

# **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos em educação do campus Xanxerê do Instituto Federal de Santa Catarina**

**Alessandra da Silva Cunico**

## **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo identificar de que forma a qualidade de vida interfere no ambiente de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação (TAE) do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) câmpus Xanxerê e quais melhorias é possível propor para o seu cotidiano. A metodologia aplicada é de uma pesquisa qualitativa, tomando a forma de um estudo de caso, e o instrumento utilizado é um questionário, aberto e fechado, aplicado para os 29 servidores TAE do IFSC câmpus de Xanxerê. Através da coleta e análise dos dados foi possível verificar que a situação da qualidade de vida no trabalho do câmpus é favorável, mas que os servidores sugerem várias ações que podem vir a complementar e melhorar o seu cotidiano.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Servidores. Cotidiano.

## **ABSTRACT**

The main goal of this article is to identify how the quality of life at work interfere in the workplace of administrative technical servers in education (TSE) of the Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), located in Xanxerê, and what improvements can be proposed for their daily routine. The methodology used for this article is qualitative research, taking the form of a case study, and the instrument used is a questionnaire, open and closed, applied to the 29 TSEs of IFSC, located in Xanxerê. Through data collection and analysis, it was possible to verify that despite the quality of life at work of the campus being favorable, the servers suggest several actions that may complement and improve their daily routines.

**Keywords:** Quality of life. Administrative technical servers. Daily routine.

## **1 INTRODUÇÃO**

A importância de aprofundar estudos sobre a temática Qualidade de vida no trabalho (QVT) justifica-se pela relevância de seus efeitos, não somente em nível de satisfação pessoal dos servidores, mas também em decorrência de seu resultado para a comunidade externa, uma vez que como cita Garcia (2010, p. 77) “a satisfação desses trabalhadores muito pode impactar na dinâmica e na qualidade do serviço prestado ao público.”

São vários os autores e pesquisadores que discorrem sobre a temática pontuando os principais fatores que determinam a QVT, e como mencionam Ferreira, Todescat e Weinzierl (2010) não se trata somente do gerenciamento de riscos à saúde, mas também das condições

de trabalho, do ambiente e das relações com chefes e colegas, além, é claro, da segurança, motivação e adaptação das expectativas de realização pessoal.

Através de um objetivo geral que busca identificar de que forma a qualidade de vida interfere no ambiente de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação (TAE) do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) câmpus Xanxerê e quais melhorias é possível propor para o seu cotidiano, definiu-se um caminho a ser percorrido, delimitando em seguida, quais questionamentos se tornam essenciais na busca pela resolução da temática.

Como objetivos específicos busca-se conceituar as definições de qualidade de vida no trabalho; definir a carreira TAE e suas previsões legais; identificar a situação atual da QVT dos servidores TAE do IFSC Câmpus Xanxerê e propor melhorias.

Para atender aos objetivos propostos no presente artigo, foi realizado um apanhado na literatura de modo a apresentar as definições de qualidade de vida no trabalho, seu contexto e a opinião de alguns autores acerca da temática. Também, apresenta-se ao leitor a carreira dos técnicos administrativos em educação, uma explanativa que se torna necessária, uma vez que eles formam o grupo investigado em nossa pesquisa.

Aprofunda-se o estudo situando o leitor sobre as características do ambiente de trabalho escolhido, discorrendo sobre o histórico e estrutura do câmpus Xanxerê do IFSC, instituição federal escolhida para o desenvolvimento da pesquisa, pois os fatores físicos também impactam na QVT, conforme Filho (2001 apud AMORIN, 2010, p. 39 e 40) “A temperatura e o conforto térmico do ambiente de trabalho, com o controle da umidade e da ventilação, também influenciam na QVT do trabalhador”.

Busca-se analisar se o cotidiano dos servidores possui os elementos que os autores destacam serem importantes para uma qualidade de vida no trabalho e através da aplicação de questionários, descobrir-se-á se este é o entendimento do público-alvo, visando compreender até que ponto os servidores sentem-se afetados ou não, pela estrutura física, relacionamentos, postura dos gestores e demais elementos que juntos, formam uma qualidade de vida no trabalho.

A metodologia aplicada é de uma pesquisa qualitativa, tomando a forma de um estudo de caso, e o instrumento utilizado é o já mencionado questionário, que será aberto e fechado, aplicado para os 29 servidores técnicos administrativos em educação do Instituto Federal de Santa Catarina, câmpus de Xanxerê. Ele englobará as cinco dimensões da QVT do IFSC segundo a resolução do CONSUP 40/2018, que será melhor elucidada no decorrer da fundamentação teórica.

O ponto que incita-se neste estudo é referente a quais melhorias pode-se propor para inovar este espaço, prezando por um ambiente bem estruturado, que se torne confortável e propenso à produtividade e satisfação pessoal. Somente assim será possível dispor da prestação de um serviço de qualidade.

## 2 O TRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA

Inicia-se este estudo analisando a fala de Assmann (1996, p. 235) pois, segundo ele “Precisamos recuperar o saboreamento da graça naquilo que fazemos. Revolucionários tristes só podem fazer tristes revoluções”. À vista deste cenário, é possível questionar: existe graça na vida de hoje? Há graça na rotina; no trabalho?

