

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

**Marcelo Felipe Maccari**

## RESUMO

O presente estudo trata sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) – Câmpus São Miguel do Oeste. Objetivou-se por meio dele analisar o resultado da pesquisa de QVT realizada com os técnicos administrativos, classificando os resultados em risco de adoecimento e estado de alerta e promoção à saúde; buscando, com isso, sugerir ações para melhoria do Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores no câmpus. A investigação foi realizada utilizando-se dos métodos: bibliográfico, documental e estudo de caso, que a caracterizam como uma pesquisa mista. O estudo aborda a satisfação no trabalho relacionada à qualidade de vida e aponta para a relevância de programas de QVT que promovam melhor relacionamento entre os trabalhadores da instituição em todos os níveis organizacionais, demonstrando que o feedback dado pela organização é de fundamental importância para a qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho, tendo em vista proporcionar maior comprometimento e aumento da produtividade por parte dos técnicos administrativos da instituição.

**Palavras-chave:** Técnicos Administrativos em Educação. Qualidade de vida no trabalho. Índice de satisfação.

## 1 INTRODUÇÃO

Os avanços da humanidade, bem como o contexto socioeconômico atual têm exigido, cada vez mais, trabalhadores competitivos, dinâmicos, flexíveis e resilientes, isto é, que possuam condições de se adaptar rapidamente às mudanças. É evidente que na teoria parece algo fácil, contudo, na prática, é cada vez mais elevado o índice de trabalhadores que apresentam um alto nível de estresse por diversas razões, tais como: pressão, falta de funcionários, suportes de trabalho inadequados, volume excessivo de trabalho em razão do excesso de burocracia, mobiliários e ambientes inapropriados, entre outros.

Devido à incidência cada vez mais frequente de casos de adoecimento e insatisfação no trabalho, são inúmeros os estudos realizados que os relacionam com o clima organizacional – e não seria diferente nas instituições públicas. Os setores responsáveis pela Qualidade de Vida

no Trabalho (QVT) surgem com o objetivo de que os servidores se sintam satisfeitos e em boas condições de desempenhar suas funções. O clima organizacional, para Knapik (2011), é considerado o meio psicológico da organização; é a circunstância interior de percepção das pessoas que é capaz de influenciar a forma como elas se comportam, podendo afetar a motivação no desempenho das suas atividades de forma positiva ou negativa, assim como sua satisfação no trabalho.

Antigamente, os trabalhos eram realizados em condições precárias, sem nenhuma segurança, com exaustivas horas de produção, sem ventilação adequada nos ambientes, e sem muitos dos privilégios existentes nos dias atuais. Então, por que razão muitos servidores encontram-se insatisfeitos, adoecendo no exercício de seu trabalho e com altos índices de risco à saúde? As instituições públicas têm percebido cada vez mais a importância de debater o assunto e criar programas de saúde ocupacional eficientes.

O desafio encontrado por este estudo está, portanto, em motivar os servidores técnicos administrativos do IFSC – Câmpus São Miguel do Oeste (SMO), de forma a torná-los comprometidos com suas atividades, proporcionando melhores condições de trabalho e satisfação e, ainda, obter aumento na produtividade dos trabalhadores, tendo em vista que a obtenção de melhores resultados é necessária e deve ser conciliada com a QVT.

Em se tratando da QVT no âmbito do serviço público, estudiosos, recentemente, têm demonstrado a importância de inserir esse tema nas organizações públicas visando à melhoria das condições de trabalho e prestação dos serviços, pois acredita-se ainda haver necessidade de maior discussão sobre a relevância da QVT para o serviço público.

Este artigo tem como objetivo analisar o resultado da pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho realizada com os servidores técnicos administrativos do Câmpus São Miguel do Oeste, do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), classificando o Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho e sugerindo ações para melhoria desse índice.

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

A qualidade de vida no trabalho, segundo Chiavenato (2009), refere-se à preocupação com o bem-estar geral e com a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades – o que inclui aspectos ambientais, físicos e psicológicos. A expressão “qualidade de vida no trabalho”, como é utilizada nos dias atuais, surgiu nos anos 1970, por Louis Davis, que realizava uma pesquisa a respeito dos desenhos de cargos.

