

4.1 Perfil dos Servidores Técnico-Administrativos (TAEs) do Câmpus Chapecó/SC

No que se refere ao perfil dos servidores técnicos administrativos participantes da pesquisa em questão, destaca-se que 61,7% do total de trabalhadores responderam à pesquisa. Esse percentual corresponde a 29 (vinte e nove) servidores de um total de 47 (quarenta e sete), sendo que destes 29 servidores, 58,6% são do sexo feminino e 41,4% do sexo masculino. Em relação ao estado civil, 27,6% são solteiros, 13,8 % têm união estável, 3,45% responderam “outros” e a maioria, 55,2% são casados. Nessa mesma linha, salienta-se que dos 29 técnicos, 55,2% têm idade entre 31 e 40 anos; 27,6% possuem entre 21 e 30 anos; 13,8% possuem entre 41 e 50 anos e 3,45% possuem entre 51 e 60 anos de idade. É possível identificar, portanto, que mais de 80% dos servidores são jovens e possui até 40 anos de idade.

Ao analisar as carreiras e os respectivos níveis destaca-se que 48,3% dos respondentes são de nível D, 37,9% são de nível E, e 13,8% são de nível C. Quanto ao nível de escolaridade, verifica-se que a maioria possui ensino superior completo, destes, 17 possuem especialização, 5 possuem mestrado, e 3 possuem apenas o ensino médio.

Ainda conforme dados da pesquisa, 62,1% dos colaboradores respondentes faziam jornada de trabalho flexibilizada, ou seja, sua carga horária diária era de 6 horas. Registra-se também que a maioria dos servidores, ou seja, 58,6% dos respondentes não ocupavam função gratificada ou cargo em comissão.

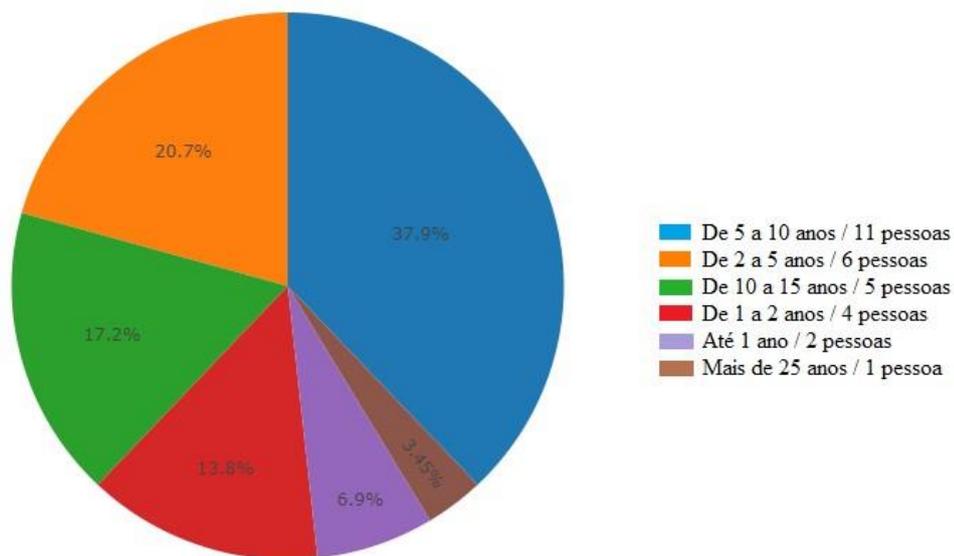
Quanto à análise do perfil dos TAEs do Câmpus Chapecó, três das variáveis destacam-se pelos resultados apresentados, são elas: tempo de atuação no serviço público, tempo de atuação no IFSC e tempo de atuação no local onde está lotado, dos servidores que têm entre dois e dez anos de tempo de atuação. Todas estas variáveis apresentaram resultado equivalentes. Conforme descrito a seguir:

Em relação ao tempo de atuação no serviço público, nota-se que 58,6% dos servidores têm entre dois e dez anos de tempo de atuação. O quadro é exatamente o mesmo para o tempo de atuação no IFSC, apresentando um percentual também de 58,6%, o que indica que o tempo de atuação destes profissionais é na Educação profissional. Ainda, o panorama se repete quanto aos servidores que estão lotados no mesmo local de trabalho entre dois e dez anos,