Há também que de se pesar a opinião de Duarte Junior (2002, p. 56) quando nos diz que “Convém observar-se o caráter desprazeroso que o trabalho assumiu ao ser transformado em função, ao perder o sentido de uma realização pessoal do trabalhador”. Partindo da afirmação do autor, pode-se lembrar que no passado as profissões eram escolhidas por afinidade; paixão.

Daí um certo rancor e ressentimento que o homem comum nutre quanto ao trabalho do artista, indivíduo que faz do próprio prazer (estético) o cerne de sua atuação. Aliás para esse ser humano embrutecido por atividades alienantes, o labor artístico não é considerado propriamente um trabalho, senão uma diversão constante. Por isso o verdadeiro artista jamais se aposenta: seu fazer consiste numa extensão de si mesmo, num ato pelo qual ele se constitui como humano, nunca uma ação automática com vistas a uma dada remuneração. (DUARTE JUNIOR, 2002, p. 56)

Observa-se, por oportuno, que a crescente demanda de inscritos para concursos públicos têm relação com a estabilidade oferecida, conforme Nunes *et al.* (2008) é cada vez mais evidente que a sociedade valoriza a questão da estabilidade do emprego público, em vista da relação duradoura entre empresa e empregado. Entende-se então que seja assim, que aos poucos, as realizações pessoais tenham sido substituídas.

A partir destas reflexões é possível lançar um olhar para as relações de trabalho e a chamada qualidade de vida no trabalho (QVT), pois se tomarmos por verdade os fatos citados pelos autores acima, será necessário buscar um ambiente de trabalho de qualidade para recuperar, ou ao menos buscar, o saboreamento citado outrora por Assmann (1996).

Ferreira, Todescat e Weinzierl (2010) refletem que o trabalho atua desfavoravelmente ao homem no momento em que se torna sem sentido, repetitivo, com normas e rotinas impostas sem permitir que o colaborador decida, crie e seja autônomo em suas tarefas. Ainda

segundo os autores, é necessário um ambiente de trabalho saudável, baseado na qualidade de lideranças positivas, e que estas atuem com empatia e comprometimento na produção de segurança, saúde e bem-estar nas organizações.

Conforme sugerem Damasceno e Alexandre (2012, p. 44) “o capital humano de uma instituição é o cerne do processo de gestão da qualidade: da motivação e do comprometimento das pessoas vai depender o sucesso da sua aplicação prática”. A partir deste entendimento pode-se compreender que é fundamental a aplicação da QVT para o sucesso da missão institucional, pois conforme a resolução do Conselho Superior do IFSC (CONSUP) nº 40/2018 que trata da política de qualidade de vida no trabalho do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), a QVT trata-se de “um preceito de gestão organizacional que prioriza e estimula a conciliação entre o bem-estar dos seus trabalhadores [...], o desempenho funcional e a missão institucional” (IFSC, 2018).

A resolução do CONSUP 40/2018 ainda estabelece o bem-estar no trabalho como vivências de sentimentos agradáveis experienciados no dia a dia e na execução das tarefas. Ela considera cinco pontos como dimensões da QVT no IFSC. Seriam eles:

- I – Condições de trabalho: expressam as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura, acessibilidade), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e podem afetar a segurança física do servidor.
- II – Organização do trabalho: expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho.
- III – Relações socioprofissionais de trabalho: expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho.
- IV – Reconhecimento profissional: expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho.
- V – Elo trabalho e vida social: expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (lar, família, amigos, crenças e valores pessoais) que influenciam a atividade de trabalho. (IFSC, 2018)

Uma vez entendidas as dimensões abrangidas pela QVT, e como a sua aplicação está relacionada com todas as esferas do cotidiano do servidor, pode-se concordar com Damasceno e Alexandre (2012) quando dizem que o assunto é basilar para a saúde do trabalhador e as tensões, conflitos e, até mesmo, agressões reiteradas no ambiente laboral trazem vários danos ao ser humano, como a insatisfação profissional, depressão, desmotivação, tendo como consequência a baixa qualidade nos serviços prestados.

## 2.1 A Carreira TAE e suas previsões legais

Nos dias de hoje torna-se cada vez mais disputado o universo do serviço público. Como cita Nunes *et al.* (2008, p. 39) “Atualmente, verifica-se um aumento da busca por empregos no setor público. Um dos fatores que comprovam esse fato é o crescimento do número de inscritos em concursos e da demanda por cursos preparatórios para concursos de empresas públicas.”

É a busca pela estabilidade e o conforto que a ideia do serviço público oferece, que torna estas carreiras tão atrativas. Como comentam Damasceno e Alexandre (2012) o vínculo afetivo em instituições públicas é trazido pela estabilidade oferecida e as amplas opções de capacitação contínua, a partir de atividades de pesquisa e extensão, além do ambiente propício ao conhecimento.

