

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS: IFSC – CAMPUS CAÇADOR

Aline Conte  
Ana Paula Anziliero Hermes

### RESUMO

Para organizações públicas ou privadas, a qualidade de vida no trabalho se tornou variável determinante para a conquista de seus objetivos e de sua missão. Tendo isso em vista, o presente estudo objetivou analisar dados institucionais sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) de servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) - Campus Caçador. O estudo de cunho descritivo, com abordagem quantitativa, analisou variáveis disponíveis em banco de dados da própria instituição, coletados em 2017 e disponíveis em sua página na internet. Os participantes do estudo foram 17 técnico-administrativos do IFSC, Campus Caçador. De acordo com os aspectos e índices gerais de QVT, revelou-se que, para o Reconhecimento e Crescimento Profissional; Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, os servidores estão em zona de transição, com tendências para índices menores ou maiores, conforme condições e situações vivenciadas no dia a dia do trabalho. Para a Organização do Trabalho, a Relações Socioprofissionais de Trabalho e o Trabalho e Vida Social, os servidores se apresentavam no início da margem moderada de bem estar dominante. Tais dados revelaram que para nenhuma dimensão da QVT, os servidores se percebiam com bem estar dominante em nível intenso, ponto a ser observado pela Instituição. Por outro lado, as informações ilustraram, de forma positiva, que os servidores não se percebiam com mal estar dominante em nenhuma dimensão.

**Palavras-chave:** Técnico-administrativos. Qualidade de Vida no Trabalho. Instituto Federal. IFSC Campus Caçador.

### ABSTRACT

For public or private organizations, the quality of life at work has become a determining variable for the achievement of their objectives and mission. With this in mind, the present study aimed to analyze institutional data on the quality of life at work (QWL) of technical-administrative employees in education (TAEs) of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Santa Catarina (IFSC) - Campus Caçador. The descriptive study, with a quantitative approach, analyzed variables available in the institution's own database, collected in 2017 and available on its website. The study participants were 17 technical-administrative from IFSC, Campus Caçador. According to the general aspects and indices of QWL, it was revealed that, for Professional Recognition and Growth; Working Conditions and Organizational Support, the servers are in a transition zone, with tendencies for lower or higher rates, according to the conditions and situations experienced in the day-to-day work. For the Work Organization, Socioprofessional Work Relations and Work and Social Life, the employees were at the beginning of the moderate margin of well-being dominant. Such data revealed that for any dimension of QWL, the servers perceived themselves with dominant well-being at an intense level, a point to be observed by the Institution. On the other hand, the information illustrated, in a positive way, that the servers did not perceive themselves with dominant malaise in any dimension.

**Keywords:** Technical-administrative. Quality of life at work. Federal Institute. IFSC Campus Caçador.

## 1 INTRODUÇÃO

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é tema de bastante pertinência a ser investigada e valorizada em distintas áreas de conhecimento e organizações administrativas, sejam elas privadas ou públicas, pois se constitui em fator determinante para que seus objetivos e missão sejam alcançados, especialmente, perante o atendimento dos interesses de seu público-alvo. Profissionais que demonstram ter satisfação quanto à sua QVT estão mais propícios a prestarem serviços de melhor qualidade, sendo mais carismáticos e entusiasmados frente às pessoas que atendem, propiciando um espaço de trabalho mais salutar e prazeroso (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Sendo assim, para que a QVT seja alcançada, torna-se indispensável o trabalho desempenhado pelo departamento de Gestão de Pessoas (GP), o qual deve primar pela otimização do capital humano da empresa/instituição, proporcionando maior colaboração entre os servidores, para que estes se esforcem na busca pelo alcance dos objetivos individuais e coletivos da organização (CHIAVENATO, 2010).

QVT é compreendida por várias atividades que uma organização coloca em prática, vislumbrando a obtenção de um ambiente mais saudável aos seus profissionais e em tudo que envolve sua rotina de trabalho. Por meio da realização de diagnósticos e inserção de melhorias nas tecnologias, estruturas e também novas formas de gerenciamento no ambiente de trabalho e fora dele, busca-se oportunizar aos colaboradores boas circunstâncias para se desenvolverem como pessoas enquanto realizam seu ofício (LIMONGI-FRANÇA, 1998, apud OLIVEIRA; LIMONGI-FRANÇA, 2005, p. 9). No Brasil, a QVT atrai o olhar dos gestores pela grande parcela de influência que esta imprime sobre a capacidade produtiva de seus profissionais e conseqüentemente da instituição (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Na década de 1990, a QVT aumentou sua visibilidade a partir do emprego de novas formas de conduzir a gestão das empresas. Esses novos modelos priorizam que as pessoas sejam vistas, para além de consumidores, como cidadãos e usuários de serviços, o que necessita, como consequência, de maior comprometimento e resultados por parte dos profissionais que os atendem. Conseqüentemente, para melhor desempenho dos servidores frente aos cidadãos que atendem, estes necessitam estar satisfeitos com sua QVT (MINTZBERG, 1996 apud GARCIA, 2010).

A QVT, apesar de ter se originado no lócus de empresas do setor privado, é de extrema relevância também para o setor público (MINTZBERG, 1996 apud GARCIA, 2010). Siqueira e Mendes (2014) apontam que, especificamente aos servidores do setor público,

acrescenta-se à exigência da sociedade, pela competência desses em utilizar com clareza e efetividade os recursos públicos com os quais atuam, visando-se assim melhor atendimento das demandas dos próprios cidadãos. Nesse caso, as organizações públicas devem readequar, sempre que necessário, seus processos de gestão, em especial, quando se remete à gestão de pessoas. Ademais, os servidores representam o capital intelectual da organização, que por sua vez pode requerer mudanças em sua relação com os demais e também no jeito de trabalhar. Assim, a QVT pode favorecer na adaptação às mudanças e na melhor prestação de serviços à sociedade.

Nesse contexto, considerando a relevância da temática QVT, na área administrativa e no contexto de instituições públicas, esta investigação busca responder a seguinte problemática: Quais as percepções dos servidores técnico-administrativos do IFSC – Campus Caçador, em relação às dimensões da QVT? Desta forma, o presente estudo tem por objetivo analisar dados institucionais sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) de servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) - Campus Caçador, buscando responder nossa questão norteadora.

