

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA EM ÉPOCA DE PANDEMIA

Juliana Alves¹

Suelen Martins dos Santos Garcia²

RESUMO:

O presente estudo tem como objetivo principal abordar a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho e na vida de cada servidor de forma a agregar na saúde física e psíquica deles. Os fatores da qualidade de vida no trabalho (QVT) têm por objetivo facilitar o convívio social alinhado a um ambiente favorável com relações interpessoais agradáveis e saudáveis. De acordo com o momento vivido por todos em época de pandemia a alta produtividade dos técnicos administrativos e professores do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), através das atividades não presenciais (ANP) está sobrecarregando esses profissionais. Nesse contexto, o trabalho tem como objetivo geral identificar os principais fatores que interferem na QVT, mencionando alguns dos seus conceitos teóricos, o quanto ela afeta diretamente a vida dos servidores públicos e, conseqüentemente, na sua produtividade, pois muitos profissionais encontraram dificuldades em utilizar as tecnologias da informação. Diante disso, faz-se necessário uma análise dos motivos pelos quais os professores, principalmente, estão com sua QVT afetada nessa época de pandemia. A pesquisa foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, documentos do IFSC e de alguns estudos quantitativos oficiais sobre a pandemia.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho, Servidor Público, Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

¹ Licenciada em Pedagogia – Universidade de Estado de Santa Catarina – UDESC, Tecnóloga em Gestão Financeira- UNINTER PR . E-mail: juliana08jan@gmail.com

² . Bacharela em Administração pela UNIARP- Caçador. cursando Pedagogia na Uniasselvi- Caçador, Especialista em Gestão Pública Municipal pelo IFSC Câmpus Caçador, Especialista em Gestão de Pessoas com ênfase em RH pela UNIARP- Caçador. E-mail: sumartins10@hotmail.com

Foi durante a 1ª Guerra Mundial, no ano de 1915, que surgiu a primeira preocupação com a qualidade de vida no trabalho pela Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições. Essa comissão, que era composta por profissionais fisiologistas e psicólogos, que, no término da guerra essa comissão passou a ser o Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial e, mais tarde, passou a se chamar Instituto de Pesquisa sobre Saúde no Trabalho, pois esse assunto não era tão fácil como pensavam.

O Instituto de Pesquisa sobre Saúde no Trabalho começou a realizar várias pesquisas sobre o trabalhador e as posturas no trabalho, a carga de trabalho, seleção, treinamento e o ambiente, tudo o que hoje a Gestão de Pessoas dentro de uma organização promove ao servidor (ROSA; PILATTI, 2006). É preciso entender que as melhorias nas condições profissionais, historicamente foram obtidas pelos esforços das lutas sociais dos trabalhadores tendo os sindicatos um papel relevante de mobilização das categorias e suas reivindicações.

Mais tarde na Inglaterra criava-se um grupo de pesquisadores chamado *Ergonomics Research Society*, uma nova ciência que tinha como estudo o ambiente laboral. Na atualidade, a ergonomia abrange cinco grandes áreas de estudo aplicadas ao trabalho: ergonomia na organização do trabalho pesado; biomecânica aplicada ao trabalho; prevenção da fadiga no trabalho; prevenção do erro humano e adequação ergonômica do posto de trabalho (COUTO, 1995).

A ergonomia foi convertida em normas oficiais por meio da NR-17. O então Ministério do Trabalho e Previdência Social instituiu a Portaria nº 3.751, em 23/11/90, que baixou a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) tratando especificamente da ergonomia. Essa norma tem como o objetivo adaptar as condições de trabalho, criando a área de trabalho para a economia de movimentos, redução de manipulações e repetições, melhora do ritmo do trabalho, adequação do formato ao operador, o que possibilita a diminuição da atividade muscular (NASCIMENTO; MORAES, 2000).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) associada aos professores traz a necessidade de uma verificação de como esses profissionais se encontram diante a situação que todos estão passando em tempos de pandemia, de que maneira percebem a satisfação no seu ambiente de trabalho, ou como estão se sentindo no seu ambiente de trabalho, tendo em vista que agora o seu trabalho está na sua casa. É importante destacar que o professor precisa estar preparado para direcionar os alunos visando à correta busca da realização de pesquisas e estudos pela internet de forma segura e confiável, a partir das atividades não presenciais (ANP).