Dentre o quadro de carreiras tão visadas, encontram-se os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), cujo a lei nº 11.091/2005 divide em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E, e ainda define os níveis de classificação como cargos de mesma hierarquia, que são classificados a partir do requisito de escolaridade, ou do nível de responsabilidade, de conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco ou esforço físico. (BRASIL, 2005)

A lei nº 11.091/2005 define a estruturação do plano de carreira dos TAE integrando o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino. Ainda segundo a lei nº 11.091/2005, são consideradas “Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino”. (BRASIL, 2005)

Os servidores TAE atuam em diversos setores do ensino, podendo compor força administrativa, técnicos de área e também atuar diretamente com o público-alvo das instituições, os alunos e comunidade. Cabe lembrar que a carreira dispõe de benefícios ao servidor, um fato que a torna atrativa e pode contribuir para uma maior qualidade de vida no ambiente de trabalho. Alguns acrescentando em valores na remuneração, já outros acabam servindo de incentivo ao servidor.

A Instrução Normativa 11/2018 do IFSC que regulamenta a jornada de trabalho dos servidores, traz a possibilidade de horário flexibilizado, possibilitando que o setor que cumpra os requisitos, realize 6 horas diárias e 30 horas semanais, quando o serviço exige atividades contínuas em regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas

ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno. (IFSC, 2018)

Ainda cabe citar a lei nº 11.091/2005 prevê o pagamento de Incentivo à Qualificação aos servidores que possuem educação formal superior ao exigido para o seu cargo, fato que contribui para o constante aperfeiçoamento, uma vez que os servidores já se encontram em um ambiente propício ao estudo. (BRASIL, 2005)

Existe ainda o auxílio-alimentação, conforme portaria nº 11/2016 (BRASIL, 2016) e a assistência a saúde suplementar embasada na portaria nº 8/2016 (BRASIL, 2016). Além, é claro, do decreto nº 2.880/1998 que regulamenta o auxílio-transporte dos servidores e empregados públicos da administração federal direta, autárquica e fundacional. (BRASIL, 1998)

Todos estes benefícios, além de incentivar o servidor, ajudam a melhorar a sua qualidade de vida e possibilitar que suas necessidades pessoais sejam atendidas.

## **2.2 O Câmpus Xanxerê do IFSC e sua estrutura**

A Lei 11.892/2008 instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Tratam-se de autarquias vinculadas ao Ministério da Educação, com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. (BRASIL, 2008)

A cidade de Xanxerê/SC possui um câmpus do Instituto Federal de Santa Catarina. Segundo o site do IFSC – Xanxerê, “o câmpus é fruto da federalização do Centro Metal Mecânico de Xanxerê”, a estrutura atualmente utilizada foi construída com recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e do Programa de Expansão da Educação Profissional (PROEP) para ofertar cursos técnicos. De acordo com o site do IFSC, “Em 2005, iniciou-se um movimento para que a estrutura fosse federalizada e se transformasse numa escola pública com oferta de cursos gratuitos”. Em 2009, atendendo à demanda da região, o IFSC iniciou o processo de implantação do Câmpus Avançado. Em 2011, iniciaram as aulas dos primeiros cursos: Técnico em Agroindústria e Técnico em Fabricação Mecânica. Foi em 2014 que o câmpus deixou de ser Avançado e passou a ser chamado IFSC Câmpus Xanxerê.

Em 2019 aconteceu a inauguração do Bloco V do IFSC câmpus Xanxerê. O site destaca que foi o primeiro investimento na estrutura física do Instituto Federal, pois, até então, os alunos e servidores estudavam e trabalhavam em prédios preexistentes. Foi uma conquista de grande importância, pois este ponto, inclusive, foi apontado pelos servidores TAE na

pesquisa de qualidade de vida aplicada em 2017 pelo IFSC, como causa de insatisfação, por não ser adequado, ter falta de salas e pouco espaço.

Conforme a plataforma Nilo Peçanha referente ao ano base 2018, o câmpus Xanxerê possui 29 servidores técnicos administrativos em educação, sendo destes, 6 de nível C, 15 de nível D e 8 de nível E.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa possui caráter qualitativo, e para a realização da mesma utilizou-se inicialmente um estudo bibliográfico no propósito de realizar um apanhado no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho e os fatores que a influenciam. Buscou-se a opinião de autores que já discorreram sobre o tema para fundamentar o estudo, já que de acordo com Gil (2008) a pesquisa bibliográfica parte de material já elaborado como livros e artigos científicos.

O estudo é do tipo descritivo, uma vez que estas pesquisas “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. [...] uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.” (GIL, 2008, p. 28). Sendo assim, a forma de coleta de dados escolhida foi a aplicação de questionário aberto e fechado aos 29 servidores técnicos administrativos em educação do Instituto Federal de Santa Catarina, câmpus de Xanxerê, para posteriormente analisar os dados e descobrir se existe qualidade de vida no trabalho destes servidores e, caso constatado, se existem pontos de melhoria a serem aplicados.

Tomando como forma um estudo de caso, a pesquisa busca relacionar os conceitos e as dimensões da QVT com a realidade vivenciada no cotidiano destes servidores, uma vez que “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado” (GIL, 2008, p. 57).