Para resposta à problemática e ao objetivo do estudo aqui apresentado, esse artigo utilizou o banco de dados de informações institucionais, levantadas em 2017 e disponibilizadas pelo IFSC.

Partimos de conceitos básicos para direcionar nossa análise para buscar as respostas e fundamentos.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 GESTÃO DE PESSOAS**

Organizações e pessoas compõem a área de Gestão de Pessoas (GP), necessitando de uma interdependência de ambas as partes para alcance do sucesso almejado. Muitas vezes, a relação do trabalhador com seu trabalho exige, muitas vezes, bastante tempo e esforço dispensado, considerando que muitos dependem do trabalho para seu sustento e seu sucesso pessoal (CHIAVENATO, 2014). Tal fato dificulta uma separação entre o trabalho e a existência do indivíduo. Como apontam Allain; Wollinger e Moraes (2016), o serviço laboral possibilita que o trabalhador amplie a produção da sua existência, não só

financeiramente, mas sim nos mais diversos meios de sua vida.

O conceito de GP passa assim a ser compreendido para os autores Nogueira e Santana (2001), como um processo que busca conduzir o sistema de pessoal (carreiras, desempenho, qualificação e outros) com o intuito de não ser apenas compatíveis com a missão da organização, mas que também permite o seu cumprimento a médio e em longo prazo.

Neste sentido, e em relação à esfera pública Bergue (2007) aponta uma possível definição referente a GP, onde caracteriza-a como um trabalho com vistas a suprir, manter e desenvolver pessoas dentro das repartições públicas, tudo isso em concordância aos preceitos da lei e constituição, e levando em consideração as demandas e o contexto do meio que estão inseridas.

Atualmente, organizações bem sucedidas têm reconhecido que para crescerem, prosperarem e se manterem, precisam otimizar o retorno do investimento em seus parceiros e colaboradores, principalmente seus profissionais. A colaboração entre pessoas, conduzida de forma eficaz, viabiliza o êxito do sujeito e da companhia de que faz parte. Sendo que, essa relação entre organização e profissionais, destaca-se a importância da GP (CHIAVENATO, 2010).

A GP fez-se basilar nas áreas que contemplam a administração pública, deste modo, é crucial que se faça a organização de planos para propiciar o desenvolvimento, de todos os domínios que lhe são de responsabilidade, desde os que tratam de trâmites que envolvem mais burocracia, bem como na estruturação de ferramentas que promovam a qualificação e progresso dos envolvidos no trabalho, a fim de predispor o aperfeiçoamento no trabalho e serviço prestado aos cidadãos (RODRIGUES; CARVALHO, 2019).

Assim, é crescente a tendência de as organizações reconhecerem como parceiros seus profissionais, em função do processo produtivo a ser realizado, incrementada pela participação conjunta de seus acionistas, fornecedores, clientes, entre outros parceiros. Além disso, ao parceiro que se dispôr a investir recurso na organização, conforme se obtém um retorno satisfatório, faz-se necessário a valorização do profissional envolvido, já que este é o aliado mais importante. O peso deste na organização se evidencia cada vez mais a partir de sua força de trabalho e se ela está envolvida com atividades especializadas (GIL, 2011).

Marques (2015, p. 13) indica que:

O objetivo de um sistema de gestão de pessoas é auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistarem consistentemente um desempenho melhor, o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que nela trabalham (MARQUES, 2015, p. 13).

Corroborando ao assunto, Chiavenato (2010) destaca que são vários os objetivos da área de GP que contribuem para a eficácia da organização, como podemos observar no quadro abaixo apresentado.

**Quadro 1** - Objetivos da área de Gestão de Pessoas

- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão;
- Proporcionar competitividade à organização;
- Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas;
- Aumentar a auto avaliação e a satisfação das pessoas no trabalho;
- Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho;
- Administrar e impulsionar a mudança;
- Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável;
- Construir a melhor empresa e a melhor equipe.

Fonte: Chiavenato (2010, p. 11).

Conforme Gil (2001, p.17), “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Por fim, no tocante a GP na esfera pública destaca-se o revés enfrentado por esta devido às contratações serem efetuadas por meio de concursos, o oposto do que permeia em organizações de âmbito privado, nas quais os indivíduos são selecionados conforme as aptidões consideradas mais oportunas ao posto de trabalho e à empresa. Sendo assim, é crucial que sejam trabalhadas pelo setor de GP ações que despertem um sentimento de motivação nesses funcionários públicos, desde benefícios financeiros, a oportunidades de aperfeiçoamento na área de atuação, instigando o indivíduo a progredir e desempenhar suas incumbências eficazmente (RODRIGUES; CARVALHO, 2019).

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA

A QV é um tema que vem sendo estudado e debatido. As organizações, os

colaboradores e os estudiosos tem compreendido a importância que este assunto tem e como ele interfere e influencia em todas as áreas. Para Limongi-França (2010), a QV tem dois lados: de um lado, é ter o conhecimento sobre todas as coisas, rapidez em consumir e ter mais independência e autonomia para escolher os costumes e estilo de vida. Já no outro, são as consequências constantes e crescentes em relação às qualificações, que se mostram, na maioria das vezes, insatisfatórias. Enfim, QV “trata-se de uma competência organizacional, cuja capacidade de solução pressupõe: vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis do poder, interesses e impactos” (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 11).

A Qualidade de Vida (QV) é percebida diferentemente por cada pessoa, sendo alguns fatores que a constituem mais relevantes para uns e menos para outros. Assim, o estudo sobre a QV no ambiente de trabalho se torna de grande valia dentro das organizações, caracterizando-se como um instrumento fundamental para verificar fatores positivos e negativos (RODRIGUES, 2001).

Segundo o conceito da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS) publicada em 1946, “a QV se refere a um estado de pleno bem-estar físico, mental e social” (OMS, 1946). Silva e Tolfo (1999, p. 4) complementam que a “QV engloba aspectos diversos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estresse, estilos de liderança, dentre outros”.

Bom Sucesso (1997, p. 29) afirma que,

Qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda os efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional, enfocando as consequências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização (BOM SUCESSO, 1997, p. 29).

A identificação da QV demanda a análise do ser humano em si, pois a QV é reconhecida como “[...] um conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis, como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família e desenvolvimento espiritual” (RAMOS, 1995, p. 55).