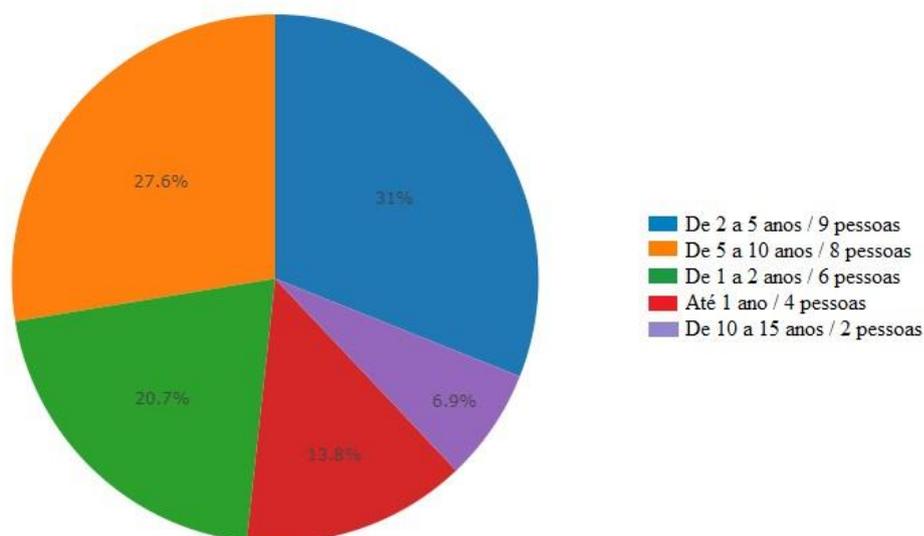
somando um percentual de 58,6%, valor exatamente igual ao dos quesitos anteriores. De acordo com os gráficos abaixo, é possível visualizar esses dados que comprovam elementos interessantes para esta discussão.

GRÁFICO 1 - Percentual de respondentes por tempo de atuação no serviço público



Fonte: Relatório da Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho – IFSC/2017

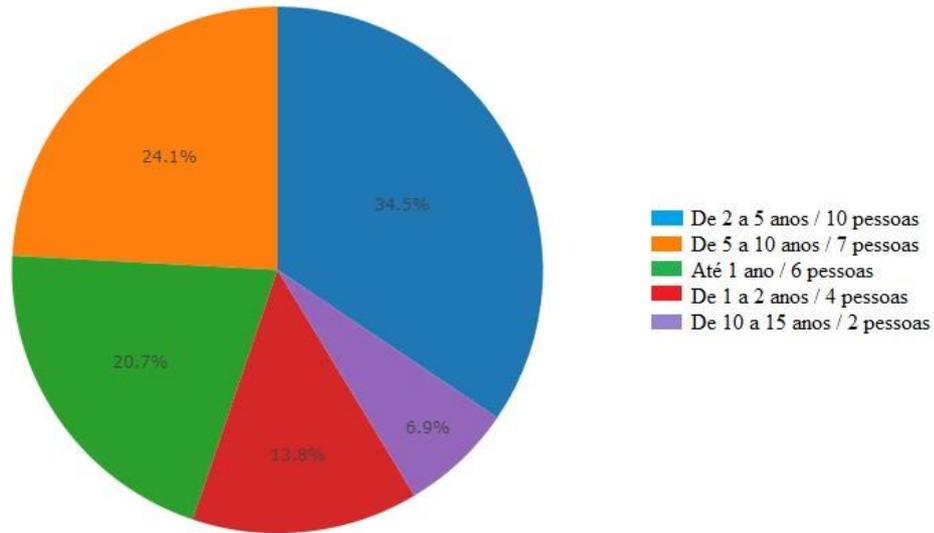
GRÁFICO 2 - Percentual de respondentes por tempo de atuação no IFSC



Fonte: Relatório da Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho – IFSC/2017



GRÁFICO 3 - Percentual de respondentes por tempo de atuação no local onde está lotado



Fonte: Relatório da Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho – IFSC/2017

A partir desses dados pode-se constatar que: o IFSC - Câmpus Chapecó é o único local de atuação desses servidores desde o momento de ingresso na carreira como servidor público, até o momento da participação na pesquisa de QVT.

Considerando que estes servidores têm um tempo de atuação que varia de dois a dez anos apenas, e, considerando ainda o atual cenário político e econômico do Brasil, é possível afirmar que a tendência destes servidores é de permanecer por muito tempo atuando no serviço público. Torna-se importante, portanto, o desenvolvimento de ações visando o reconhecimento e o crescimento profissional destes servidores e consequentemente a manutenção da QVT. Ainda, cabe chamar atenção a algumas variáveis investigadas na pesquisa que tiveram índices abaixo de cinco. Tais fatores são percebidos pelos trabalhadores, participantes da pesquisa, como aspectos negativos e que podem estar relacionados a fontes de mal estar no trabalho. Diante disso, é essencial um olhar atento por parte do setor de Gestão de Pessoas da instituição, no sentido de planejar e implementar ações objetivando melhorar este cenário.