Como cita Gil (2008, p. 35) “A relevância prática do problema está nos benefícios que podem decorrer de sua solução. Muitas pesquisas são propostas por órgãos governamentais, associações de classe, empresas, instituições educacionais ou partidos políticos, visando à utilização prática de seus resultados”. Sendo assim, uma vez feito o levantamento bibliográfico, a coleta dos dados e a análise da realidade dos servidores, a pesquisa tem por fim, a intenção de apontar melhorias no processo de busca da Qualidade de Vida no Trabalho,

esperando assim colaborar para a construção de um ambiente harmonioso e produtivo para o desenvolvimento das atividades.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Tendo como base a resolução do CONSUP N° 40, de 01 de outubro de 2018, que aprova a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFSC, foram formuladas questões que englobam as cinco dimensões de QVT definidas na resolução e uma última questão aberta, para que os servidores contribuíssem com sugestões de melhorias à sua qualidade de vida no trabalho.

O câmpus possui um total de 29 servidores técnicos administrativos e obteve-se 20 respostas, levando em consideração os servidores em férias e em licenças, em um geral entende-se que basicamente todos os servidores TAE que encontravam-se presentes no câmpus participaram da pesquisa.

As questões levantadas fazem um apanhado geral dos aspectos que mais impactam em uma qualidade de vida no trabalho. Chiavenatto (2014) nos explica que existem aspectos básicos para uma organização atender e poder prestar boas condições de trabalho. Segundo ele “Se esse mínimo elementar não for plenamente alcançado e ultrapassado, não há que se falar em manter pessoas. Elas certamente migrarão para outro lugar ou permanecerão insatisfeitas e pouco produtivas” (CHIAVENATTO, 2014, p. 402).

A primeira dimensão do questionário interroga como o servidor considera as condições de seu ambiente de trabalho, explicando que, segundo a resolução do CONSUP 40/2018, as condições de trabalho “expressam as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura, acessibilidade), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e podem afetar a segurança física do servidor.”

Pode-se analisar no gráfico abaixo que a grande maioria dos servidores consideram “boas” as condições, apesar de que o espaço físico é citado várias vezes como sugestão para melhoria na pergunta aberta que será vista mais a frente.

## Respostas da primeira dimensão - Gráfico

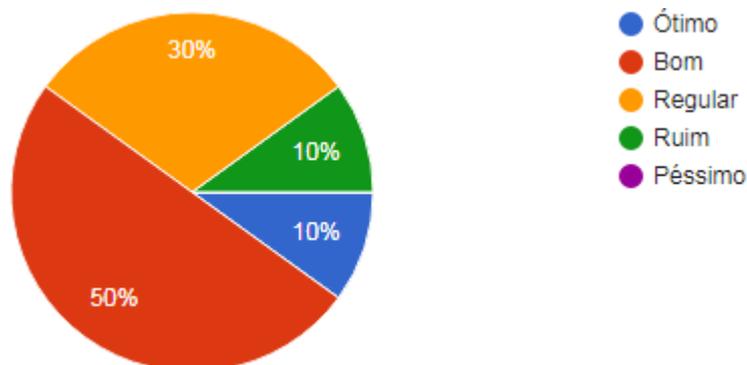


Gráfico I: Condições do ambiente de trabalho  
Fonte: Da pesquisa (2019)

A segunda dimensão a ser questionada é referente à organização do trabalho, cuja resolução do CONSUP 40/2018 define como a que “expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho”.

Pela análise do gráfico percebe-se que os servidores têm opiniões divididas sobre a temática, e isso pode ocorrer, justamente porque cada setor tem uma organização diferenciada, afinal, apesar de existir uma gestão geral caracterizada pela direção, os setores possuem coordenadores que comandam as atividades de acordo com as demandas de cada setor.

## Respostas da segunda dimensão - Gráfico

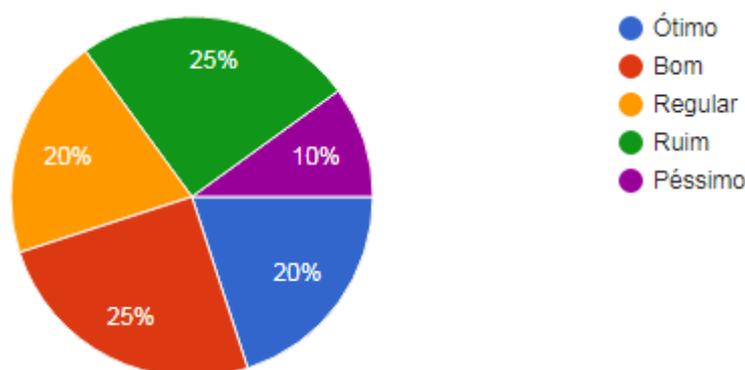


Gráfico II: Organização do trabalho  
Fonte: Da pesquisa (2019)

Esta dimensão acaba por gerar polêmicas, pois a forma de gerir a organização do trabalho pode tanto influenciar o andamento das atividades de forma positiva, como pode acarretar problemas de trato emocional nos servidores, como o estresse. Segundo Chiavenatto

(2014, p. 405) “Estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente”. Ainda complementa dizendo que “O estresse provoca ansiedade e angústia. Certos fatores relacionados com o trabalho, como sobrecarga de atividade, pressão de tempo e urgência, relações problemáticas com chefes ou clientes provocam reações como nervosismo, inquietude, tensão, etc” (CHIAVENATTO, 2014, p. 405).

