



# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS: UM ESTUDO DE CASO NO IFSC, CAMPUS CHAPECÓ

## ADMINISTRATIVE TECHNICAL EMPLOYEE' QUALITY WORKING LIFE: A CASE STUDY AT IFSC, CAMPUS CHAPECÓ

**Dalton Adolfo Muller**

Bacharel em Direito, daltonadolfofomuller@gmail.com

**Marcelo Marchesan**

Tecnólogo em Redes de Computadores, marcelo@redes.ufsm.br

**Fábio Evangelista Santana**

Doutor em Engenharia de Produção, fsantana@ifsc.edu.br

### RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proporciona ao indivíduo maior satisfação, menor estresse, maior motivação, melhor relacionamento e menor rotatividade de pessoas (MARRAS, 2005). Nesse viés, este trabalho relata uma pesquisa de campo feita no Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), *campus* Chapecó, cujos objetivos foram: (i) verificar que ações são realizadas para proporcionar maior qualidade de vida aos servidores técnico administrativos daquele espaço; (ii) analisar, a partir do Quality of World Life Questionnaire Bref (QWLQ-bref), a satisfação desses servidores com a sua Qualidade de Vida no Trabalho em relação aos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional; e (iii), em relação aos itens com piores resultados, propor ações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas para melhoria dos índices de satisfação. Para tanto, aplicou-se, um questionário, com 26 questões objetivas, aos servidores técnico administrativos do IFSC/Chapecó. Os resultados demonstram que há ações de QVT sendo propostas e o índice de satisfação deles foi considerado satisfatório, de acordo com a escala proposta por Reis Júnior (2008). Além disso, dentre as ações sugeridas pelos servidores para serem executadas no IFSC/Chapecó, estão atividades de alongamento, caminhadas e cursos de formação. Conclui-se, portanto, que é importante oferecer atividades de QVT aos funcionários de qualquer empresa ou setor público para que o ambiente de trabalho seja tranquilo e produtivo e para que não haja rotatividade de funcionários e acúmulo de atividades.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de Vida no Trabalho. Servidores Técnicos Administrativos. Instituto Federal de Santa Catarina.

### ABSTRACT

Quality Working Life (QWL) provides to the person greater satisfaction, less stress, greater motivation, better relationship and lower turnover (MARRAS, 2005). In this perspective, this paper reports a field research done at Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), *campus* Chapecó, whose objectives were: (i) to verify what actions are performed to provide quality of life to the administrative technical employee of that space; (ii) analyze, from the Quality of World Life Questionnaire Bref (QWLQ-bref), the satisfaction of these employees with their Quality Working Life in relation to physical/health, psychological, personal and professional domains; and (iii), in relation to the items with worst results, to propose actions to the Coordination to improve satisfaction rates. In order to do this, a questionnaire with 26 objective questions was applied to the IFSC/Chapecó administrative technical employee. The results show that there are QWL actions being proposed and their satisfaction index was considered

satisfactory, according to the scale proposed by Reis Júnior (2008). In addition, among the actions suggested by the employees to be performed at IFSC/Chapecó are stretching, walking and training courses. Therefore, it is concluded that it is important to offer QWL activities to employees of any company or public sector in order to have a smooth and productive job and no employee turnover and accumulation of activities.

**Keywords:** Quality working life. Administrative Technical Employees. Instituto Federal de Santa Catarina.



## 1 INTRODUÇÃO

No ambiente de trabalho, do setor público ou privado, uma das atribuições da Coordenadoria de Gestão de Pessoas é buscar o bem estar dos funcionários através de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A QVT proporciona ao indivíduo maior satisfação, menor estresse, maior motivação, melhor relacionamento e menor rotatividade de pessoas (MARRAS, 2005). Por isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) elaborou diversos instrumentos para avaliar a Qualidade de Vida dos Trabalhadores, chamado de World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) (FERRO, 2012; VIEIRA NETO, 2016). Esses instrumentos são importantes, pois o estudo e a análise de ações que busquem, tanto diagnosticar como implementar estratégias para melhorar a qualidade de vida no trabalho tornam-se imprescindíveis em todos os setores de qualquer empresa.

Dada a importância deste assunto, este trabalho relata uma pesquisa de campo feita no Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), *campus* Chapecó, com o objetivo de: (i) verificar quais ações estão sendo realizadas para proporcionar maior qualidade de vida para os servidores técnico administrativos daquele espaço; (ii) analisar, a partir do Quality of World Life Questionnaire Bref (QWLQ-bref) - Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho - versão abreviada -, a satisfação desses servidores com a sua Qualidade de Vida no Trabalho em relação aos Domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional; e (iii), em relação aos itens com piores resultados, propor ações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas para melhoria dos índices de satisfação.

Assim, ao final desta pesquisa, as seguintes perguntas são respondidas:

- a) Quais são as ações de Qualidade de Vida no Trabalho propostas pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas para os servidores técnico administrativos do Instituto Federal de Santa Catarina, *campus* Chapecó?
- b) Qual é o índice de satisfação dos servidores em relação a essas ações?
- c) Com base nos dados coletados e nas análises feitas, quais ações podem conferir o bem-estar físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional das pessoas que trabalham na instituição?