4.2 Índice de QVT por Dimensão e por Item

A pesquisa desenvolvida pelo IFSC adotou como referência o modelo IA-QVT, construído por Ferreira (2012), segundo a qual o resultado do diagnóstico pode se enquadrar



em três zonas distintas: (1) risco de adoecimento, (2) estado de alerta e (3) promoção da saúde.

A primeira zona é a de Mal-Estar Dominante e representa o polo negativo, pois evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho que devem ser transformadas. Esta zona compreende o intervalo entre 0 e 3,9; e é subdividida em Mal-Estar Intenso e Mal-Estar Moderado. A segunda zona é a de transição, interpretada como resultado mediano que indica "situação-limite". Esta zona representa a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho e contempla o intervalo entre 4 e 5,9, sendo subdividida em Tendência Negativa e Tendência Positiva. Por fim, a terceira zona é a de Bem-Estar Dominante e caracteriza o polo positivo, evidenciando a predominância de representações de bem-estar no trabalho que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Esta zona situa-se no intervalo entre 6 e 10, e é subdividida em Bem-Estar Moderado e Bem-Estar Intenso (Ferreira 2012).

As dimensões investigadas foram as seguintes: Condições de Trabalho e Suporte Organizacional; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional; Trabalho e Vida Social.

No presente estudo foram analisadas apenas as dimensões e as variáveis com índices abaixo de cinco os quais indicam tendência negativa para a QVT, sendo elas: **Condição de Trabalho e Suporte Organizacional** (As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades, O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho) e **Reconhecimento e Crescimento Profissional** (Considerando a minha carreira (T ou D), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional, As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para a execução do meu trabalho, As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos, o IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores). A discussão, a seguir, partirá do exposto acima.

4.2.1 Dimensão: Condição de Trabalho e Suporte Organizacional

As condições de trabalho e o suporte organizacional são variáveis importantes dentro de uma organização, são nelas que se identificam os princípios adotados e estes são percebidos em função das práticas e políticas de uma dada organização, de como o empregado nela se sente tratado, pelo suporte organizacional que recebe. Considerando-se que um empregado tem a convicção de que a organização o valoriza, e que se preocupa com o seu bem-estar em função



do suporte organizacional que recebe e considerando as normas de reciprocidade, ele tende a estar mais comprometido com a organização.

Neste contexto, pesquisas têm constatado que o bem-estar, a qualidade de vida e a prevenção do sofrimento tendem a ocorrer em ambientes organizacionais mais flexíveis, nos quais predominem valores como a autonomia, harmonia e estrutura igualitária, esta última engloba elementos como justiça, igualdade, respeito e equidade (MENDES; TAMAYO, 2001). Resgatando as dimensões destacadas na pesquisa de QVT realizada no Câmpus de Chapecó percebe-se que esta dimensão apresenta índice acima de 5, entretanto, alguns fatores (conforme destacado abaixo) indicam que a qualidade de vida no trabalho torna-se um fator essencial para um nível de produtividade eficaz na instituição.

DIMENSÃO	ÍNDICE
Condição de Trabalho e Suporte Organizacional	5.853

ITENS	ÍNDICES
As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades	4.914
O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho	4.138

Estes itens destacam a burocracia que atravanca a qualidade de vida do servidor, uma vez que seu excesso não permite a tomada de decisão com agilidade. Nesses termos, processos de trabalho, procedimentos administrativos e políticas organizacionais devem equilibrar a existência de burocratização dos afazeres laborais. Da mesma forma, também nota-se que o índice de 4.138 atribuído ao item “O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho” dá importância ao fato de que gestores e gestão de pessoas precisam pensar iniciativas de estruturação e implantação de programas objetivando elevar o nível de satisfação dos servidores.



4.2.2 Dimensão: Reconhecimento e Crescimento Profissional

É de compreensão geral que um colaborador motivado torna-se mais produtivo, criativo, apto a solucionar problemas e a motivar seus outros colegas, ou seja, um funcionário motivado acha-se satisfeito e feliz no seu trabalho. Existem diferentes maneiras pelas quais se pode motivar um colaborador, dentre elas, o reconhecimento profissional é uma das mais importantes e eficazes, sendo ele importante no ambiente de trabalho, pois contribui positivamente com a produtividade assim como contribui com o clima organizacional de uma forma geral.