### **2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

QVT tem sido foco e preocupação em diferentes organizações e é imprescindível que a GP esteja disponível para entender, estudar e atender as necessidades referentes a este

assunto. Limongi-França (2004) define que, a QV é tão abrangente quanto à dimensão do ser humano. Assim, a “QV encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de QV na empresa” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 24).

Nesse cenário, a QVT tem ganhando muita ênfase dentro das organizações, tal que passaram a se importar mais com a QV dos seus profissionais, pois notaram que ela (a QV) aflige o bem-estar, a sua disposição e o cognitivo dos trabalhadores, com reflexos no ambiente de trabalho, impactando em sua produtividade e resultados. Limongi-França (2004) alega que na esfera organizacional, a QV intervém em inúmeros fatores de grande relevância, nomeadamente a competitividade, o mercado de trabalho e o rendimento.

Bom Sucesso (2002), evidência que a QVT apresenta intervenção direta com a satisfação dos profissionais. Desse modo, ela apresenta grande importância no comportamento, na capacidade de inovar e de se adequar às mudanças no local em que se realizam as atividades de labor, além de inferir na motivação interna no desenvolvimento das funções. Assim,

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 156).

A maioria das instituições tem por intuito proporcionar maior humanização do ambiente de trabalho, aumentar o bem-estar dos seus profissionais, melhorar a relação entre os colaboradores e ter a participação destes nas tomadas de decisões e resoluções dos problemas (BOM SUCESSO, 1997; FERNANDES, 1996). Assim, a efetivação de programas e ações que promovam a QV é importante para o progresso e evolução de toda a organização. Fernandes (1996), afirma que a QVT busca melhorar as necessidades do profissional ao desempenhar as suas tarefas no local de trabalho, considerando que as pessoas são mais eficientes quando estão mais satisfeitas e comprometidas.

Conforme Rosa e Pillati (2006), os programas de QVT têm dois propósitos essenciais: ter mais rendimento e eficiência nos procedimentos; aprimorar a QV e a satisfação com o trabalho, dessa maneira influencia de forma positiva no bem estar do colaborador e na

redução de conflitos e de agressões no trabalho. Destaca-se que o ambiente de trabalho é definido em consonância com as concepções de Maslow (2003, apud LACOMBE, 2005, p 131), “além de condições físicas e materiais, por condições psicológicas e sociais”.

Búrigo (1997, p. 30) afirma que “a busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho”. E complementa ainda “[...] em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador” (BÚRIGO, 1997, p. 30). Desta forma, no próximo tópico será abordado o tema sobre a satisfação no trabalho (ST) que está relacionada com a QVT.

### 2.3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Siqueira (2008, p. 266-267) “A satisfação é um sentimento extremamente sensível às políticas e práticas gerenciais, especialmente aquelas que definem os procedimentos e a distribuição de retornos para os comportamentos de trabalhadores”. Para Robbins (2002, p. 75), a ST é “[...] um estado emocional agradável que resulta da percepção de que o trabalho ajuda a pessoa a atingir resultados valorizados”. Colabora para esse sentimento agradável e harmonioso a convivência com os colegas de trabalho, os supervisores, as condições para realização das atividades, a percepção de estar inserido na elaboração e criação das metas, entre outros.

Robbins (2002), ainda coloca que uma pessoa com um alto nível de felicidade e prazer em realizar as suas atividades em seu local de labor, ela demonstra e tem ações propícias e favoráveis a ele, ao contrário de quando não se sente motivada, apresentando ações negativas. Percebe-se assim que a ST envolve vários fatores emocionais, com os quais os profissionais percebem seu trabalho.

Conforme Siqueira e Gomide Jr. (2004),

a chefia e colegas de trabalho constituem-se de dimensões relativas ao ambiente social, o próprio trabalho representa as atribuições do cargo ocupado. Salários e oportunidades de promoção, por sua vez, são aspectos que as organizações manifestam sua retribuição ao empregado (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004, p. 303).

Desta forma, é importante compreender onde cada dimensão interfere nos graus de



satisfação. Conforme Siqueira et al. (2008) as cinco dimensões que constituem a escala de satisfação no trabalho (EST) podem ser compreendidas conforme o quadro a seguir.

Quadro 2 – Dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

<b>DIMENSÕES</b>	<b>DEFINIÇÕES</b>
- Satisfação com os colegas de trabalho	Contentamento com a colaboração, amizade, confiança, e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.
- Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparando com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.
- Satisfação com a chefia	Contentamento com organização, capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
- Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.
- Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de SIQUEIRA et al. 2008, p. 269.

Siqueira et al. (2008) defendem a tese de que, embora a satisfação tenha mudado a sua concepção no decorrer do tempo, as suas dimensões não sofreram alterações. Deste modo, investigar a ST seria analisar como os benefícios oferecidos pela organização propiciam ao empregado sentimentos agradáveis em relação a essas dimensões.

Considerando como base o referencial exposto, apresentamos na sequência a metodologia do estudo realizado e seus resultados.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente estudo se define como um estudo de caso (estudo aprofundado para melhor compreensão de uma organização - THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2007), com objetivo descritivo (descrição das características e/ou análise de relações existentes entre variáveis - FERRARI et al., 2002) e abordagem quantitativa (considera a quantificação das variáveis, traduzindo em números opiniões e informações - SILVA et al., 2011) dos dados coletados. Assim, Gil (2012) corrobora que as pesquisas descritivas são comumente utilizadas para a investigação de um grupo específico (caso), como “[...] distribuição, por exemplo, por idade, sexo, nível de escolaridade, renda, estado de saúde etc.” (GIL, 2012, p. 28).

O caso investigado é do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC). Destaca-se que, segundo o Ministério da Educação (BRASIL, 20--, p. 1), “os institutos federais são instituições, pluricurriculares e multicampi (reitoria, campus, campus avançado, polos de inovação e polos de educação a distância), especializados na oferta de educação profissional e tecnológica [...]”. Além dos cursos de educação profissional e tecnológica, eles ofertam licenciaturas, bacharelados e pós-graduação stricto sensu. Em 2019, no Brasil, havia 38 Institutos Federais (IF), dois Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), a Universidade Tecnológica Federal e 22 escolas técnicas. No IFSC, atualmente existem 22 campus, distribuídos em todo o estado de Santa Catarina, além do Centro de Referência em Formação e EaD (IFSC, 20--).