Para tanto, após apresentar os objetivos e justificativa dessa pesquisa, apresentar-se-á a revisão de literatura (seção 2) com base, principalmente, nos estudos de Silva e De Marchi (1997), Sucesso (1998), Boog e Boog (2002), França (1997, 2011), Ferro (2012), Vieira Neto (2016) e Marras (2016). Depois disso, definir-se-á a metodologia (seção 3) para a pesquisa de campo, seguida da apresentação e análise dos resultados (seção 4), deliberações do estudo



(seção 5). Por fim, far-se-á as considerações finais (seção 6) que nada têm de exaustivas, mas que trazem reflexões sobre QVT e sobre a sua importância para o aprimoramento das ações feitas pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do IFSC/Chapecó.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

O sucesso da administração de empresas pressupõe que os gestores garantam que seus servidores tenham boas condições de vida no trabalho. Nesse sentido, questionários, como o QWLQ-bref (e outros, como o WHOQOL, desenvolvido, inicialmente, pela OMS), são instrumentos importantes para avaliar a QVT dos trabalhadores. Além disso, a aplicação e análise desses questionários contribui para melhorar as condições de trabalho e aumentar a satisfação dos funcionários na empresa (VIEIRA NETO, 2016).

No entanto, antes de aplicar qualquer questionário de avaliação de QVT, é importante definir QVT, bem como revisar as dificuldades e benefícios da implantação de ações de QVT por parte de um setor específico dentro de uma empresa.

### **2.1 Conceito de QVT**

França (1997) conceitua QVT como

[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolvem 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 a empresa e as pessoas 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 na empresa. (não paginado)

Ou seja, para proporcionar um bom ambiente de trabalho, são necessárias ações que garantam o desenvolvimento das pessoas. Isso envolve boas condições laborais, atividades físicas e atividades de relaxamento, remuneração e benefícios justos. Além disso, o compromisso da equipe com as metas traçadas, elaboração e execução de atividades de QVT durante o trabalho (BOOG; BOOG, 2002).

Apesar de sua importância, foi apenas na década de 70 que este conceito começou a mostrar sua importância, quando Louis Davis, professor da Universidade da Califórnia, usou o termo QVT para definir o bem estar geral, a saúde e o desempenho dos funcionários em suas



atividades, demonstrando os problemas apresentados nas empresas que produzem com profissionais doentes, estressados, desmotivados, devido ao descaso com a QVT (FRANÇA, 2011).

Ao longo dos anos, houve o aumento do interesse das organizações no que tange à QVT, com o intuito de que os trabalhadores sintam-se cada vez melhores em seu ambiente de trabalho (FRANÇA, 2011).

Por isso, as empresas passaram a valorizar sobremaneira o seu capital humano e, conseqüentemente, as ações da QVT. No entanto, para uma boa gestão de pessoas, é preciso ter ciência dos riscos e das vantagens da implementação da QVT.

## **2.2 Implantação: dificuldades e benefícios**

A implantação de ações que busquem qualidade de vida dos trabalhadores, num primeiro momento, pode enfrentar problemas e resistência entre os próprios funcionários da empresa.

Segundo França e Assis (1995), muitas vezes, há um reconhecimento a respeito do valor e da necessidade da utilização de programas de QVT, no entanto, as ações para seu apoio, muitas vezes, não são suficientemente convincentes. A maior dificuldade apontada pelos autores para a implementação de QVT está na falta de importância e na baixa relevância financeira desses programas, em relação a outros. Tais programas são vistos como despesas, e não como investimentos.

Fernandes (1996) afirma que a implantação de um modelo de QVT não será a solução de todos os problemas dos funcionários de uma empresa quanto à insatisfação ou à produtividade, mas auxiliará na construção de servidores mais comprometidos com a instituição à medida que a implantação avance.

Apesar dos problemas apontados acima, segundo Silva e De Marchi (1997), Sucesso (1998), Boog e Boog (2002), França (1997, 2011) e Marras (2016), se as ações forem bem planejadas e executadas de forma adequada, em pouco tempo, os funcionários verão o quão importantes elas são para a melhora na sua qualidade de vida laboral: física/saúde, psicológica, pessoal e profissional.

Marras (2005) enfatiza a conscientização e o desejo de viver qualitativamente melhor para a grande maioria dos trabalhadores. Isso prova que a QVT importa em um tema a ser estudado e resolvido pela área de recursos humanos nas empresas, tendo em vista sua extrema importância.



A importância de se ter um ambiente agradável, propiciando aos funcionários um atendimento digno, fruto da qualidade de vida implementada é fundamental. Assim, um Departamento ou até mesmo um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho ajudaria ambas as partes (SILVA; MARCHI, 1997).

Ainda, nesse sentido, para Silva e De Marchi (1997), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto imagem e melhor relacionamento. A empresa seria beneficiada com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

Para Sucesso (1998), pode-se dizer, de maneira geral, que a QVT abrange: renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória, autoestima, imagem da empresa/instituição junto à opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso do potencial, respeito aos direitos e justiça nas recompensas.

O critério de QVT mais utilizado no Brasil, segundo França (2011), é o proposto por Walton (1973) e deve ser operacionalizado de acordo com o programa de QVT de cada empresa. São eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, integração social na organização, oportunidade de crescimento e segurança, uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, cidadania, trabalho e espaço total de vida, relevância social do trabalho.