A terceira dimensão engloba as relações socioprofissionais de trabalho, e o questionário indaga sobre como o servidor considera essas relações em seu ambiente de trabalho. A resolução do CONSUP 40/2018 diz que essa dimensão se refere as “relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho”.

Respostas da terceira dimensão - Gráfico

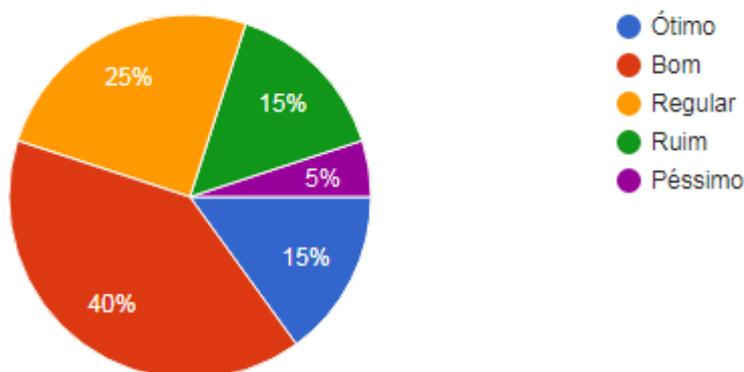


Gráfico III: Relações socioprofissionais de trabalho  
Fonte: Da pesquisa (2019)

Como pode-se analisar, a grande maioria dos servidores classifica essa relação como “Bom”, fato que contribui no clima organizacional, pois as consequências de uma má relação socioprofissional desestabilizaria todo o ambiente. Como cita Damasceno e Alexandre (2012) situações de conflito por vezes viram rotina em instituições públicas e apesar de muitas vezes ser por falta de preparo das chefias, com frequência é por perseguição individual.

Damasceno e Alexandre (2012) ainda contribuem na linha de raciocínio explicando que no serviço público o chefe não possui vínculo funcional com o servidor, não podendo demiti-lo, mas compensando isso com humilhação e sobrecarga de tarefas, fato que influencia negativamente na QVT.

A quarta dimensão questionada se refere a como os servidores veem o reconhecimento profissional em seu câmpus, levando em consideração que a resolução do CONSUP 40/2018 diz que essa dimensão trata do reconhecimento “(existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho”.

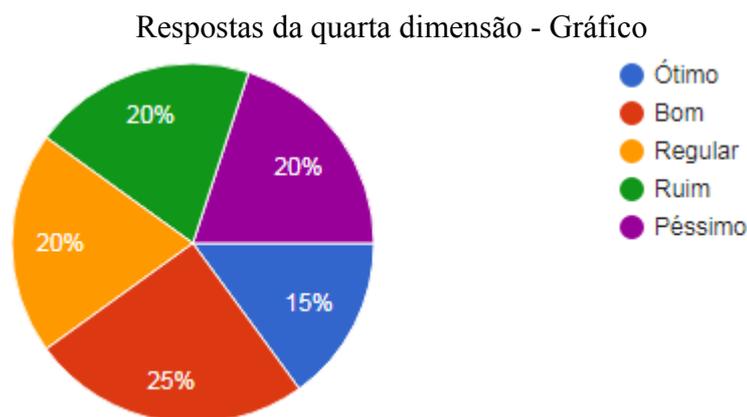


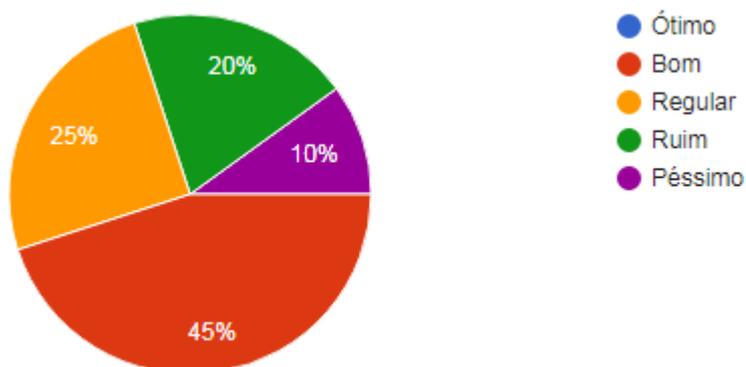
Gráfico IV: Reconhecimento profissional  
Fonte: Da pesquisa (2019)

O gráfico acima demonstra novamente uma divisão de opiniões por parte dos servidores. Entende-se que um reconhecimento no trabalho eleva o ânimo e incentiva o servidor. Chiavenatto (2014, p. 407) relata que “reconhecer e recompensar os colaboradores: um tapinha nas costas, uma palavra pública de reconhecimento, uma promoção ou um bônus pelo desempenho ou contribuição de um colaborador podem aumentar o moral e a produtividade do pessoal”.