Outro fator que interfere significativamente na satisfação com o trabalho são as oportunidades de crescimento profissional. O trabalho é considerado um espaço social de grande relevância para a vida das pessoas, uma vez que contribui em grande parte com a formação da identidade do indivíduo, assim como com as maneiras de interação entre as pessoas (COUTINHO, KRAWULSKI, & SOARES, 2007). Diante disso, a forma como o trabalho está estruturado em termos de reconhecimento e crescimento profissional impacta diretamente sobre o indivíduo. Nesse sentido, o trabalho pode ser tanto um lugar de prazer quanto de sofrimento, no caso de vivência deste, os efeitos serão negativos para o bem estar e qualidade vida dos colaboradores, como se pode observar nos dados apresentados a seguir:

DIMENSÃO	ÍNDICE
Reconhecimento e Crescimento Profissional	4.795

ITENS	ÍNDICES
Considerando a minha carreira (T ou D), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional.	3.448
As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para a execução do meu trabalho	3.362
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	2.069



O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores	4.052
---	-------

A partir dos resultados apresentados, tanto com relação aos itens da dimensão condição de trabalho e suporte organizacional quanto à de reconhecimento e crescimento profissional, a insatisfação e falta de equidade no tratamento com os servidores foram os aspectos mais evidenciados em todos os itens acima indicados. Estes resultados são ainda mais evidenciados pelas respostas dos servidores TAE com relação a algumas perguntas efetuadas na pesquisa sobre QVT.

Em relação às perguntas: “**Quando penso no meu trabalho, o que me causa insatisfação é?**” e “**em minha opinião, QVT é?**” nota-se que as respostas mais apontadas foram, respectivamente, para a primeira e segunda questão: “Falta de incentivo à qualificação dos TAEs; Oportunidades apenas para as pessoas que possuem contatos com diretores ou chefias influentes; As diferenças entre tratamento e condições de capacitação entre TAEs e Docentes” e “Relações de trabalho construtivas, infraestrutura com equipamentos adequados; Políticas que promovam o desenvolvimento humano, social e tecnológico no ambiente interno e externo ao IFSC; Ter o mesmo tratamento para todos os servidores (TAEs ou Professores), ter um ambiente de convivência para os servidores; Realização pessoal e profissional”.

Nessas falas, percebe-se a presença de diversos fatores importantíssimos para a manutenção da qualidade de vida no trabalho. A existência de bons relacionamentos entre todos no interior da organização, as condições adequadas para o desenvolvimento de seus trabalhos abrangendo todos os servidores e setores, além da cooperação, sobretudo entre os diferentes setores, são sustentáculos que devem ser referenciados na atuação dos gestores.

É possível constatar ainda que é de fundamental importância que o setor de Gestão de Pessoas faça implementações de ações que possam oferecer tanto, **Condição de Trabalho e Suporte Organizacional** quanto **Reconhecimento e Crescimento Profissional**, principalmente com relação aos aspectos de **Satisfação e Equidade**. E a partir da implementação de tais ações vislumbra-se melhores resultados quanto à qualidade de vida dos servidores. No próximo capítulo serão apresentadas sugestões de ações com o objetivo de contribuir para melhorar tais resultados.



5. DELIBERAÇÕES DO ESTUDO

É pertinente que após a análise dos vários elementos que envolvem as pesquisas de QVT, já considerados acima, sejam pensadas e articuladas proposições que implementem melhorias nas condições organizacionais oferecidas aos técnicos administrativos do IFSC - Câmpus Chapecó. Se a qualidade de vida no trabalho for elevada, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades. “A qualidade de vida é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelos outros”. (MENDES, 2008).

O IFSC - Câmpus de Chapecó apresenta muitas dificuldades que devem ser superadas e que se transformam em desafios quando se passa a pensar no bem estar das pessoas. Pesquisas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser uma ferramenta estratégica de gestão das pessoas objetivando melhorar a estabilidade emocional, a motivação, a eficiência no desenvolvimento de suas atividades laborais. Sugere-se a seguir algumas deliberações que podem auxiliar os gestores do câmpus em questão, no que tange as ações em QVT.

Desenvolvimento de um projeto com ações multidisciplinar, voltadas à saúde e à qualidade de vida dos servidores e familiares, através pratica de atividades físicas, desenvolvimento de comportamento preventivo, organização de atividades culturais para promover a integração dos diferentes membros da instituição e incentivar um estilo de vida mais saudável.

Outra deliberação que se julga necessária enquanto meta de superação, pauta-se na construção de programas de formação para os servidores que ocupam cargos de gestão. É perceptível que o gestor e a gestão de pessoas, são responsáveis pelo desenvolvimento dos profissionais que atuam na instituição, bem como pela qualidade dos serviços e dos produtos prestados à comunidade. Nesse viés, a formação é peça fundamental para que tanto dirigentes, como gestão de pessoas façam as melhores escolhas.