Busca-se aprofundar o presente estudo por meio de reflexões que agregam e se relacionam ao tema a QVT com a finalidade de contribuir com melhorias e ações para os servidores que estão trabalhando em *home office*, nesse momento em que o mundo passa por uma pandemia causada pelo novo Coronavírus (Covid-19), no qual todos os profissionais tiveram que se adequar aos novos métodos de trabalho. Portanto, as organizações buscam formas de se sobressair e se adaptar ao novo conceito em que os servidores públicos são parte essencial da estrutura organizacional e não somente responsáveis por “produzir e produzir”. Precisa-se saber como está a saúde psíquica e emocional desses servidores do IFSC.

A QVT tem condições de extrapolar os limites da organização em termos de melhoria da qualidade de vida dos servidores, considerando as diferentes dimensões, como: física, social, psicológica, intelectual e profissional. Entende-se que o principal objetivo da QVT é a conciliação dos interesses dos servidores do IFSC, ou seja, melhorando a satisfação do servidor, melhora-se a produtividade no trabalho, no seu desenvolvimento de capacidades e na sua integração social e familiar.

É relevante neste estudo compreender como os servidores se encontram trabalhando em *home office*, a atenção voltada para as funções desempenhadas e as tarefas que desenvolvem em suas vidas particulares, pois as duas coisas se uniram desde o início da pandemia, já que o desempenho de um profissional é gerado pelo ambiente e pelo clima organizacional dentro de uma instituição e nesse momento que o país está vivendo alguns profissionais podem estar passando por momentos que não geram satisfação, mas sim momentos de ansiedade, por exemplo, as quais levam à diminuição da produtividade do profissional e conseqüentemente a qualidade do trabalho realizado, pois cada pessoa tem uma necessidade individual e se motiva de maneira diferente.

Partindo dos princípios expostos até aqui, serão extraídas citações de autores para o desenvolvimento bibliográfico do tema Qualidade de vida no Trabalho (QVT), para realizar uma aproximação em relação ao IFSC. Entendendo assim, com mais clareza, esta preocupação que é cada vez mais buscada pelas organizações de sucesso.

Este presente artigo apresenta o objetivo principal de observar a partir das dimensões estudadas, a qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFSC, durante o período da pandemia, visando às necessárias soluções para as melhorias. Os objetivos específicos são: a) apontar e relatar as ações, associadas à QVT desenvolvidas no IFSC; b) compreender o ponto de vista dos servidores públicos federais em relação à sua QVT; e c) detectar as dimensões que envolvem as condições e indicadores de QVT nos modelos estudados.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia adotada consistiu na pesquisa bibliográfica para conceituar e definir a QVT e seus conceitos e as implicações, pois: *“A citação das principais conclusões a que outros autores chegaram permite salientar a contribuição da pesquisa realizada e demonstrar contradições ou reafirmar comportamentos e atitudes”* (LAKATOS; MARCONI, 2010, p. 208).

No que se refere às fontes, foram pesquisadas bibliografias já com embasamento técnico e científico de autores com obras de grande importância para esse trabalho. Essa pesquisa bibliográfica contribuiu com a diversidade de autores e referências do tema em questão, pois o assunto abre um leque para explicar vários outros temas que andam juntos com a QVT.

Nos dias de hoje a inquietação das organizações é minimizar os conflitos principais no ambiente de trabalho, como o não comprometimento, a grande rotatividade de pessoas, a queda na produtividade e a falta de qualidade do produto final.

A sobrevivência de uma instituição ou empresa depende da aquisição de modelos de gestão que respeitem o servidor público como membro importante para o crescimento pessoal e funcionamento da instituição e um dos desafios é identificar fatores que levam à motivação do seu funcionário para desempenhar seu trabalho com eficácia e eficiência.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Concepção de Qualidade de Vida

A gestão dos recursos humanos trata a gestão de pessoas no ambiente organizacional. Chiavenato (2008) explica que administrar pessoas é, sem dúvida, o elemento central do trabalho de qualquer gerente, pois é ele que vai ter que mostrar os bons resultados de sua equipe.