Torna-se importante esse reconhecimento, pois o esforço e dedicação necessitam ser reconhecidos. Afinal, o conceito de QVT remete ao respeito pelas pessoas. Para chegar a altos níveis de qualidade e produtividade é necessária a motivação e a devida recompensa pelas contribuições (CHIAVENATTO, 2014).

A quinta e última dimensão questionada remete ao elo de trabalho e vida social e interroga como os servidores veem esse elo em seu câmpus. Sobre o assunto, a resolução do CONSUP 40/2018 esclarece que “expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (lar, família, amigos, crenças e valores pessoais) que influenciam a atividade de trabalho”.

Respostas da quinta dimensão - Gráfico

Gráfico V: Elo de trabalho e vida social  
Fonte: Da pesquisa (2019)

Conforme o gráfico acima, os servidores, em sua maioria, classificam este elo como “Bom”, mas há de se perceber que uma parcela também encontra-se descontente. Levando em consideração que um servidor passa boa parte da vida no trabalho, a gestão deve considerar todos os pontos de vista. Damasceno e Alexandre (2012, p. 45) afirmam que “Gerar um bom ambiente de trabalho deveria ser uma das metas mais importantes da organização. As pessoas utilizam muito de seu tempo nas organizações e estas, então, devem ser locais de agradável convivência e de bom clima organizacional”.

Uma vez respondido o questionário referente às dimensões, uma última questão foi lançada aos servidores: “Levando em consideração as cinco dimensões vistas nos questionamentos anteriores [...] Na sua opinião, quais medidas podem ser adotadas para melhoria da qualidade de vida no trabalho no IFSC?”

A questão proposta possibilitou um maior conhecimento em relação às necessidades dos servidores participantes.

No quesito infraestrutura, foram citados os espaços físicos e o mobiliário, como sugestões de melhoramento. Dois servidores sugeriram a melhoria dos espaços físicos e um terceiro se estendeu na sugestão, citando que “existem tarefas que exigem atenção e concentração e, para tanto, torna-se necessário dispor de espaços isolados para cada setor”, outro servidor ainda complementou pedindo que “haja mais espaços agradáveis com menos pessoas trabalhando nas mesmas salas”.

Referente ao mobiliário houve ainda o seguinte comentário: “Realização de capacitações sobre ergonomia com visitas de técnico especializado ao Câmpus para verificação de adequação de mobiliário para atendimento das normas”.

Outro quesito destacado nos comentários, se refere às atividades de integração e maior/melhor convívio entre os servidores. Foram sugeridos em duas respostas a realização de atividades que promovam bem-estar e integração, e um terceiro nos cita que é necessário trabalhar algumas habilidades como “[...] empatia, paciência, tolerância, respeito”. Neste sentido um dos servidores ainda nos sugere o “diálogo para evitar conflitos futuros” e outros dois citam o respeito e o trabalho em equipe como sugestão para o melhoramento do convívio diário.

Um ponto muito cobrado pelos servidores se refere à gestão e a tomada de decisões. Um dos servidores cita que necessitamos de “gestores com atitudes imparciais, que todos sejam valorizados pelo trabalho desempenhado e não por amizades, que todos tenham os mesmos direitos e deveres, que os gestores sejam mais profissionais na função que ocupam”. Um segundo ainda nos traz que “Outra questão a ser melhorada é a postura dos gestores, que por vezes permitem que questões particulares influenciem em suas decisões, beneficiando apenas certos servidores, neste sentido torna-se necessário uma capacitação adequada”.

Com os comentários acima, percebe-se que existem servidores que sentem-se prejudicados por favoritismos. O fato das decisões dos gestores serem influenciadas por amizades, como dizem Damasceno e Alexandre (2012, p. 44) pode ocorrer pois “o despreparo dos chefes advém principalmente da cultura de eleição de chefia, muitas vezes feita por indicação e não por competência qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando do funcionário”.

No âmbito do incentivo à qualificação foi citado “o reconhecimento dos que procuram por capacitação [...]” e o fato de que o TAE “tem que estar disponível pra tudo, sem poder qualificar o seu trabalho, fiscalização de contratos, comissões, eventos [...]”. Os servidores demonstram descontentamento em relação à falta de estímulo e até mesmo a falta de tempo para buscar uma capacitação. Damasceno e Alexandre (2012) contribuem com o assunto quando dizem que é importante a valorização do servidor através do aperfeiçoamento, da remuneração, de um bom ambiente de trabalho físico e psicológico, mas, principalmente oportunizando o desenvolvimento de suas potencialidades.

No que confere à organização do trabalho e a forma de distribuição e alocação do serviço, os servidores se manifestaram no sentido de solicitar uma melhor gerência das atividades de cada servidor, e um maior repasse das informações que acabam por impactar o serviço dos mesmos. Outro ponto importante é quando um deles cita que “existem servidores descontentes com seus setores e na política da gestão atual não existe um edital

interno(campus) para os servidores se removerem, nem mesmo um banco de intenções, o ideal seria a criação de ambos.”