Ainda registra-se como possibilidade, a implementação do atendimento das necessidades dos indivíduos e da organização, tendo clareza da concepção que possuem os trabalhadores e instituição no que se refere à QVT. Dar vez e voz ao profissional que trabalha no câmpus pressupõe-se satisfação e motivação, o que por consequência gera bem-estar, que por sua vez impulsiona o desenvolvimento e melhora a qualidade de vida no trabalho.

Construir práticas planejadas que restituam ao coletivo de trabalhadores, seu lugar de sujeito na organização, oportunizando lhes as capacitações necessárias, são alternativas



interessantes e que podem interferir e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores em questão. O planejar definindo metas claras é fundamental para a instituição.

Não se pode esquecer que a valorização do servidor, a elaboração de programas de incentivos e reconhecimentos, inovações e projetos diferenciados, também são artifícios que expandem os resultados e aumentam a qualidade de vida do trabalhador. É fundamental ainda que se mantenha o que indica Sonntag e Kruger (2010) ao afirmar que o ambiente motivador é um fator decisivo no desempenho das organizações, é preciso valorizar as pessoas para se conseguir esse ambiente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve por objetivo analisar os resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho (QVT) realizada em 2017, com os servidores técnicos administrativos do IFSC – Câmpus Chapecó. Os achados indicam que a satisfação e a equidade no trabalho foram os aspectos que mais impactaram de maneira negativa nas dimensões elencadas na pesquisa sobre a QVT. Esses dados reforçam que os baixos índices de QVT estão relacionados às condições de trabalho e suporte organizacional e também ao reconhecimento e crescimento profissional.

Também se destaca que hoje não são apenas as empresas privadas que investem na manutenção e elevação da qualidade de vida. Nas palavras de Bezerra (2007) observa-se que as empresas públicas também tem manifestado preocupação com a melhoria da QVT, uma vez que entendem ser a desmotivação fator que tem levado a prestação de um serviço insatisfatório. Assim, os gestores têm olhado com mais atenção para a qualidade de vida no trabalho, além de proporem alternativas de eventos culturais que também contribuem para integração dos servidores buscam valorizar o resultado, a produtividade e a justiça social.

Sendo estes aspectos importantes e que orientam o bom funcionamento organizacional, pode-se considerar que políticas de mudança podem interferir na melhora dos índices relacionados à QVT. Nesse sentido é relevante programar ações pautadas principalmente em oferecer oportunidades de crescimento profissional com equidade para todos os servidores, além de oferecer um suporte organizacional onde o servidor tenha a convicção de que a organização o valoriza, e que se preocupa com o seu bem-estar.

Por fim, os resultados encontrados no presente estudo ajudam na determinação de ações através do setor de Gestão de Pessoas, pois apontaram os principais aspectos que precisam ser melhorados para contribuir na qualidade de vida dos servidores da instituição.



REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: edições 70, 2011.
- CAMÕES, M. R. S.; PANTOJA, M. J; BERGUE, S. T.. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público/organizado**. – Brasília: ENAP, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Câmpus, 2004.
- COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. (2007). **Identidade e Trabalho na Contemporaneidade: repensando articulações possíveis**. *Psicologia & Sociedade* 19 (n. spe. 1), 29-37.
- FERREIRA, M. C. (2012). **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores** (2a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FISCHER, A. L. (2002). Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In M. T. L. Fleury (Org.), **As pessoas na organização** (pp. 11-33). São Paulo: Gente.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2008.
- MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Semestral da área de Psicologia da Universidade São Francisco**, v.6, n.1, p.39-46, 2001.
- MÖLLER, CLAUS. **O Lado Humano da Qualidade**. 12 ed. São Paulo: Pioneira, 2001.
- NADLER, D; LAWLER, E. **Qualidade da vida profissional: perspectivas e direções. Dinâmica da Organização**, v. 11, p. 20-30, Winter, 1983.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- ROHM, R. H. D; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015.
- SILVA, R. O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.



SONNTAG, Silvonei; KRUGER, Ivan Marcos. **O eneagrama nas organizações como forma de melhorar as relações interpessoais.** Disponível em:

www.vivereneagrama.com.br/o-eneagrama-nas-organizacoes-como-forma-demelhorar-asrelacoes-interpessoais. Acesso: 18 de nov 2019.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas.** São Paulo: 2001.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.** Florianópolis: Insular, 1996.

VELOSO, E. F. R; SCHIRRMESTER, R; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração e Diálogo**, v. 9, n. 1, 2007, p. 35-58.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw Hill, 1983.