O Campus investigado no presente estudo fica localizado na cidade Caçador, região do meio oeste catarinense. O campus possuía em 2017, ano da coleta de dados do banco disponibilizado para este estudo, 28 servidores técnico-administrativos. Obteve-se, na coleta de dados, a taxa de resposta de 60,7% (17 respondentes). Reitera-se que, para o desenvolvimento do estudo, utilizou-se banco de dados fornecido pelo IFSC, o qual apresenta informações coletadas junto aos servidores técnico-administrativos do Campus e está disponível no endereço eletrônico <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>.

A realização da coleta de dados foi no mês de maio de 2017, por meio de questionário eletrônico construído através do *software* livre *lime survey*. O instrumento utilizado é constituído por 44 perguntas abertas e fechadas, as quais correspondem a cinco dimensões da QVT conforme Siqueira et al. (2008), “condições de trabalho e suporte organizacional; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional e trabalho e vida social” (SIQUEIRA et al. 2008, p. 269). Além destas questões, características sociodemográficas dos servidores foram levantadas: sexo; idade; estado civil; escolaridade; nível de carreira; carga horária; tempo de serviço. A coleta de dados foi conduzida por um grupo de trabalho multidisciplinar do IFSC: administrador; estatístico; e psicóloga.

Para sistematização dos dados, foi utilizado o índice de QVT (Figura 1), cálculo elaborado e disponibilizado pelo IFSC, na página da ‘Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFSC’, disponibilizada na internet pela instituição (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

**Figura 1** - Cálculo do Índice de Qualidade de Vida no Trabalho

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

Fonte: IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

O tratamento estatístico envolveu a análise descritiva (apresentação da frequência) das variáveis sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, nível de carreira, carga horária, tempo de serviço) e do índice de percepção de QVT (Figura 2), sendo este índice interpretado como mal estar dominante (0-4), zona de transição (entre 4,1 e 6) e bem estar dominante (6,1 a 10).

**Figura 2 -** Parâmetros básicos de avaliação de Percepção da QVT



Fonte: IFSC (2017) (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>)

Considerando o exposto, apresentaremos aqui a análise dos resultados da pesquisa da qualidade de vida no trabalho, realizada no ano de 2017 pelo IFSC campus Caçador, limitando-nos aos TAEs.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados do estudo estão apresentados em dois tópicos: Perfil dos Servidos Técnico-Administrativos (TAEs) do Campus Caçador, participantes da pesquisa, e Índices de QVT por Dimensões.

### 4.1 Perfil dos Servidos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)

O perfil dos servidores técnico-administrativos do IFSC - Campus Caçador, participantes da pesquisa, revelou predomínio de servidoras do sexo feminino (64.7%), em relação aos servidores do sexo masculino (35.3%) e de servidores na faixa etária de 31 a 40 anos (41.2%), em comparação aos que estavam nas faixas etárias de 21 a 30 anos (23.5%), 41 a 50 anos (23.5%) e 51 a 60 anos (11.8%).

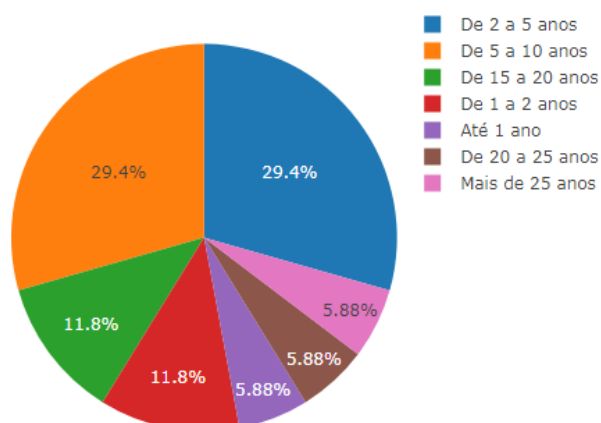
Quanto ao estado civil, constatou-se que 47.1% dos servidores eram casados, 23.5% solteiros, 17.6% possuíam união estável e apenas 1.8% divorciado. No que se refere ao nível de escolaridade, observou-se que a maioria possuía especialização (64.7%), sendo que apenas 11.8% possuíam nível médio e 17.7% eram graduados.

Considerando, conforme a Lei nº 11.091/2005, que os cargos do Plano de Carreira dos TAEs são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º da referida Lei: “conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições” (BRASIL, 2005). Destacamos que os resultados evidenciaram, em termos de carreira, que 47.1% dos servidores estavam no nível E, 29.4% no nível D e 23.5% no nível C.

Já em relação à jornada de trabalho, 58.8% não tinham sua carga de trabalho flexibilizada (seis horas diárias, considerando os Decretos nº 1.590/1995 e nº 4.836/2003), sendo importante destacar que a maioria (76.5%) não ocupava cargo em comissão ou função gratificada.

No que diz respeito ao tempo de atuação no serviço público, a maioria dos servidores possuíam entre 2 a 5 anos e 5 a 10 anos de atuação (29.4% cada grupo, totalizando 58.8% de 2 a 10 anos de atuação), sendo que apenas 11.8% tinham entre 15 a 20 anos e 11.8% são novos no serviço público e possuíam entre 1 a 2 anos de carreira pública (Gráfico 1).

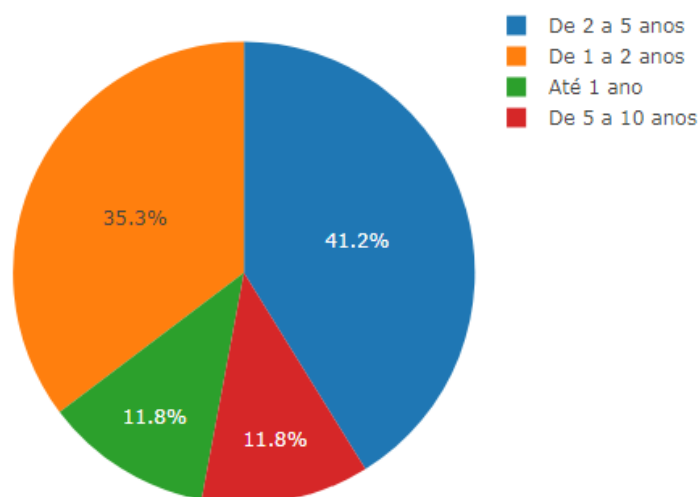
**Gráfico 1** – Percentual de servidores técnico-administrativos, por tempo de atuação no serviço público.



Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

O gráfico 2 apresenta o percentual de tempo de atuação no IFSC de servidores técnico-administrativos do campus de Caçador. Observa-se que a maioria dos servidores possuía pouco tempo de atuação profissional no IFSC, sendo que 41,2% tinham apenas entre 2 a 5 anos e 35,3% apenas de 1 a 2 anos, o que totaliza 76,5% dos servidores. Situação que retrata o quadro de expansão e interiorização dos Institutos Federais ocorridas a partir do ano de 2003.

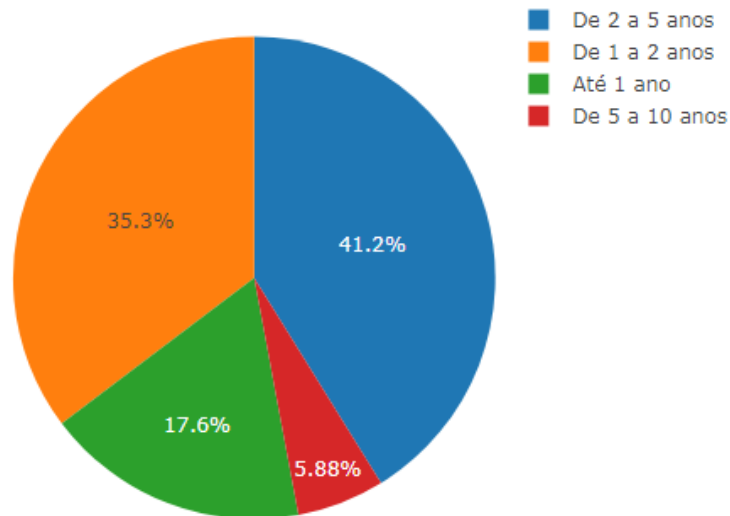
**Gráfico 2** - Percentual de servidores por Tempo de Atuação no IFSC.



Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

No gráfico 3, pode-se observar o percentual de servidores, de acordo com o tempo de atuação no local onde estão lotados.

**Gráfico 3** - Percentual de servidores por Tempo de Atuação no Local de lotação.



Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

Os dados revelaram que o tempo de atuação no campus de lotação é o mesmo do tempo de atuação no IFSC. Nesse caso, os servidores se efetivaram e permanecem no mesmo campus (41.2% de 2 a 5 anos, 35.3% de 1 a 2 anos).

#### 4.2 Índices de QVT por Dimensões

Nesse tópico, serão apresentados os resultados quanto aos índices da variável principal do estudo QVT e suas cinco dimensões. Conforme Siqueira et al. (2008, p. 269): “condições de trabalho e suporte organizacional; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional e trabalho e vida social”.

Em relação à dimensão “Condições de Trabalho e Suporte Organizacional”, pode-se observar que o índice geral foi de 5.75 (Quadro 3). O maior índice (7.79) foi para o item referente ao risco à segurança física no trabalho, enquanto o menor índice (3.82 - segundo mais baixo de todas as dimensões) foi o item relativo à preocupação do IFSC com a QVT dos servidores.

#### Quadro 3 - Condições de Trabalho e Suporte Organizacional

<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO E SUPORTE ORGANIZACIONAL</b>	<b>5.75</b>
01. Estou satisfeito com minha remuneração.	5.58
02. Estou satisfeito com os benefícios/recompensas não financeiras.	4.26
03. Recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades.	4.70
04. As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades.	5.58
05. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	7.79
06. O posto de trabalho é adequado para realização das minhas tarefas/atividades.	6.61
07. Tenho os equipamentos (ferramentas, máquinas, aparelhos, etc.) necessários para realizar minhas atividades.	6.47
08. Tenho os materiais necessários para realizar meu trabalho.	6.02
09. Confio nas informações comunicadas pelo IFSC.	6.61
10. O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho.	3.82

Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

Os resultados demonstram que os servidores se percebiam com bem estar dominante, especialmente, para os riscos à sua segurança física, à confiança nas comunicações do IFSC e à adequação para realização das tarefas profissionais. Todavia, percebiam mal estar dominante para as preocupações da instituição com sua QVT. Além disso, demonstraram estar na zona de transição, para satisfação com os benefícios financeiros, rapidez no recebimento de informações para execução do trabalho, satisfação com a remuneração e regras que auxiliam no trabalho.

No que tange à dimensão Organização do Trabalho (Quadro 4), o índice geral obtido foi de 6,23, o que indica que os servidores técnico-administrativos se percebiam com bem estar dominante (moderado) com promoção à saúde. O maior índice (bem estar dominante) foi para o item referente à importância do trabalho para o cumprimento da missão da instituição (8.23), enquanto os menores índices (zona de transição) corresponderam os itens relativos à satisfação com a autonomia no trabalho (5.58), ao oferecimento de informações para execução do trabalho advindo da chefia (5.58), à participação no planejamento (5.88), à adequação da carga horária às atividades de trabalho (5.58) e ao espaço para apresentação de ideias para aprimoramento do trabalho (5.58).

<b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>6.23</b>
11. A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária.	5.88
12. Estou satisfeito com a autonomia que tenho para executar minhas atividades.	5.58
13. Minha chefia imediata oferece informações necessárias para que eu execute meu trabalho adequadamente.	5.58
14. No meu ambiente de trabalho, há espaço para discussão/exposição de ideias para o aprimoramento dos processos de trabalho.	5.88
15. As tarefas que realizo estão de acordo com as previstas para meu cargo/função.	6.17
16. Eu participo do planejamento da minha área de trabalho.	5.58
17. Meu trabalho é importante para o cumprimento da missão do IFSC.	8.23
18. Conheço o trabalho que devo realizar (processos/atividades/tarefas).	6.91

Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

Verifica-se que a segunda dimensão da QVT apresentou índices positivos, porém podem ainda ser buscadas ações que possibilitem a melhoria da percepção de bem estar dominante dos servidores.

No que diz respeito à dimensão Relações Socioprofissionais de Trabalho (Quadro 5), esta obteve índice geral de 6.40, também indicando que os técnicos administrativos estão em um nível de bem estar dominante (moderado) para a promoção da saúde. Os maiores índices de bem estar dominante foram para o respeito demonstrado pelos colegas e para a chefia imediata para aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça e religião individual (7,79), além de os colegas demonstrarem disposição para ajudar (7,20). Os menores índices, representando zona de transição foram para os itens satisfação com os serviços prestados à população (5,14), conflitos (5,44), contribuição da chefia imediata para bom ambiente (5,58) e ambiente de trabalho harmonioso (5,88). Mesmo com os itens com índices menores, predominando zonas de transição, a terceira dimensão estava com percentuais positivos em relação à QVT.