A fim de estimular a qualidade de vida no trabalho é de fundamental importância entender como os trabalhadores pensam e de que forma avaliam as circunstâncias que acrescentam qualidade de vida ao seu trabalho. Hoffmann (2007) menciona, com base em

Levering (1986) que:

[...] um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais. Para o autor, da perspectiva de um empregado isto é uma questão fundamental de justiça. Na sua visão, não é justo que um local de trabalho seja a única coisa nas vidas das pessoas, aliás, como temos visto atualmente na esmagadora maioria dos casos. Um contexto com essa característica, segundo ele, não permite que as pessoas se desenvolvam ou se tornem mais completamente humanas (LEVERING, 1986, apud HOFFMANN, 2007, p. 18).

Desde o surgimento do tema, diversas teses vinham colocando a remuneração como principal responsável pela satisfação e escolha de uma profissão; entretanto, com o passar do tempo, tem-se passado a considerar também o sentimento de felicidade e de realização com relação ao trabalho. Segundo Cadamuro et al. (2008), para Locke:

A satisfação no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que o indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. É ainda um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus objetivos (CADAMURO; JAHN; MIRANDA; INOQUE; PRADO; GOMES; GOMES, 2008, p. 1).

Pode-se perceber que as pessoas motivadas, aquelas que são reconhecidas pela sua chefia, apresentam um maior sentimento de felicidade e realização; essa satisfação pode promover um sentimento positivo capaz de ampliar a eficiência do trabalho.

Como tudo na sociedade passa por transformações significativas, no mundo do trabalho não é diferente. Com o avanço da tecnologia e a inserção das máquinas no contexto de produção, houve a necessidade de se reestruturar o cenário do trabalho, impulsionado por maior clareza, percepção e entendimento dos trabalhadores a respeito da importância e preocupação demonstrada por eles com um trabalho mais decente, ou seja, mais humano, em razão das más condições de trabalho a que vinham sendo expostos. As mudanças foram marcadas por contextos históricos e reproduzidas pela reestruturação produtiva.

Hobsbawm (1996) descreve que no final dos anos 1970 ocorreu uma crise no sistema capitalista, quando houve limitação das taxas pelos mais diferentes motivos, tais como o crescimento da força sindical, o enfraquecimento da administração científica do trabalho e um exorbitante aumento no preço do petróleo e nas taxas de juros. Segundo Toni (2006), devido à reestruturação capitalista que apresenta diferentes modos de produção e organização do trabalho, somados ao frágil movimento do sindicato, observa-se no contexto dos trabalhadores

que são assalariados o aumento do desemprego. Ferreira (2011), ao contrário, descreve que a reestruturação na produtividade procura harmonia nas transformações das organizações. As alterações de paradigma dos meios de produção passaram por diversos momentos – esse processo de transformação foi iniciado e impulsionado nas décadas de 80 a 90, apresentando conteúdo na nova estrutura de produção. Esse novo paradigma das organizações, descrito pelo autor, reclamava uma nova abordagem quanto aos trabalhadores em relação ao trabalho. Essa nova abordagem foi denominada contra-hegemônica, cujo foco é o trabalhador, visando a uma maior participação, autonomia e satisfação no trabalho. Essa abordagem, ao mesmo tempo em que inclui o trabalhador no processo decisório da empresa, torna-o mais comprometido. Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho, além de atender a todos, é também de responsabilidade de todas as pessoas da organização, incluindo trabalhadores, gerentes, diretores, até o mais alto nível hierárquico, visando a alcançar o equilíbrio entre bem-estar e produtividade.

Para Ferreira (2011), dentro do tratamento contra-hegemônico, a Qualidade de Vida no Trabalho é vista sob duas perspectivas diferentes, as quais são apresentadas abaixo.

## **2.1 Modelo de Avaliação de QVT: perspectivas**

Segundo Guérin et al. (2001), a perspectiva ergonômica apresenta um olhar do trabalhador sobre o trabalho a partir da tarefa. Isso inclui, por exemplo: postura, mobiliário, iluminação, ruídos, tempo trabalhado, utilização de equipamentos de proteção, exposição a materiais tóxicos e perigosos etc. Existe, inclusive, uma série de normas regulamentadoras e padrões, estipulados para todos os tipos de equipamentos e utilizações, formulados pela ergonomia.