Pode-se afirmar que a gestão de pessoas eficiente é aquela que está atenta às mudanças e turbulências de um mercado em constante movimento e nos dias atuais e que na época de pandemia tem que se preocupar em entender as aspirações e objetivos individuais das pessoas. Ela é capaz de atrair e manter bons profissionais trabalhando motivados e com boa

produtividade. Deve atuar com clareza, honestidade, respeito ao capital humano e aos princípios éticos.

Conforme Chiavenato (1992, p. 201-202):

“A qualidade encontra-se intimamente relacionada com a produtividade e ambas possibilitam a competitividade da empresa/organização. O conceito de Qualidade implica na conformidade/adequação relativamente ao que o cliente/usuário espera; daí advindo uma mobilização interna (organizada e sistemática), e alcançá-la vai depender de uma série de aspectos para além do investimento em ativos fixos ou da aquisição de determinados itens (máquinas, equipamentos, tecnologias, etc.), principalmente dos ligados à cultura organizacional. A qualidade não se restringe à produção/fabricação, antes se direcionando a todas as áreas da empresa/organização, isto é, deve ser introduzida na própria dinâmica organizacional no contexto de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo”.

Segundo Martins (2003) a produtividade depende de dois fatores: capacitação e motivação. A capacitação refere-se à competência na realização de tarefas e é responsabilidade do setor de Gestão de Pessoas. É desenvolvida na organização por meio do recrutamento, da seleção, do treinamento e do desenvolvimento dos colaboradores.

A motivação refere-se à disposição do trabalhador em empenhar-se da melhor maneira na realização de suas funções e está intrinsecamente relacionada ao indivíduo, porém é altamente influenciada pela organização. Ressalta ainda, que a importância da QVT se dá pelo fato de que os profissionais passam no ambiente de trabalho pelo menos 8 horas por dia, no mínimo 35 anos de suas vidas, desenvolvendo atividades rotineiras nas quais precisam de um ambiente estável com infraestrutura e qualidade.

Segundo Limongi-França (2003), as perspectivas futuras para qualidade de vida no trabalho são:

1. O fortalecimento das competências de bem-estar organizacional integradas ao bem-estar pessoal,
2. Adoção de elementos gerenciais próprios, o que tem tido ótima aceitação nas empresas,
3. Dotação orçamentária específica integrada ou não aos custos médicos e passivos trabalhistas,
4. Posicionamento estratégico nas metas de gestão organizacional, consolidação de modelos, qualificação dos técnicos, gestores e especialistas e, especialmente:
5. Reduzir a rejeição em tratar o tema como processo, em geral só se pensa no resultado final.

O ambiente de trabalho possui intrinsecamente, o compromisso com a qualidade de vida do trabalhador. Para Limongi-França (2003, p.40), a QVT é entendida como:

“Qualidade de Vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da Empresa”.

Isso o servidor público não pode aplicar somente dentro do IFSC, pois ele deverá também ter uma vida fora da instituição com qualidade, praticando exercícios físicos, tendo uma alimentação saudável e uma satisfatória vida social.

Já Chiavenato (2002, p. 391), entende que a QVT tem o objetivo de integrar duas forças: *“de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade”*.

A qualidade de vida deve partir de uma atitude pessoal com a qual as instituições e empresas poderão contribuir, mas de nada adiantará se os trabalhadores não mudarem suas atitudes e posturas, assim todos saem ganhando em qualidade de vida e qualidade na produção.

A qualidade de vida consiste em um conjunto de aspectos presentes nas instituições que propiciam aos trabalhadores no seu bem-estar físico, mental, econômico e social ao permitir que cada indivíduo resgate a sua condição de cidadão. Bergeron (1982 apud Massolla; Calderari, 2011) saliente que a QVT está na prática concreta de uma filosofia humanista com a introdução de métodos participativos para modificar um ou vários aspectos do ambiente de trabalho e criar uma situação favorável à satisfação dos empregados e à produtividade.

Para almejar uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho é indispensável que a instituição e os servidores sejam vistos como um todo visando uma boa jornada de trabalho.

Nadler e Lawler (1983 apud Massolla; Calderari, 2011, p.06) definem:

“Qualidade de vida no trabalho de acordo com a evolução no tempo e com as diferentes pessoas que o utilizam, isto é, como uma forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações. Seus elementos distintivos são: a) a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre a efetividade organizacional; b) a ideia de participação na tomada de decisões e na solução de

problemas”.