#### **Quadro 5 - Relações Socioprofissionais de Trabalho**



<b>RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO</b>	<b>6.40</b>
19. Os meus colegas de trabalho me respeitam em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.	7.79
20. Meu ambiente de trabalho é harmonioso.	5.88
21. Os meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	7.20
22. O meu superior imediato me respeita em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.	7.79
23. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo IFSC à população.	6.17
24. Minha chefia imediata demonstra disposição em me ajudar.	6.17
25. E comum o conflito no meu ambiente de trabalho.	5.44
26. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu campus/reitoria à população.	5.14
27. A atuação da minha chefia imediata contribui para um bom ambiente de trabalho.	5.58
28. Tenho acesso às chefias superiores.	7.05

Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

O Quadro 6 apresenta os resultados para a dimensão Reconhecimento e Crescimento Profissional, verificando índice geral obtido de 4.94 (zona de transição, com tendência positiva). O maior índice observado nessa dimensão foi para o fato de os servidores poderem utilizar seus conhecimentos, habilidades e criatividade para a realização do trabalho (6,91), seguido do item relativo ao reconhecimento do seu trabalho pelos colegas (6,17). O menor índice, representando mal estar dominante (menor percentual para os itens de todas as dimensões), correspondeu ao item oportunidades de crescimento profissional igualitário (2,64).

Observa-se que os índices da quarta dimensão eram os mais baixos em comparação às demais dimensões o que de acordo com o ponto de vista de Robbins (2002), ainda coloca que uma pessoa com um alto nível de satisfação em realizar as suas atividades em seu ambiente de trabalho, ela demonstra e tem ações propícias e favoráveis a ele, ao contrário de quando não se sente motivada, apresentando ações de negativas.

#### **Quadro 6 - Reconhecimento e Crescimento Profissional**

<b>RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>	<b>4.94</b>
30. Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores.	5.29
31. Considerando minha carreira (TAE ou docente), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional.	4.85
32. Posso utilizar meus conhecimentos, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional (participação em grupos de trabalho, comissões, atividades de pesquisa e extensão) diferentes da minha rotina.	6.91
33. Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre o meu desempenho profissional.	5.44
34. As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho.	4.11
35. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	2.64
36. Meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas.	6.17
37. O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores.	4.11

Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

Na quinta e última dimensão (Quadro 7), obteve-se um índice geral de 6,91 para a percepção de Trabalho e Vida Social, o que demonstra que os servidores técnico-administrativos apresentavam uma percepção de bem estar dominante (moderado) com promoção à saúde. Destacaram-se, com os maiores índices, os itens correspondentes ao sentir orgulho do trabalho (8,08), perceber utilidade no trabalho para a sociedade (7,94) e gostar da instituição (7,50). Por outro lado, com menor índice o item 42 do quadro 7, com 4.85.

Bom Sucesso (2002) evidencia que a QVT apresenta intervenção direta com a satisfação dos profissionais, e conforme as informações da quinta dimensão revelaram que os percentuais têm demonstrado índices positivos, voltados ao bem estar dominante, com exceção do fato de ficarem pouco com a família por causa do trabalho, que se apresentou na zona de transição (4,85).

#### **Quadro 7 - Trabalho e Vida Social**

<b>TRABALHO E VIDA SOCIAL</b>	<b>6.91</b>
38. As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz.	6.61
39. Sinto orgulho de trabalhar no IFSC.	8.08
40. Gosto da instituição onde trabalho.	7.50
41. Meu trabalho prejudica a minha saúde.	6.91
42. Fico pouco com minha família por causa do trabalho.	4.85
43. Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem.	6.47
44. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	7.94

Fonte: Relatório da Pesquisa QVT – IFSC, 2017 (<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>).

## **5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA PARA A QVT DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

De acordo com o cálculo da equação apresentada, podemos afirmar que o índice geral para a QVT dos servidores técnicos administrativos do campus de Caçador foi de 6.03, o que indicava início de bem-estar dominante para promoção da saúde. Neste caso, estando próximo da zona de transição, o que corresponde a estado de alerta. Diante disso, sugerem-se algumas ações de melhoria para QVT dos servidores TAEs do IFSC, do campus de Caçador.

Em relação à primeira dimensão, Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, sugere-se a busca por ações que visem melhorias em relação à QVT dos servidores, em especial no que tange aos benefícios e às recompensas não financeiras. Faz-se necessário também ter uma maior rapidez no repasse das informações para melhorar a realização das atividades de cada servidor. Para alcançar tal propósito, podem ser utilizados e-mails, mensagens de aplicativo interno e reuniões de forma on-line. Além disso, sugere-se a busca por ferramentas que auxiliem na troca de informações entre as chefias e/ou a instituição com o servidor. Uma comunicação que seja ágil e eficiente pode contribuir no andamento das atividades e na qualidade de vida dos seus realizadores.

Em relação às recompensas/benefícios não financeiros é importante ter em mente que a instituição precisa elaborar ações e espaços que permitam a interação entre os servidores,

favorecendo um ambiente mais acolhedor. O diretor do campus de Caçador juntamente com a GP podem desenvolver atividades que serão realizadas em grupo pelos servidores toda a semana no próprio espaço que o campus disponibiliza ou um local aberto próximo, de forma que todos interajam, participem, troquem ideias, ajudem-se uns aos outros si e se conheçam mais.

Também referente às ações para melhorar o índice citado anteriormente, destacamos a sugestão para a realização da Semana do Servidor, que deverá ser realizada na semana do dia 28 de outubro no qual comemora-se o dia do servidor público, o evento poderá ser composto por atividades direcionadas a fomentar o sentimento de bem estar e QV dos TAEs também fora do trabalho, abrangendo oficinas e palestras na área de finanças pessoais, saúde física, mental e também sobre nutrição. A programação contará com a participação de profissionais da área de educação física disponibilizando avaliação para verificar a composição corporal do participante, também a realização de testes rápidos por auxiliares de enfermagem para diabetes, aferição de pressão arterial, dentre outros testes, bem como realização de consultoria nutricional, podendo ser indicado ao servidor a necessidade de consulta médica conforme os resultados dessas avaliações, na área financeira um profissional de economia falará sobre o mercado financeiro e de como começar a investir. Esse evento poderá contar ainda com apresentações musicais, danças e atividades corporais visando atender todos os perfis dos participantes. Para esta ação o objetivo de participação é de pelo menos 70% dos servidores em alguma das atividades ofertadas. Sendo que, para o desenvolvimento e execução dessas ações deverá ser constituída uma comissão responsável pela QVT no Campus.