Cabe especialmente à Coordenadoria de Recursos Humanos (RH) a busca pela melhora na qualidade de vida dos seus servidores. Tais medidas tornam o trabalho com maior qualidade, produtividade e satisfação. Ademais, segundo Silva e De Marchi (1997), Sucesso (1998), Boog e Boog (2002), França (1997, 2011) e Marras (2016), se as ações dessa Coordenadoria forem bem planejadas e executadas de forma adequada, em pouco tempo, os funcionários verão o quão importantes elas são para a melhora na sua qualidade de vida laboral: física/saúde, psicológica, pessoal e profissional.

Em empresas maiores, dada a importância e demanda de trabalho de QVT, tem-se um Departamento de QVT que será apresentado na sequência.

### **2.3 Departamento de qualidade de vida no trabalho**



Uma alternativa plenamente viável, vinculado ao Departamento de Recursos Humanos, é a criação de um Departamento de QVT. Departamento este que fica responsável pela avaliação, promoção e acompanhamento da saúde dos funcionários.

Pensando no Instituto Federal de Santa Catarina, *campus* Chapecó (IFSC/Chapecó), objeto de pesquisa deste trabalho, o Departamento de QVT ficaria responsável pela avaliação, promoção e acompanhamento da saúde dos servidores. Responderia também pelas ações de promoção da saúde dos servidores, pela segurança dos servidores técnico administrativos no trabalho, pela utilização equipamentos de proteção individual, pelos planos de emergência, pela recomendação de medidas de prevenção e pelo controle de acidentes de trabalho. Esse Departamento seria o responsável pelos exames periódicos dos trabalhadores com intuito de incentivar os cuidados com sua saúde física e psicológica.

Ademais, esse Departamento seria o responsável pela avaliação, através de instrumentos específicos, da qualidade de vida do servidor. Segundo Vieira Neto (2016), a OMS foi a pioneira no desenvolvimento de instrumentos para mensurar a QVT. Dentre os muitos instrumentos de avaliação da QVT disponíveis no mercado, sugere-se o uso do QWLQ-bref, proposto por Cheremeta *et al.* (2011). Esse instrumento de avaliação da QVT é uma versão abreviada do QWLQ-78 (REIS JÚNIOR, 2008). No questionário QWLQ-bref, os autores selecionaram 20 questões (das 78 propostas no QWLQ-78 por Reis Júnior, 2008): 4 questões do domínio físico/saúde, 4 do domínio pessoal, 3 questões do domínio psicológico e 9 questões do domínio profissional (CHEREMETA *et al.*, 2001).

Assim, após essa breve revisão de literatura, elencar-se-á, na próxima seção, quais são os sujeitos desta pesquisa e quais são os métodos para a coleta de dados.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o intuito de aprofundar os estudos sobre QVT, optou-se por fazer uma pesquisa, de cunho quantitativo, em uma instituição pública federal de ensino, o Instituto Federal de Santa Catarina, *campus* Chapecó (IFSC/Chapecó). Para tanto, elegeu-se os servidores técnicos administrativos dessa instituição de ensino para a pesquisa. Contudo, considerando servidores em férias, licença e turnos diferenciados, a pesquisa alcançou 30 servidores de um total de 47. A escolha por esses sujeitos, deveu-se ao fato de os servidores cumprirem cerca de 8h/dia dentro da instituição e, por isso, ações de QVT são fundamentais para melhorar a qualidade e o desempenho dos servidores da instituição.



Por isso, quanto aos fins, o trabalho é classificado como exploratório e descritivo. Exploratório, pois, segundo Rampazzo e Corrêa (2008), leva o pesquisador a conhecer as características e peculiaridades que rodeiam o seu problema de pesquisa; descritivo, “porque observa, porque correlaciona o que vê com o que observa” (RAMPAZZO; CORRÊA, 2008, p.73). Ou seja, foi feita uma primeira observação acerca de ações de QVT no IFSC e, além disso, foram feitas correlações com os pressupostos teóricos elencados na seção de Revisão de literatura (seção 2).

Quanto à conduta de análise de dados, a pesquisa será bibliográfica, já que toda pesquisa tem uma parte de revisão de literatura. Além disso, será de levantamento de dados, porque, segundo Rampazzo e Corrêa (2008), essa pesquisa caracteriza-se por indagar os indivíduos sobre os aspectos que se pretende investigar. Por fim, para dar uma contribuição ao IFSC/Chapecó, pretende-se, não apenas fazer um levantamento das ações de QVT realizadas pelo instituto e da satisfação desses servidores com as ações propostas, como também, em relação aos itens com piores resultados, propor ações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas para melhoria dos índices de satisfação.

Dessa forma, para responder às perguntas:

- (i) Quais são as ações de QVT propostas pelo IFSC/Chapecó para os seus servidores técnico administrativos?
- (ii) Qual é o índice de satisfação dos servidores em relação a essas ações?
- (iii) Quais ações podem conferir o bem-estar físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional das pessoas que trabalham na instituição?

Foram utilizadas 26 questões: 3 de cunho mais geral (questões 1, 2 e 3: setor em que o servidor trabalha, idade e sexo), uma questão que avalia as ações de QVT desenvolvidas pelo IFSC/Chapecó (questão 24), outra questão que verifica o interesse dos servidores por ações de QVT (questão 25) e outra pergunta que identifica as ações que, se fossem oferecidas, seriam de interesse dos servidores (questão 26).