Para obter um aumento na produtividade é necessário que as empresas trabalhem com pessoas motivadas e que as mesmas sejam compensadas. Através de uma boa comunicação é possível que os empregados possam se envolver mais e mostrar melhor desempenho em seu papel dentro de uma instituição. Mas, se a mudança estratégica não estiver sustentada por uma coerente cultura organizacional, estará fadada ao fracasso.

“As filosofias e conceitos introduzidos nas empresas durante a implementação dos sistemas de gestão da qualidade representam uma ruptura na estrutura da administração tradicional e enfatizam a necessidade de uma reorientação estratégica” (OLIVEIRA, 2006, p.18).

As pessoas, o mercado de trabalho, a tecnologia, a gestão, estão em constantes avanços e mudanças, com isso é necessário que as instituições estejam sempre inovando, criando e fazendo com que seus servidores estudem, pois as mudanças nem sempre são bem aceitas, mas são necessárias.

Santos e Souza (2007, p. 02), definem:

“Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tratado como um leque amplo e, geralmente confuso. As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”.

Para Walton (apud Rodrigues 1999, p.83) considera que:

“A expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Embora a QVT como conceito seja frequente, compõe ainda uma reivindicação dos trabalhadores no seu dia-a-dia, uma vez que as multitarefas muitas vezes são características das novas formas de trabalho e também envolvem cargos tradicionais como aqueles exercidos por servidores públicos.

3.2 Clima e Cultura organizacional em Instituições de Ensino

O clima organizacional tem a finalidade de agregar o bem estar dos servidores que as

compõem e a tudo que acontece no ambiente de trabalho, sendo com o líder, ou colega de trabalho ou a própria instituição. Tudo tem que estar em sintonia. Para que isso aconteça, o clima organizacional dentro de uma instituição é o indicador que busca medir a satisfação dos servidores, como que o servidor se adequou à cultura e à realidade da instituição, por meio do setor de gestão de pessoas ou por meio de modelos de gestão, no qual o resultado da valorização profissional é resultante da relação entre o servidor e instituição enquanto um resultado positivo para a instituição mediante o trabalho do servidor público.

Para Chiavenato (2004, p. 119) *“o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e influencia o seu comportamento”*. Há uma intensa ligação entre o clima da organização de forma que quando soma a motivação entre os servidores, o clima favorável abrange e se transforma em satisfação, de animação de empenho e que cooperam positivamente tanto para a instituição quanto para os servidores. *“O clima representa o ambiente psicológico e social que existe na organização e que condiciona o comportamento de seus membros”* (CHIAVENATO, 2004, p. 99).

A responsabilidade, realização, reconhecimento, e progresso do servidor dentro de uma instituição se dão por fatores que evidenciam os anseios positivos em relação ao seu trabalho com o clima favorável que a instituição proporciona. O clima organizacional possui relações de retroalimentação com a cultura organizacional, determinando a satisfação ou não dos trabalhadores dentro da instituição ou empresa. Dentre os fatores principais que influenciam o clima das organizações podemos citar como os principais: a cultura organizacional, a motivação, a qualidade de vida no trabalho e a liderança.

Cultura organizacional é um conjunto de valores, crenças e hábitos partilhados pela gerência e colaboradores que compõem uma empresa. A cultura organizacional é um norte para a realização de todas as atividades da empresa, o que a torna única mesmo tendo outras empresas com o mesmo segmento.

Uma boa cultura organizacional e que agrega ao capital humano é aquela *“democrática e participativa que inspire confiança, comprometimento, satisfação, espírito de equipe. Uma cultura baseada em solidariedade e camaradagem entre as pessoas”* (CHIAVENATO, 2010, p. 53)

A cultura organizacional é a que distingue uma empresa da outra, por isso ela precisa ser bem trabalhada e difundida, para que as ações dentro da instituição sejam cumpridas conforme a cultura dela existente. Robbins (1999) entende a motivação como o processo

desencadeado pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta (objetivo mensurável). Por isso, a motivação é um elo entre a cultura organizacional e um objetivo mútuo entre a instituição e o servidor público.