Neste sentido, é importante prezar pela realização pessoal do servidor, uma vez que para uma boa produtividade é necessário que o servidor esteja contente com seu ambiente. Sobre o assunto, Búrigo (1997) nos diz que a QVT busca humanizar as relações de trabalho, criando elos entre a produtividade e a satisfação.

Por fim, a jornada de trabalho também foi citada como ponto de melhoria. Dois servidores sugeriram a flexibilização para os setores administrativos, pois como regulamenta a Instrução Normativa 11/2018 do IFSC, hoje, somente para os setores que fazem atendimento ao público ou trabalho no período noturno é possível realizar a jornada reduzida.

Em um geral, as sugestões de melhorias recebidas através do questionário podem ser descritas como razoáveis. Apontam problemas pontuais, cujas resoluções estão ao alcance da gestão e podem ser trabalhadas para o melhoramento da qualidade de vida no trabalho destes servidores.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve como objetivo central identificar de que forma a qualidade de vida interfere no ambiente de trabalho dos servidores TAE do IFSC câmpus Xanxerê e quais melhorias é possível propor para o seu cotidiano. Iniciou-se o processo em uma pesquisa bibliográfica a fim de qualificar a qualidade de vida no trabalho e compreender a realidade do câmpus escolhido como objeto da pesquisa. Após, aprofundou-se o estudo em uma coleta de dados que considerou as cinco dimensões citadas na política de qualidade de vida no trabalho do IFSC, regulamentada pela resolução 40 de 1 de outubro de 2018. São elas: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento profissional e elo trabalho e vida social.

A dificuldade encontrada no desenvolvimento desta pesquisa, foi conseguir realizar os estudos enquanto pesquisadora, sem deixar intervir meus próprios sentimentos e pensamentos como servidora TAE deste câmpus. Obtive um olhar mais amplo para o tema, e pude perceber que as dificuldades discutidas corriqueiramente em meu setor, não se estendem ao câmpus como um todo.

Há de se pesar que a queixa por melhores condições físicas é geral, e inclusive, durante a construção das análises, a estrutura do câmpus entrou como ponto de pauta em conversa com servidores que não participaram do estudo. Fato, que me fez perceber que a

temática ainda não foi esgotada, e uma próxima pesquisa pode ser direcionada a categoria docente.

A partir da análise dos dados e do próprio entendimento dos servidores infere-se que o público-alvo do estudo encontra-se em uma situação favorável à qualidade de vida no trabalho e as contribuições fornecidas no questionário vêm a servir como parâmetro para ações de melhoria para seu cotidiano, uma vez que a QVT trata de uma constante busca e renovação, prezando pelo bem-estar do servidor.

As sugestões de melhoria identificadas na análise de dados compreendem:

- Promover mais atividades de integração e desenvolver treinamentos visando o melhoramento do convívio diário frisando respeito e trabalho em equipe;
- Capacitações gerais para gestores buscando melhoramento da postura, melhoramento das tomadas de decisões e divisões de trabalho e extinguindo o favoritismo;
- Oferecer mais oportunidades de qualificação e capacitação para os servidores TAE;
- Criação de um edital para remoções internas e de um banco de intenções interno, oportunizando que os servidores demonstrem interesse por outros setores.

Também foram sugeridos alguns pontos que fogem da alçada da gestão, por dependerem de normas gerais do IFSC ou de orçamento, mas que podem ser relevantes no sentido de que a gestão pode acusar os apontamentos para a reitoria e deixar as alçadas superiores cientes das necessidades. Seriam eles:

- Melhorias no espaço físico, principalmente em relação aos setores, que necessitam de menos pessoas alocadas em um mesmo local;
- Adequação de mobiliário de acordo com normas de ergonomia;
- Padronização da flexibilização, visando atender a toda comunidade TAE, não somente em parte.

Conclui-se que tanto o objetivo geral já citado acima, quanto os objetivos específicos que compreendiam conceituar as definições de qualidade de vida no trabalho; definir a carreira TAE e suas previsões legais; identificar a situação atual da QVT dos servidores TAE do IFSC Câmpus Xanxerê e propor melhorias, foram alcançados com sucesso.

Minha condição como pesquisadora do presente estudo, mas principalmente servidora do câmpus em questão, permite que eu possa relatar que os apontamentos acima citados como melhorias não são apenas sugestões para incrementar o cotidiano no câmpus, tais sugestões trarão melhorias efetivas a esta comunidade. Os servidores participantes do estudo necessitam realmente trabalhar seu convívio, a forma de tratar o outro, a empatia e principalmente o comprometimento para com o próximo.

Os pontos sugeridos como melhoria podem servir de parâmetro para novas pesquisas mas sobretudo como ações para a gestão local adotar, a fim de atender as necessidades reivindicadas pela comunidade TAE do IFSC câmpus Xanxerê.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no Trabalho:** preocupação também para servidores públicos? RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

ASSMANN, H. **Metáforas novas para reencantar a educação:** Epistemologia e Didática. Piracicaba: Unimep, 1996.