Por fim, 20 questões (enumeradas entre o 4 e 23) apresentadas no Quadro 1, abaixo, retiradas do QWLQ-bref<sup>1</sup>, cuja compilação foi feita por Cheremeta *et al.* (2011, p.11-13) a partir do questionário QWLQ-78 (REIS JÚNIOR, 2008). Essas 20 questões envolvem/avaliam os domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional:

---

<sup>1</sup> Algumas questões foram alteradas sem prejuízo aos resultados para se adaptar à realidade do IFSC/Chapecó. Por exemplo, a questão “Como você avalia a igualdade de tratamento entre os **funcionários**?” foi modificada para “Como você avalia a igualdade de tratamento entre os **servidores do seu setor**?”





Quadro 1– Questões de 4 a 23.

DOMÍNIO	Questão	QUESTÃO
FÍSICO	7	Em que medida você avalia o seu sono?
	11	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	20	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	22	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
PSICOLÓGICO	5	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	8	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	12	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
PESSOAL	9	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	13	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	14	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	18	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
PROFISSIONAL	4	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	6	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	10	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	15	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	16	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	17	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	19	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?



	21	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	23	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: Adaptado de Cheremeta et al., 2011, p. 12-13.

A opção pelo QWLQ-bref justifica-se, pois Cheremeta *et al.* (2011) afirma que após analisar e comparar os resultados do QWLQ-78 e QWLQ-bref não ocorreu nenhuma variação superior a 5%.

O questionário (ANEXO A), composto por 26 perguntas objetivas, foi colocado no *google forms* e ficou disponível por um período de uma semana. Além disso, para obter mais respostas, os autores desta pesquisa foram três vezes ao IFSC/Chapecó aplicar os questionários presencialmente.

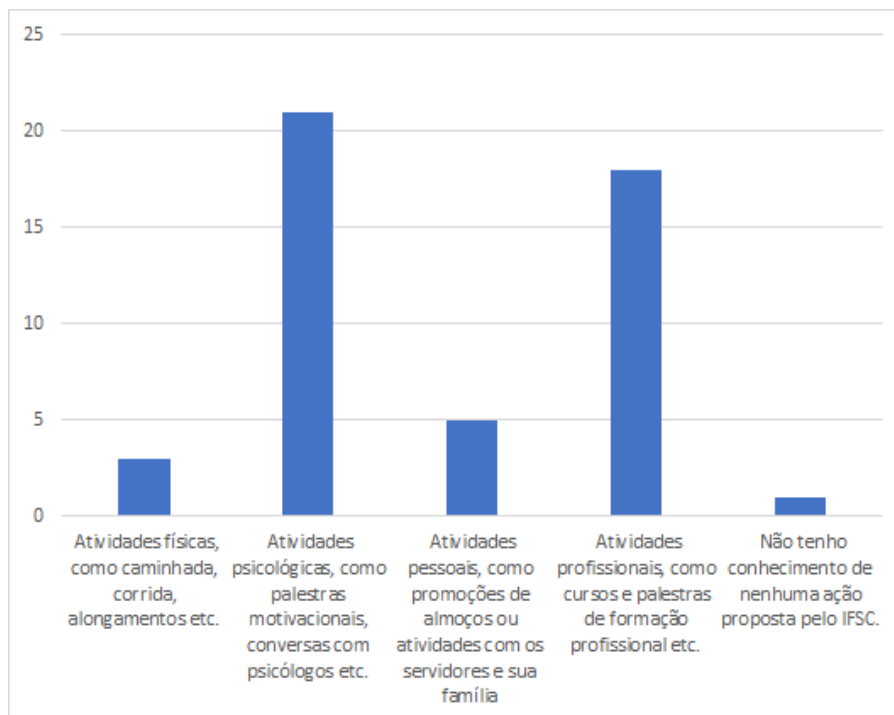
Os dados foram compilados em gráficos e tabelas para melhor visualização e análise. Os dados das perguntas 4 a 23 foram compiladas na planilha eletrônica feita por Pedroso (2008) que está disponível de forma gratuita no site <<http://www.brunopedroso.com.br/qvt/qwlq-bref.xls>>.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A coleta e análise dos dados da questão 24, conforme Gráfico1, possibilitou a constatação de que 70% dos servidores afirmaram que o IFSC realiza atividades psicológicas, como palestras motivacionais, conversas com psicólogos etc. Também, 60% constatou que são realizadas atividades profissionais, como cursos e palestras de formação profissional etc. e 29% outras ações (atividades pessoais, como promoções de almoços ou atividades com os servidores e sua família; atividades físicas, como caminhada, corrida, alongamentos etc.; não tenho conhecimento de nenhuma ação proposta pelo IFSC.).

Gráfico 1– Resposta à pergunta 24: “[...] marque quais ações você sabe que são desenvolvidas pelo IFSC/Chapecó para os servidores técnico administrativos”.