A cultura organizacional do IFSC envolve três macroprocessos: a) finalísticos – atividades essenciais à instituição para o cumprimento da missão (ensino técnico público e gratuito para o desenvolvimento econômico e cultural) na relação com funcionários, alunos e a sociedade; b) de suporte – relacionados à gestão de recursos necessários a todos os processos dentro do IFSC; e c) gerenciais – ligados às estratégias da instituição, suas políticas, diretrizes e metas (IFSC, 2020). A preparação dos alunos para o mercado de trabalho resulta em especificidades de atuação da instituição em ensino, pesquisa e extensão.

A influência e o poder de persuasão que o líder exerce em uma instituição é o resultado de suas ações que o grupo lhe entrega. O líder tem que saber se impor e de que maneira ele quer que sua equipe siga firme e forte para atingir o objetivo final que é a produção. No mercado de trabalho para se seguir em frente ou para permanecerem no mercado, realizam planejamento e estabelecem metas a serem seguidas pelo líder e seus liderados, pois um líder precisa influenciar seu grupo a cumprir as metas, instigando, motivando o servidor.

Liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas de líder. Um grande líder tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, em uma grande variedade de situações. (MAXIMIANO, 2012, p. 282)

A instituição que tem um plano de carreira, plano para cargos e salários é uma instituição ou empresa mais atrativa, onde são valorizados os aspectos de QVT perante os trabalhadores e é claro que o mesmo deve que se dedicar e se esforçar para chegar até onde se almeja dentro da organização. Isso faz com que o profissional se motive a estudar e a focar na sua produtividade.

Em relação às instituições de ensino, as transformações sociais e as profundas mudanças tecnológicas foram os principais responsáveis pela modificação no cenário educacional brasileiro. Essas alterações exigiram que a educação passasse a alcançar seus objetivos educacionais adequados às necessidades da sociedade.

Segundo Aranha (1990, p. 50), nas sociedades primitivas, a educação era um processo em que *“todos educam a todos”*, pois esta estava integrada à maneira como a sociedade funcionava. No entanto, com o passar dos anos, para atender aos grupos humanos que foram tornando-se mais complexos, surgiram as escolas com o objetivo de transmitir a herança

cultural, ou seja, a educação ainda era entendida como uma transmissão vinda dos antepassados.

A reforma educacional, estabelecida pela Constituição de 1988 e da LDB nº 9394/96 implantou um novo modelo de gestão, que trouxe mudanças impactantes para o trabalho docente. Tais mudanças foram marcadas pela intensificação do trabalho dos professores e o estabelecimento de reformas educacionais precárias, visto que não atendiam os problemas educacionais da época. O novo modelo impactou diretamente no trabalho dos professores, pois permitiam baixar custos e redefinir os gastos nas instituições escolares. O trabalho docente já foi visto como uma maneira de preparar os cidadãos para a sociedade e o professor era o principal agente nesse processo. Nos dias atuais, o trabalho do professor é o resultado de uma atividade de interação humana (NORONHA apud OLIVEIRA, 2006).

3.4 Qualidade de vida e tecnologias

A principal finalidade de uma escola é a aprendizagem dos alunos, sendo o professor aquele que assume um papel importante no processo de ensino-aprendizagem, procurando fazer uso das tecnologias para viabilizar caminhos que transformem a maneira de se apresentar os conteúdos, através de diversidade e inovação na sala de aula, assim assumindo um papel de facilitador na construção de conhecimento e não só um transmissor de informações.

Segundo Otto (2016, p.09):

“O avanço do hardware, tornando possíveis microcomputadores como recursos como canal de voz, vídeo, outros componentes, está difundindo a possibilidade de um trabalho multimídia que, ao combinar o realismo da televisão com flexibilidade do computador, está gerando grande significação na educação. Pois, a sociedade está caracterizada pela diversidade de linguagens, na busca de tecnologias cada vez mais avançada, e a inserção de práticas de ensino que visam a melhorar a qualidade na educação, explorando a aplicação de imagens, movimentos, artes, músicas, jogos, moldando um universo imaginário ou real, significando os conteúdos em sala de aula”.