Ainda, conforme as Condições de Trabalho e Suporte Organizacional ficou claro que os servidores não sentiam que o IFSC se preocupava com a QVT deles, tornando-se necessário uma mudança nessa visão negativa da instituição, de forma a buscar ações que promovam e desenvolvam, de forma positiva, a QVT dos servidores. Uma sugestão seria, além das atividades de aproximação entre a instituição e os servidores, o campus juntamente com a GP e um profissional da área de Psicologia ter um atendimento individualizado com cada servidor mensalmente afim dar suporte tanto profissional como pessoal, caso o servidor esteja passando por algum momento difícil na vida pessoal, ou algum problema e/ou dificuldade no desenvolvimento de suas atividades ou até mesmo, com o relacionamento com colegas de trabalho, que este profissional lhe de todo o suporte com o intuito de melhorar a QVT.

Apesar de a dimensão Organização do Trabalho ter apresentado índice geral positivo,

a maioria dos índices se destacou como baixo (zona de transição-mal-estar dominante). Diante dessa constatação, sugere-se como ação de melhoria a realização do mapeamento de processos, buscando uma análise das atividades de cada servidor, considerando as características de suas funções e atribuições. Após o mapeamento e análise, buscar uma redistribuição das atividades e organizar planejamento com cronogramas definindo datas com o período para a realização de cada uma delas. Neste contexto, poderiam ser oportunizadas aulas voltadas ao gerenciamento de tempo, desta forma, dando prioridade e autonomia para os servidores realizarem as atividades essenciais de seu setor, visando a atividade fim da instituição.

É importante que a chefia imediata em cada setor conheça o processo de cada atividade e o que cada servidor técnico-administrativo desempenha em sua rotina de trabalho. Se for identificada a demanda de novos servidores, se necessário e se possível, pode-se realizar a contratação de novos servidores. Além disso, reuniões mensais, com o intuito de troca de ideias, podem favorecer a participação dos servidores no planejamento da instituição. Desta forma, os servidores terão acesso às informações, além de terem espaço para exporem suas ideias na busca de melhorias para o trabalho.

A dimensão Relações Socioprofissionais de Trabalho revelou índices positivos, mas alguns itens importantes podem ser melhorados. Neste caso, sugere-se aumentar a harmonia entre os servidores e reduzir os conflitos do ambiente de trabalho, onde a instituição, juntamente com o setor de GP possam fornecer palestras sobre como gerir e reduzir os conflitos e de como buscar um ambiente de trabalho mais agradável. Dinâmicas com interações entre os servidores podem ser promovidas, de forma que façam com que estes dialoguem e debatam assuntos relacionados aos desafios e às dificuldades que encontram relacionados à gestão de conflitos.

É importante que as chefias imediatas também participem dessas atividades, interagindo com os servidores e adquirindo conhecimentos sobre como lidar com os conflitos e como melhorar a harmonia do ambiente de trabalho, com o objetivo de que eles se conheçam e se aproximem mais uns dos outros, melhorando assim a QVT de todos os servidores técnico-administrativos do campus de Caçador. Podemos sugerir ainda, cursos de formação continuada que tratem da temática, possibilitando a capacitação em serviço.

Ainda analisando os índices da terceira dimensão, é possível ver que os servidores estão insatisfeitos com os serviços prestados pelo campus à população. Diante disso, propõe-se que a instituição faça reuniões com seus representantes para ouvir as ideias e as sugestões

de melhorias que eles têm a propor. Também seria interessante realizar uma pesquisa interna e externa aberta para a população poder opinar e dar sugestões em relação aos cursos e às atividades que gostariam de ter no campus de Caçador.

No que diz respeito à dimensão Reconhecimento e Crescimento Profissional, esta obteve o menor índice geral das cinco dimensões e os menores índices em relação às questões. O que demonstra que a instituição precisa ficar ainda mais atenta com os resultados em relação a esta dimensão. Com relação às oportunidades de crescimento profissional ser iguais para todos, sugere-se como ação de melhoria que a instituição juntamente com a GP ofereça mais capacitações através de cursos (presenciais e online) e palestras, bem como incentive os servidores a participarem de cursos do IFSC ou fora dele, sendo nos cursos técnicos, cursos de graduação, pós-graduação e mestrados, que possibilitem e favoreçam o crescimento pessoal e profissional ao servidor. Além disso, é fundamental possibilitar o afastamento para realização de cursos externos.

Conforme identificado no mapeamento do perfil dos TAEs pesquisados, a grande maioria possui cursos de especialização. Tendo isso em vista, é importante que a instituição incentive que eles continuem buscando conhecimento e se especializando ainda mais em suas áreas, verticalizando sua formação e buscando a realização de mestrado e doutorado. Além de terem um percentual de aumento no salário conforme o grau de especialização, os servidores também têm a oportunidade de conquistar cargos de chefia. Podemos afirmar que o IFSC só tem a ganhar com servidores ainda mais capacitados e especializados.

Por fim, quanto a quinta e última dimensão, a qual se refere ao Trabalho e Vida Social, apesar dos índices apresentarem resultados positivos, o item “Fico pouco com minha família por causa do trabalho” pode ser melhorado. Para isso, recomenda-se pensar mais na QV dos servidores. Também é possível pensar em um período de horas para trabalho em *Home Office*, visto que, o servidor pode fazer suas atividades de sua casa em um horário flexível e assim ficar mais próximo de sua família e, conseqüentemente, melhorar sua saúde, sem, com isso, estar afastado de suas atividades laborais.

Sugere-se ainda, atividades voltadas ao lazer e bem-estar, como relaxamento, brincadeiras para os filhos e atividades para os familiares dos servidores. Na área da saúde, através de campanhas e informativos relacionados ao tema, não só para os TAEs, mas também para seus familiares. Tais ações poderão criar um vínculo mais próximo dos servidores e seus familiares com a instituição, promovendo-se assim momentos de bem-estar, saúde, confraternização e diversão entre eles.