BRASIL. **Decreto nº 2.880**, de 15 de dezembro de 1998. Regulamenta o Auxílio-Transporte dos servidores e empregados públicos da administração federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União e altera o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2880.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2880.htm). Acesso em: 12 set. 2019.

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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm). Acesso em: 03 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm). Acesso em: 12 set. 2019.

BRASIL. **Portaria nº 8, de 13 de janeiro de 2016.** Dispõe sobre assistência a saúde suplementar. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-8-de-13-de-janeiro-de-2016-22175217> . Acesso em: 5 set. 2019.

BRASIL. **Portaria nº 11, de 13 de janeiro de 2016.** Dispõe sobre o auxílio-alimentação. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-11-de-13-de-janeiro-de-2016-22175251>. Acesso em: 13 set. 2019.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no Trabalho**. Revista de ciências humanas, v. 15, n. 22, p. 90-111, 2º sem/1997.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP : Manole, 2014.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. **A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises**. CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, v. 1, n. 3, p. 39-49, jul/dez, 2012.

DUARTE JUNIOR, J. F.. **Itinerário de uma crise: a modernidade**. Curitiba: UFPR, 2002

FERREIRA, T. K. M; TODESCAT, M; WEINZIERL, G. **Qualidade de Vida no Trabalho: um desafio a ser perseguido**. Anais Congresso Virtual Brasileiro de Administração -Convibra, 2010.

GARCIA, E. **O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde**. Revista Eletrônica Gestão e Serviços, v. 1, n. 1, jan-jul, p.76-94, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Atlas S.A.: São Paulo, 2008.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. Disponível em:  
<https://www.ifsc.edu.br/web/campus-xanxere/historico>. Acesso em: 06 set. 2019.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Instrução Normativa nº 11, de 25 de setembro de 2018**. Regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do IFSC e revoga disposições anteriores. Disponível em:  
[https://intranet.ifsc.edu.br/images/file/Instru%c3%a7%c3%a3o%20Normativa/2018/IN%2011%202018\\_flexibilizacao%201.pdf](https://intranet.ifsc.edu.br/images/file/Instru%c3%a7%c3%a3o%20Normativa/2018/IN%2011%202018_flexibilizacao%201.pdf). Acesso em: 05 set. 2019.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Resolução CONSUP nº 40, de 01 de outubro de 2018**. Aprova a Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFSC. Disponível em:  
[https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro\\_busca.jsf](https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf). Acesso em: 10 set. 2019.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Resultado da pesquisa: qualidade de vida no trabalho**. Florianópolis: IFSC, 2017b. Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>. Acesso em: 10 set. 2019.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Plataforma Nilo Peçanha**. Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2019.html>. Acesso em: 04 out. 2019.

NUNES, G. S. *et al.* **Motivação**: o estudo dos fatores que influenciam os indivíduos a optar por ingressar em organização do setor público, do ramo de energia. Revista eletrônica Gestão e regionalidade, v. 24, n. 72, p. 38-47, set – dez/2008.

## ANEXO

### Questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho - Câmpus Xanxerê

Tendo como base a resolução do CONSUP N° 40, de 01 de outubro de 2018, que aprova a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFSC, foram formuladas questões que englobam as cinco dimensões de QVT definidas na resolução.

Leia os questionamentos a seguir e assinale a alternativa que melhor se enquadra no seu entendimento:

I – Condições de trabalho: expressam as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura, acessibilidade), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e podem afetar a segurança física do servidor. (CONSUP, 2018)

**Como você considera as condições de seu ambiente de trabalho?**

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

II – Organização do trabalho: expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho. (CONSUP, 2018)

**Como você considera o modo de organização do trabalho em seu câmpus?**

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

III – Relações socioprofissionais de trabalho: expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. (CONSUP, 2018)

**Como você considera as relações em seu ambiente de trabalho?**

- Ótimo
- Bom

- Regular**
- Ruim**
- Péssimo**

IV – Reconhecimento profissional: expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho. (CONSUP, 2018)

**Como você considera o reconhecimento profissional em seu câmpus?**

- Ótimo**
- Bom**
- Regular**
- Ruim**
- Péssimo**

V – Elo trabalho e vida social: expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (lar, família, amigos, crenças e valores pessoais) que influenciam a atividade de trabalho. (CONSUP, 2018)

**Como você considera o elo de trabalho e vida social em seu câmpus?**

- Ótimo**
- Bom**
- Regular**
- Ruim**
- Péssimo**

VI – Levando em consideração as cinco dimensões vistas nos questionamentos anteriores (espaço físico, equipamentos, mobiliário, prazos de tarefas, cobranças de chefias, pressão, sobrecarga, ajuda entre colegas, cordialidade, relacionamentos internos, reconhecimento profissional, carga horária, relação trabalho/família, e outros). Na sua opinião, quais medidas podem ser adotadas para melhoria da qualidade de vida no trabalho no IFSC?