Desta forma, observa-se que a tecnologia é uma necessidade mundial, e que a escola deve estar preparada para esta realidade. Diante dos fatos atuais que nos rodeiam, principalmente a pandemia causada pela doença COVID-19, podemos verificar a grande importância das tecnologias, pois em tempos onde o contato físico é vetado, os professores se aproximam de seus alunos via *online* tirando dúvidas e lecionando em tempo real. Podemos

verificar a importância da formação, pois muitos não sabem utilizar todos os recursos que estão sendo utilizados para que o ano letivo não seja “perdido”.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

O professor tem um papel muito importante na sala de aula, pois é dele a responsabilidade de motivar e manter a atenção de todos no conteúdo discutido e pesquisado. No Brasil, a jornada de trabalho dos professores, geralmente é de 40 horas semanais, além do trabalho extraclasse, isso indica que esses trabalhos excessivos, são uma sobrecarga, limitando o professor de estar com os seus familiares, amigos ou mesmo realizar outros tipos de atividades fora do ambiente de trabalho, comprometendo então a sua qualidade de vida.

Esteve (1999, p.38) afirma, que:

“Assumir as novas funções que o contexto social exige dos professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento”. Assim, o cotidiano e as condições de trabalho são citados como os causadores de afastamento dos professores da sala de aula. O ritmo intenso de trabalho, as longas jornadas, a tensão do ambiente escolar, o acúmulo de atividades do professor, bem como a indisciplina dos alunos e sua dificuldade de aprendizagem têm sido apontadas como condições de trabalho geradoras de doenças para os docentes”.

A qualidade de vida é um fator indispensável em uma instituição de ensino como o IFSC, pois é um fator categórico que determina e garante o sucesso das aulas e a absorção dos conteúdos pelos alunos. Segundo Esteve (1999, p.57) *“os estudos realizados em todo o mundo resulta que os educadores correm o risco de sofrerem esgotamento físico e mental, levando-se em consideração as dificuldades materiais e psicológicas associadas ao exercício da docência”*.

Outro fator que tem um conflito expressivo para a QVT é o tempo dedicado a esta profissão. Considerando a necessidade de preparar as aulas com antecedência, corrigir trabalhos, provas e exercícios, levando até trabalho para casa e quando o professor tem dois trabalhos o deslocamento em diferentes escolas, o dia a dia fica corrido e cansativo, diminuindo o tempo de lazer e descanso do professor, isso contribui para aumentar os índices de estresse da categoria. Em tempos de pandemia, a jornada de trabalho do professor fica sem horário de início e término, uma vez que os compromissos permanecem atrelados ao uso de

Whatsapp e à rotina com filhos e cuidados com a casa.

Dentre os efeitos psicológicos causados pela pandemia, o Ministério da Saúde realizou uma pesquisa entre os meses de abril e maio, com pessoas entre 18 e 92 anos moradoras de periferias urbanas, os quais 93% adotaram o isolamento social em 759 municípios brasileiros, detectando uma elevada proporção de sintomas de ansiedade (86,5%), uma moderada presença de transtorno de estresse pós-traumático (45,5%), seguida de uma baixa incidência de depressão (16%) entre os entrevistados (BRASIL, 2020).

Uma pesquisa realizada pelo governo federal, entre os meses de agosto e setembro de 2020, consultou 42.793 servidores públicos federais, sendo 34,9% dos mesmos vinculados ao Ministério da Educação, mostra que 57% preferem voltar ao trabalho presencial em regime escalonado, e apenas 4,8% espera que todos os profissionais voltem ao mesmo tempo. Em relação à saúde e segurança no local de trabalho, o protocolo que os servidores esperam conjuga a desinfecção diária das áreas de trabalho e áreas comuns, o distanciamento social, horários flexíveis e aferição de temperatura (ENAP, 2020). Salienta-se que o avanço da chamada “segunda onda” da pandemia, nos meses do outubro em diante, certamente traria outros resultados, como uma maior preferência por parte dos servidores em permanecerem no trabalho remoto em casa.

O uso de máscara dever ser obrigatório durante o trabalho presencial na opinião de 42% dos entrevistados. Porém, para 90% dos entrevistados a maior preocupação em relação ao retorno das atividades presenciais está em contrair a Covid-19 durante o trabalho e infectar os familiares em casa. Além disso, é fator de preocupação para 43% dos servidores deixar os filhos em local adequado para ir trabalhar. Outro receio, para 61% dos entrevistados é o fato de serem poucas as opções de transporte para o trabalho seguras em tempos de pandemia (ENAP, 2020).