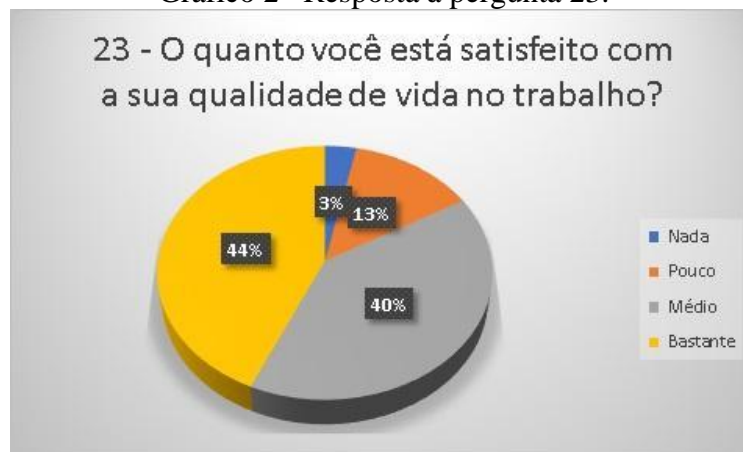




Fonte: Próprios autores.

Em relação ao índice de satisfação, questão 23, conforme Gráfico 2, nota-se que 44% dos entrevistados estão bastante satisfeitos com a QVT, 40% estão com satisfação média, 13% pouco satisfeitos e 3% nada satisfeitos com as ações de QVT.

Gráfico 2– Resposta à pergunta 23.



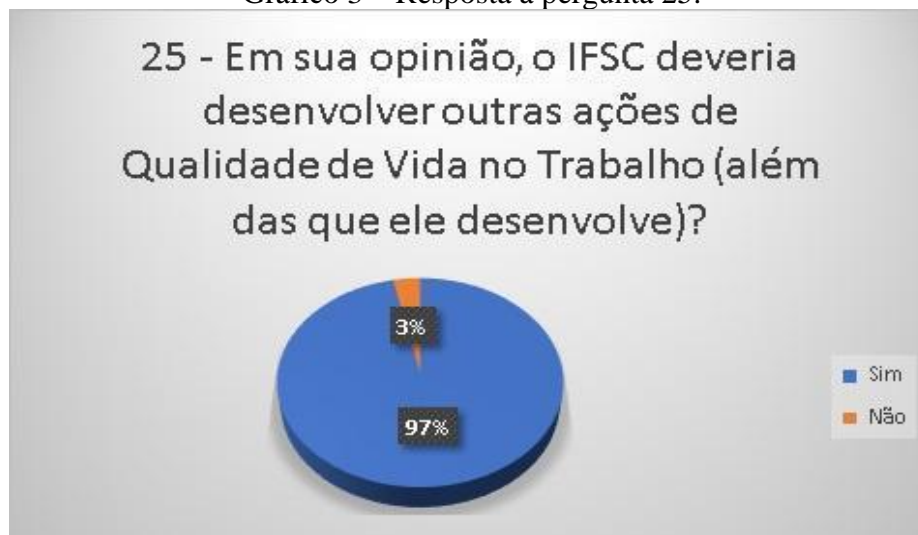
Fonte: Próprios autores.



Esse resultado demonstra que cerca de 84% dos entrevistados consideram a qualidade de vida no trabalho satisfatória o que sugere que, apesar de não haver muitas ações em todos os 4 domínios (físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional), conforme aponta o Gráfico 2, os servidores estão contentes com as ações propostas.

Quanto a opinião dos pesquisados se o IFSC deveria desenvolver outras ações de QVT, além das desenvolvidas, o Gráfico 3 revela que 97 % dos entrevistados responderam que deveria desenvolver outras ações de QVT e 3% opinaram que não é necessário desenvolver outras ações.

Gráfico 3 – Resposta à pergunta 25.