É importante que o índice geral de QVT aumente. Para isso, a instituição e os servidores precisam trabalhar de forma unida e harmônica, buscando a melhoria contínua para ambos. A instituição precisa reconhecer o trabalho dos servidores e oportunizar o crescimento profissional, visando o desenvolvimento de suas competências e habilidades, ouvir as sugestões e críticas, possibilitar uma comunicação rápida e de fácil acesso, e proporcionar um ambiente de trabalho agradável e harmonioso.

## **6 CONCLUSÕES**

O estudo teve como intuito investigar os resultados da pesquisa sobre QVT de os servidores técnico-administrativos do IFSC, campus Caçador e propor ações de melhorias para os índices mais baixos. Para estruturar a pesquisa, foram abordados os temas de GP, QV, QVT e ST. A pesquisa utilizada como base do estudo foi realizada em 2017, considerando as cinco dimensões da QVT: condições de trabalho e suporte organizacional; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional e trabalho e vida social.

Para os dados sociodemográficos, os principais resultados evidenciaram que a maioria dos servidores eram: mulheres; na faixa etária de 31 a 40 anos; casadas; com especialização; no nível E da carreira TAE; com 2 a 10 anos de atuação no serviço público; e com 2 a 5 anos no IFSC e no local de lotação.

Por sua vez, no que tange à QVT revelou-se que, para as dimensões Reconhecimento e Crescimento Profissional e Condições de Trabalho e Suporte Organizacional, os servidores estão em zona de transição, com tendências para índices menores ou maiores, conforme condições e situações vivenciadas no dia a dia do trabalho. Além disso, para as dimensões Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho e Trabalho e Vida Social, os servidores se percebiam no início da margem moderada de bem estar dominante.

Tais dados permitem concluir que os servidores do IFSC Campus Caçador se percebiam com um nível predominantemente moderado de bem-estar dominante. Além disso, conclui-se que para nenhuma dimensão da QVT os servidores se percebiam com bem estar dominante em nível intenso e, de forma positiva, que os servidores não se percebiam com mal estar dominante em nenhuma dimensão.

Dessa forma, sugere-se para estudos futuros, que seja aplicado o questionário a cada dois anos para analisar a QVT dos servidores e fazer comparações com os resultados

anteriores, assim verificando se as ações propostas estão sendo eficientes ou não.

## REFERÊNCIAS

ALLAIN, Olivier; WOLLINGER, Paulo Roberto; MORAES, Gustavo Henrique. **Concepções e história da Educação Profissional Tecnológica**. Livro-texto virtual - Curso de Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional, Instituto Federal de Santa Catarina, 2016.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2ed. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

\_\_\_\_\_. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

BRASIL. **Instituições da Rede Federal**: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. 20-- . Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>>. Acesso em: 07 nov 2020.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 de jan. 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm). Acesso em: 03 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.836, de 9 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 de set. 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/D4836.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4836.htm#art1). Acesso em: 03 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 de ago. 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1590.htm#art3](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm#art3). Acesso em: 03 dez. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas e o papel dos recursos humanos**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.



CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Manole, 2014. 494 p. Disponível em: < <https://faculdadeplus.edu.br/wp-content/uploads/2020/04/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o-Idalberto-Chiavenato-2014-1.pdf>> Acesso em: 03 ago 2020.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

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

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERRARI, E. et al. Pesquisa descritiva. In: SANTOS, S. G. (Org.). **Métodos e técnicas de pesquisa quantitativa aplicada à Educação Física**. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2011. p. 81-91.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 76-94, jan- jul. 2010. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/229077775.pdf>>. Acesso em: 08 nov 2020.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Ed. Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Ed. Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

IFSC. **Câmpus**. 20---. Disponível em: <<https://www.ifsc.edu.br/>>. Acesso em: 07 nov 2020.

IFSC. **Qualidade de vida no trabalho**. 2018. Disponível em: <<http://r.ifsc.edu.br/qvt/>>. Acesso em: 02 set 2020.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo, Editora Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, F. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: DDG/ENAP, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf>. Acesso em: 05 jan 2021.

NOGUEIRA, Roberto Passos; SANTANA, José Paranaguá. **Gestão de recursos humanos e reformas do setor público: tendências e pressupostos de uma nova abordagem. Organização Pan-americana de Saúde**, 2001. Disponível em: [http://www.opas.org.br/rh/areas\\_det.cfm?id\\_doc=110&id\\_area=1](http://www.opas.org.br/rh/areas_det.cfm?id_doc=110&id_area=1). Acesso em: 08 nov. 2020.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de Qualidade de Vida no Trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 1-21, jan./jul. 2005.

ONZE, R. **Saúde física, mental e social: conheça as dimensões do bem-estar humano**. 2020. Disponível em: <<https://www.onze.com.br/blog/saude-fisica-mental-e-social/>>. Acesso em: 07 nov. 2020.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Cairu, v. 2, n. 2, p. 1-22, jun. 2015. Disponível em: <[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf)>. Acesso em: 11 out 2020.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

RAMOS, C. **Pedagogia da qualidade total**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

RODRIGUES, R. L. A.; CARVALHO, J. F. S. A Gestão de Pessoas no Serviço Público: um estudo sobre servidores da secretaria de educação do Distrito Federal (DF). **Interação**, Varginha, MG, v. 22, p. 16 -42, 2019. ISSN 1517-848X / ISSN 2446-9874. Disponível em: <http://periodicos.unis.edu.br/index.php/interacao/article/view/288DOI>: <https://doi.org/10.33836/interacao.v22i1.288>. Acesso em: 20 dez 2020.

ROSA, M. A. S.; PILATTI, L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e legislação pertinente. **Revista Digital**, Buenos Aires, v. 10, n. 93, p. 1-5, 2006.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300-330.

SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 60, n.3, p. 241-250, 2014.

SILVA, S. G. et al. Caraterização da pesquisa: tipos de pesquisa. In: SANTOS, S. G. (Org.). **Métodos e técnicas de pesquisa quantitativa aplicada à Educação Física**. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2011. p. 67-73.

SILVA, NARBAL, TOLFO, SUZANA DA ROSA. **Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional: um estudo no ramo hoteleiro de Florianópolis**. Convergência, n. 20, sep./dic.1999. p. 4.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S. J. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.