Portanto, pode-se dizer que o isolamento social combinado ao trabalho em casa vem a agravar a tendência de desenvolver problemas psicológicos, especialmente sintomas de ansiedade prejudicando a produtividade e a saúde dos professores e técnicos administrativos do IFSC. Para 45% dos servidores públicos federais que fazem parte da amostra, há a preferência de que a opção de trabalho remoto deva acontecer mesmo após a pandemia. Uma significativa parcela dos servidores (66%) acredita que o retorno presencial deveria acontecer, no mínimo, a partir de janeiro de 2021 (ENAP, 2020).

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

Para que os servidores se tornem mais produtivos e motivados, é preciso que o conceito de QVT esteja perceptível no ambiente de trabalho que se encontra flexível nesses tempos de pandemia. Propõe-se que o líder acompanhe com frequência os seus subordinados do setor por meio de pequenas conversas com os servidores públicos, através de vídeo-mensagens de voz, via *WhatsApp*.

As instituições e empresas tiveram que adotar de imediato o trabalho em *home office* por conta do Coronavírus (COVID-19) e as mesmas estão se sobressaindo no mercado de trabalho. A tendência de trabalho remoto já era adotada por algumas organizações, por pessoas que trabalham como *youtubers*, influenciadores digitais, e hoje, adotada nas instituições de ensino.

O novo cenário causado pela pandemia exige uma adaptação nas três esferas: empresa, líder e funcionário. A empresa torna-se o espaço de integração e de transferência de conhecimento. Os líderes assumem a postura como incentivadores e os colaboradores tomando para si o papel de protagonistas, devido à gestão do tempo em casa. A instituição deve promover a interação dos funcionários, líderes e gestores, fazendo reuniões semanais para atualização nos resultados gerais, na divulgação de novas estratégias e metas, e quanto às novas informações compartilhadas para o bom andamento do trabalho no meio de tantas transformações. O *Home Office* trouxe uma nova realidade às instituições de ensino, especialmente ao IFSC. Desde o início da pandemia, vem ocorrendo *benchmarking* entre os professores e técnicos administrativos, em relação ao aprendizado interno entre os mesmos sobre as novas tecnologias de atividades remotas.

Como proposta de melhoria, entende-se que o IFSC deva investir no seu profissional, oportunizando a ele cursos profissionalizantes, palestras, cursos técnicos, etc. E com isso o profissional retribui com serviço de qualidade e produtividade.

As instituições em época de pandemia podem investir em cursos *on line*, pois mesmo com o trabalho em *home office* a instituição permanece com o compromisso no desenvolvimento de seus servidores públicos. Os treinamentos devem fazer parte do planejamento de gestão. O trabalho remoto depende de aparatos tecnológicos e aptidões que, assim como em qualquer outra função, exige a atualização diária. Instituir um tempo para treinar os profissionais é essencial para o bom funcionamento da instituição.

Isso não influencia na sobrecarga já que a rotina de horário se tornou flexível e o funcionário cria a sua rotina. A gestão da QVT necessita criar ações de bem estar no trabalho, compartilhar as situações produtivas, ter uma ação positiva para conquistar o sucesso e trazer o grupo de servidores públicos do seu setor junto para os resultados.

Uma das características adotada pelas empresas que buscam manter-se em equilíbrio no mercado é a admissão de uma gestão mais flexível que facilita a forma de estruturá-la, analisar cenários alternativos e investir em novos desenvolvimentos. Para tanto, é essencial a adequação e adaptação das organizações frente às modernizações (WEG, 2009).

O próprio processo de ensino-aprendizagem no IFSC acabou se tornando flexível, uma vez que as aulas gravadas podem ser acessadas a qualquer momento pelos alunos, as avaliações escritas (provas) foram dispensadas, os alunos receberam auxílios para acesso à internet e/ou equipamentos de informática de acordo com a necessidade, e os acordos entre professores e alunos para o bom andamento das ANPs é direcionado para a não sobrecarga dos alunos, entendendo o momento atípico que está sendo atravessado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a explicar o conteúdo e o entendimento da QVT, o que ela agrega e quais os riscos que devem ser avaliados no IFSC, a fim de o servidor público não ser prejudicado no ambiente de trabalho.