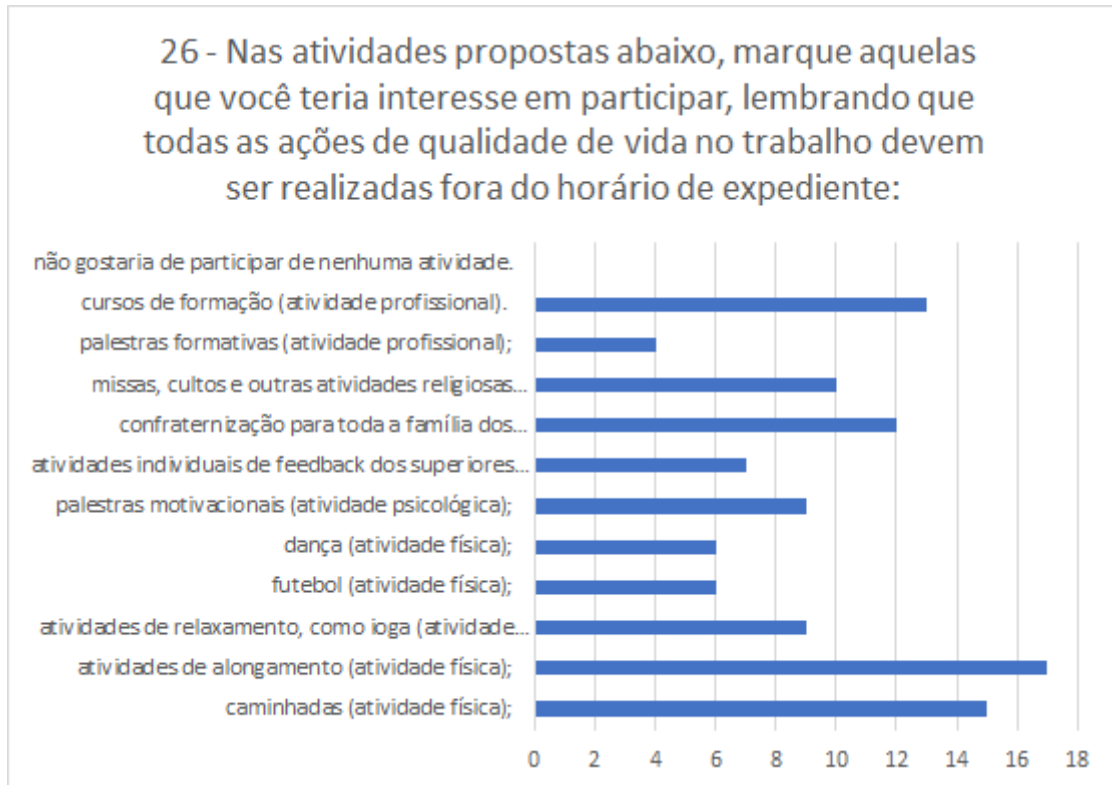


Fonte: Próprios autores.

Dentre as ações mais solicitadas, retratadas no Gráfico 4, estão (questão 26 - o candidato poderia marcar mais de uma alternativa): atividades de alongamento (56,7%), caminhadas (50%) e cursos de formação (43%) e confraternizações (40%). Além das alternativas, alguns técnicos citaram outras opções como yoga e jiu-jítsu.

Gráfico 4 – Respostas a pergunta 26.





Fonte: Próprios autores.

As questões 4 a 23, do instrumento QWLQ-bref, de Cheremeta *et al.* (2011), foram compiladas na planilha eletrônica do programa *Microsoft Excel for Windows*, feita por Pedrosa (2008). As respostas estão dispostas em uma escala do tipo Likert, expostas no Quadro 2 e que variam entre:

Quadro 2 – Variantes de possíveis respostas da tabela likert.

Escala do tipo likert	1	2	3	4	5
-	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
-	nada	pouco	médio	bastante	completamente
-	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
-	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom

Fonte: Próprios autores.



As respostas são convertidas em números, de 1 a 5 (conforme linha 1) em que 1 e 2 representam uma avaliação negativa; 3, as avaliações intermediárias, e 4 e 5 demonstram uma avaliação positiva (CHEREMETA *et al.*, 2011).

O Quadro 3, abaixo, mostra os resultados da pesquisa, que traçam um perfil de QVT do servidor do IFSC/Chapecó nos quatro domínios:

Quadro 3 – Estatística descritiva da pesquisa.

<b>DOMÍNIO</b>	<b>MÉDIA</b>	<b>DESVIO PADRÃO</b>	<b>VALOR MÍNIMO</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>AMPLITUDE</b>
Físico/Saúde	3,483	0,473	2,000	4,500	2,500
Psicológico	3,811	0,693	1,667	5,000	3,333
Pessoal	3,767	0,537	2,500	4,750	2,250
Profissional	3,515	0,557	1,778	4,667	2,889
<b>QVT</b>	3,644	0,471	2,424	4,458	2,035

Fonte: Gerado através da planilha de Pedroso (2008).

Percebe-se que a média nos quatro domínios varia entre avaliações intermediárias (domínios físico/saúde e profissional) para uma avaliação positiva (domínio psicológico e pessoal), o que corrobora o resultado do Gráfico 2 em que 84% dos entrevistados consideram a qualidade de vida no trabalho satisfatória.

Além disso, pode-se observar que não há uma diferença muito grande entre o valor mínimo (4ª coluna) e o valor máximo (5ª coluna) registrado em cada domínio: eles variam entre os números 2 e 4.

A média dos domínios da QVT, na visão do entrevistado e a média geral de QVT foram os apresentados no Gráfico 5, abaixo. Esse gráfico é analisado com base na escala de classificação proposta por Reis Júnior (2008, p.80) e exibida no Quadro 4:

Quadro 4 – Escala de classificação.

<b>QWLQ - 78</b>				
<b>Muito Insatisfatório</b>	<b>Insatisfatório</b>	<b>Neutro</b>	<b>Satisfatório</b>	<b>Muito Satisfatório</b>
<b>0 a 22,5</b>	<b>22,5 a 45</b>	<b>45 a 55</b>	<b>55 a 77,5</b>	<b>77,5 a 100</b>