A QVT é um desafio a ser superado nas organizações, tanto nas públicas quanto nas privadas. Isso requer um plano de ação contínuo. Para sustentar uma entrega do produto final com qualidade é primordial que o aperfeiçoamento dessas ações mantenha nos servidores o engajamento necessário com a cultura da instituição de ensino, especialmente verificada no PDI 2020-2024, que é a premissa de formação para o trabalho.

Com os estudos apresentados, pode-se alegar que a QVT é um fator de suma importância e influência no desempenho produtivo das organizações que enfatiza a valorização do ser humano com o bem estar dentro de seu ambiente de trabalho, tendo a busca do prazer na realização de suas atividades.

A pandemia está no mundo inteiro, gerando um ambiente de ansiedade e medo pelo risco de contaminação, isolamento, desemprego e muita incerteza sobre o futuro. É preciso reinventar os cuidados tanto na vida pessoal quanto na profissional, com medidas de

prevenção dentro de casa e dentro do ambiente de trabalho já que alguns estão em *home office* e outros ainda *in loco*. O mundo inteiro está com uma preocupação com a saúde mental nesse período. As empresas estão aprendendo com a pandemia, e com isso a qualidade de vida se evidenciou passando a ser mais percebida, mais precisa e mais rigorosa.

Por isso, o IFSC e a equipe de trabalho tem que estar andando na mesma direção, caso contrário, a tentativa de ter uma boa QVT será fracassada. Assim, os membros devem compreender as carências e saber o que é preciso fazer para ter uma QVT diante da atual situação.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Ministério da Saúde divulga resultados preliminares de pesquisa sobre saúde mental na pandemia.** Disponível em >
<https://antigo.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/47527-ministerio-da-saude-divulga-resultados-preliminares-de-pesquisa-sobre-saude-mental-na-pandemia> Acesso em: 08 dez 2020.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo para a Administração Participativa.** São Paulo: Makron Books, 1992.

_____. **Gestão de Pessoas.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. Introdução à Teoria Geral da Administração. 3. ed. rev. e atualizada . Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana.** Belo Horizonte: Ergo, 1995.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP. **Pesquisa Covid-19. Retorno Seguro ao Trabalhador Presencial.** Serviço Público Brasileiro. Resultados Preliminares. Brasília, outubro/2020. Disponível em:
https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5627/1/Brasil_Retorno%20seguro%20ao%20trabalho%20presencial%20%283%29.pdf Acesso em: 08 nov 2020.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** São Paulo: EDUSC, 1999.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Como Medir para Melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA – IFSC. **Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2020-2024.** Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/pdi-2020-2024> Acesso em 08 dez 2020.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Caroline O.; MICHELS, Glaycon. Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**. 2003, vol. 5, n. 1, p. 85-90. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php.rbcdh/article/view/4010/16817> Acesso em 08 nov 2020.

MASSOLLA, Milena F. CALDERARI, Patrícia. Qualidade de vida no trabalho. In: Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano, 3. **Anais...** Lins, outubro de 2011. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf> Acesso em 08 nov 2020.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Nivalda Marques do; MORAES, Roberta de Azevedo Sanches. *Fisioterapia nas empresas: saúde x trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003

OTTO, Patricia A. **A importância do uso das tecnologias nas salas de aula nas séries iniciais do ensino fundamental**. TCC (Graduação em Educação na Cultura Digital). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2016.

OLIVEIRA, Otavio J. **Gestão da Qualidade**: Tópicos Avançados. São Paulo: Thomson, 2006.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

ROSA, Marco A. S.; PILATTI, Luiz A. Qualidade de vida no trabalho e legislação pertinente. **Revista EF Esportes**. Ano 10. n.93. Buenos Aires, fevereiro 2006. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm> Acesso em: 09 nov 2020.

SANTOS, Karla A. SOUZA, Waldemar A. da R. de. Análise da qualidade de vida no trabalho na agência X do banco três – estudo de caso. **Revista Qualit@s**. v.6. n.2. João Pessoa, 2007.

SILVA, Maicon da; DIEHL, Liciane. A relação entre cultura e clima organizacional em uma empresa do ramo alimentício do vale do Taquari/RS. **Revista Destaques Acadêmicos**. vol. 5. n.1. Univates. Lajeado, 2013.

WEG. (2009). **Flexibilidade para se moldar ao mercado**. Disponível em: <http://old.weg.net/files/weg-em-revista/WR-57.pdf> Acesso em: 06 de nov de 2020.