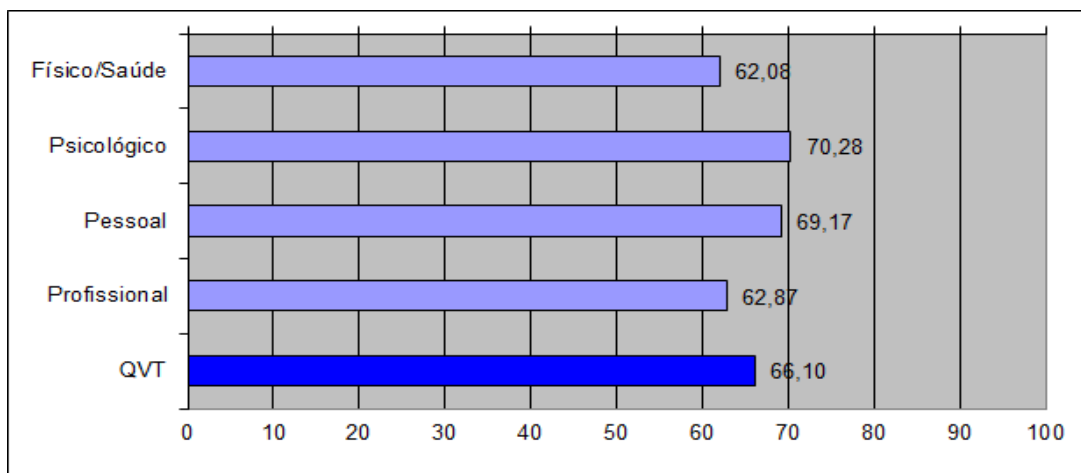


Fonte: Reis Júnior (2008, p.80)

De acordo com o autor, o valor compreendido entre 0 a 22,5 é considerado muito insatisfatório; entre 22,5 e 45, insatisfatório; o neutro vai de 45 a 55; entre 55 e 77,5 é considerado satisfatório e, por fim, o índice entre 77,5 e 100 é considerado muito satisfatório.

A média dos entrevistados do IFSC/Chapecó está registrada no Gráfico 5:

Gráfico 5 – Média dos Domínios da QVT do Ponto de Vista do Avaliado e Média Geral de QVT.



Fonte: Gerado através da planilha do Pedroso (2008).

Pode-se perceber que o gráfico gerado aponta para um QVT com média 66,10 o que representa um índice de avaliação satisfatório, corroborando os dados do Gráfico 2 e do Quadro 4. O domínio físico/saúde e o domínio profissional atingiram, respectivamente, 62,08 e 62,87, encaixando-se, também, em um índice satisfatório de avaliação. Os índices de correlação mais altas de avaliação, mas ainda assim encaixados no índice satisfatório de avaliação, ficou com os domínios psicológico (70,28) e pessoal (69,17).

Em resumo, a avaliação dos entrevistados foi positiva para os quatro domínios analisados, ou seja, os entrevistados estão satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho apesar de não haver muitas ações de QVT propostas pelo IFSC/Chapecó (Gráfico 1).

## 5 DELIBERAÇÕES DO ESTUDO

Após a tabulação das respostas fornecidas pelos Servidores Técnicos Administrativos em Educação, verificou-se que os servidores estão satisfeitos com a QVT oferecida pelo IFSC.



Porém é interessante ressaltar que essas ações não podem ser sazonais, devendo ocorrer frequentemente para que os níveis de QVT não decaiam com o passar do tempo.

Ademais, como sugestão, poderia ser criado um Departamento de QVT no IFSC, dada a importância da manutenção e da avaliação constante de atividades que garantam uma boa qualidade de vida aos servidores. Outra sugestão que pode ser apontada é o levantamento das habilidades dos servidores do IFSC/Chapecó. Ou seja, se um servidor sabe meditar/tem formação para isso, poderia auxiliar os colegas em alguns momentos de meditação; se um colega tem formação em yoga, poderia oferecer isso aos colegas em algum momento. Assim, a partir das habilidades dos próprios colegas, ações de QVT poderiam ser disponibilizadas sem gerar ônus para o instituto.

Outra proposta, firmar parcerias com outras instituições públicas da região, como é o caso da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) e da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), ambas localizadas em Chapecó. Assim, servidores dessas instituições poderiam ser convidados a ministrar ações de QVT no ISFC, bem como, servidores do IFSC poderiam propor ações de QVT em contrapartida.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A QVT influencia a qualidade de vida do servidor e o desempenho dele no setor em que trabalha. Pensando nisso, o objetivo deste trabalho foi fazer uma pesquisa de campo no IFSC/Chapecó, para verificar quais ações estão sendo realizadas para proporcionar maior qualidade de vida para os servidores daquele espaço e para verificar, a partir do QWLQ-bref, a satisfação desses servidores com a sua QVT em relação aos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional.

Em suma, os dados coletados, a partir da resposta de 30 servidores técnico administrativos, demonstram que há ações de QVT sendo propostas e o índice de satisfação deles foi considerado satisfatório, de acordo com a escala proposta por Reis Júnior (2008).

Além disso, dentre as ações sugeridas pelos servidores para serem executadas no IFSC/Chapecó, estão atividades de alongamento, caminhadas e cursos de formação.

Conclui-se que é importante oferecer atividades de QVT aos funcionários de qualquer empresa ou setor público para que o ambiente de trabalho seja tranquilo e produtivo. Cabe ressaltar que no IFSC/Chapecó não há um setor de QVT. Quem é responsável pela qualidade de vida dos servidores é a Coordenadoria de Gestão de Pessoas. Por isso, sugere-se, além da criação de um setor de QVT, que outros trabalhos e pesquisas sejam feitos para que se tenha





um maior alcance dos resultados, como, por exemplo, a realização de uma pesquisa semelhante com os professores do instituto. Adicionado a isso, indica-se a parceria com outras instituições de ensino e o convite para que os próprios servidores do IFSC realizem ações de QVT para os seus colegas.

## REFERÊNCIAS

BOOG, G.; BOOG, M. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. São Paulo: ed. Gente, 2002. v. 1.

CHEREMETA, M. *et al.* **Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho**. Revista Brasileira de Qualidade de vida, v. 3, n. 1, jan./jul. 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758/600>. Acesso em: 01 ago. 2019.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 3.ed. Salvador: ed. Casa da Qualidade, 1996.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura**. Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Brumadinho, 2012.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: ed. Atlas, 2011.

FRANÇA, A. C. L.; ASSIS, M. P. de. Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo. ed. Saraiva, 2016.

MARRAS, J. P. **Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

PEDROSO, B. **Planilha eletrônica do programa Microsoft Excel for Windows – QWLQ-bref**. 2008. Disponível em: <http://www.brunopedroso.com.br/qvt/qwlq-bref.xls>. Acesso em: 01 set. 2015.



PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008.

RAMPAZZO, S. E.; CORRÊA, F. Z.M. **Desmitificando a metodologia**: guia prático de produção de trabalhos acadêmicos. Erechim: Habilis, 2008.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de Vida do Trabalho**: Construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação de Mestrado. Ponta Grossa, 2008.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. **Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna**: construção de um instrumento de avaliação. Revista eletrônica FAFIT/FACIC, v. 01, n. 02, p. 11-25, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>. Acesso em: 03 set. 2019.

SILVA, M. D. da; DE MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: ed. Best Seller, 1997.

SUCESSO, E. de P. B. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

VIEIRA NETO, W. **Segurança do Trabalho na Construção Civil**: Avaliação da QVT por Intermédio do QWLQ-BREF. Monografia(Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. Florianópolis, 2016.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Slow Management Review*, v. 15, n. 1, 1973.



## ANEXO A: QUESTIONÁRIO PARA AVALIAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS DO IFSC/CHAPECÓ

Este questionário faz parte de uma pesquisa de levantamento de dados do curso Pós-graduação em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica (IFSC/Chapecó). Ele objetiva avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnicos Administrativos do IFSC/Chapecó e verificar o índice de satisfação em relação a essas ações, sob o ponto de vista físico, pessoal, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugerimos que você escolha, entre as alternativas, a que lhe parece ser a mais adequada.

Além disso, pedimos que você tenha em mente **as duas últimas semanas** para responder às questões.

O questionário é uma compilação de questões objetivas, feita por Cheremeta *et al* (2011) a partir do questionário elaborado por Reis Júnior e Pilatti (2008). Ele leva cerca de 10 minutos para ser respondido. Você não precisa se identificar para respondê-lo.

Desde já agradecemos,

Dalton Adolfo Müller e Marcelo Marchesan

1 - Em qual setor você trabalha?(OPCIONAL)

2 - Qual sua idade?

entre 18 – 25

entre 26 – 33

entre 34 – 42

mais de 43

3 - Qual o seu sexo?

feminino

masculino

prefiro não dizer

4 - Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5



5 - Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

6 - Como você avalia a igualdade de tratamento entre os servidores do seu setor?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

7 - Em que medida você avalia o seu sono?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

8 - Como você avalia sua liberdade de expressão no seu setor de trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

9 - Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

10 - Em que medida você possui orgulho do setor no qual trabalha?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

11 - Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12 - Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

13 - Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

14 - Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

15 - Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões do seu setor?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

16 - Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

17 - Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pelo IFSC?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5



18 - Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito Boa
1	2	3	4	5

19 - Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
1	2	3	4	5

20 - Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

21 - Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito Bom
1	2	3	4	5

22 - Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou Menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

23 - O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

24 - Por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), estamos entendendo aquelas ações que proporcionam um bom ambiente de trabalho para os servidores técnico administrativos do IFSC. Essas ações envolvem atividades dos domínios: físico, psicológico, pessoal e



profissional. Tendo em vista o conceito de QVT, marque quais ações você sabe que são desenvolvidas pelo IFSC/Chapecó para os servidores técnico administrativos:

- Atividades físicas, como caminhada, corrida, alongamentos etc.
- Atividades psicológicas, como palestras motivacionais, conversas com psicólogos etc.
- Atividades pessoais, como promoções de almoços ou atividades com os servidores e sua família
- Atividades profissionais, como cursos e palestras de formação profissional etc.
- Não tenho conhecimento de nenhuma ação proposta pelo IFSC.
- Outras ações, cite: \_\_\_\_\_

25 - Em sua opinião, o IFSC deveria desenvolver outras ações de Qualidade de Vida no Trabalho (além das que ele desenvolve)?

- Sim
- Não

26 - Nas atividades propostas abaixo, marque aquelas que você teria interesse em participar, lembrando que todas as ações de qualidade de vida no trabalho devem ser realizadas fora do horário de expediente:

- caminhadas (atividade física);
- atividades de alongamento (atividade física);
- atividades de relaxamento, como ioga (atividade física);
- futebol (atividade física);
- vôlei (atividade física);
- dança (atividade física);
- palestras motivacionais (atividade psicológica);
- atividades individuais de feedback dos superiores para com os subordinados (atividades psicológicas);
- confraternização para toda a família dos servidores (atividade pessoal);
- missas, cultos e outras atividades religiosas (atividade pessoal);
- palestras formativas (atividade profissional);
- cursos de formação (atividade profissional).
- não gostaria de participar de nenhuma atividade.
- outras atividades. Cite: \_\_\_\_\_