Brief (1998) apresenta uma perspectiva de satisfação no trabalho chamada integrativa. Esse modelo defende a existência de uma dimensão de personalidade nas pessoas que influencia seus sentimentos com relação à satisfação no trabalho. Nesse modelo, o autor apresenta um questionário com 20 perguntas referentes à relação com o trabalho que envolve desde o tempo gasto com a família, a sociedade, o dinheiro, a vida pessoal, as chances de carreiras, entre outras (BRIEF, 1998, apud MUCHINSKY, 2004, p. 302). Existe uma extensão que apresenta duas dimensões relacionadas aos sentimentos, de acordo com Ferreira (2011), procurando demonstrar que não existe uma demarcação perceptível de onde se inicia e finaliza a sensação de bem-estar e mal-estar dentro do ambiente de trabalho. São vários os fatores relacionados às condições e aos sentimentos capazes de incorporar esses elementos e influenciar na qualidade de vida no trabalho dos servidores, tais como:

- Condições de trabalho e suporte da organização: equipamentos arquitetônicos, ambiente físico;
- Crescimento Profissional: capacitações, desenvolvimento de competências possibilitando a criatividade e aproveitando as oportunidades com planejamento de carreira;
- Organização do trabalho: tempo de trabalho, jornada, flexibilidade, pressão da chefia;
- Relações socioprofissionais de trabalho: relacionamento dos servidores com seus colegas, equipes, público e chefias;
- Reconhecimento: do seu trabalho, sua produtividade, do seu empenho, motivação percebida pelos seus chefes, colegas, alunos, sociedade.

O bem-estar no trabalho é medido pelo grau de quanto um trabalhador encontra-se feliz e realizado com seu local de trabalho e suas atividades. A forma como os trabalhadores se sentem em relação às suas atividades varia muito e influencia na qualidade de vida no trabalho. Historicamente, houve precariedade e más condições de trabalho relacionadas à falta de segurança, às longas e exaustivas jornadas de trabalho, aos ambientes e mobiliários precários e à inexistência de benefícios, diferentemente dos dias de hoje, em que há pagamento de férias, seguro-saúde e previdenciária, por exemplo. Entretanto, atualmente, mesmo com melhores condições de trabalho, muitos trabalhadores não estão satisfeitos com suas atividades. Isso ocorre devido às diferenças individuais e suas expectativas com relação à sua profissão, influenciando de forma negativa na qualidade de vida dos trabalhadores. Conforme Muchinsky (2004):

[...] trabalhos com responsabilidade podem ser insatisfatórios para algumas pessoas por causa do estresse e dos problemas associados à responsabilidade; outros podem considerar a responsabilidade como uma fonte motivadora. Trabalhos desafiadores podem ser uma fonte de satisfação para algumas pessoas por causa da maneira como elas se sentem a respeito de si mesmas após completar tarefas difíceis; outras podem achar essas recompensas insignificantes (MUCHINSKY, 2004, p. 301).

A dimensão de personalidade (sentimento positivo) refere-se às condições objetivas do trabalho, sendo suas bases tangíveis já que incluem os níveis de remuneração, horas trabalhadas e também as condições físicas de trabalho. Relacionadas às condições de trabalho, baseia-se na adequação entre a remuneração que foi percebida e o trabalho que foi realizado, nível de estresse e a consonância das habilidades e aptidões do indivíduo com o trabalho. Esse entendimento é capaz de produzir sensações positivas ou negativas relacionadas com o trabalho, moldando a atitude (sentimento de satisfação). Para Muchinsky (2004, p. 303), “a validade da satisfação com o trabalho é influenciada por características de personalidade individuais e características do trabalho”.

Mesmo estando diretamente ligadas à saúde, existem distintas áreas que se preocupam em estudar a qualidade de vida, havendo características que são comuns entre elas, tais como: o bem-estar físico e mental, o cuidado nas relações sociais, as condições ergonômicas, entre outras.

## 2.2 Programa de QVT

QVT é um princípio da administração institucional que busca a relação harmoniosa entre o bem-estar e o desempenho das funções, assim como a missão organizacional, segundo Ferreira (2011). Seus princípios são de responsabilidade institucional e de toda a organização, e suas diretrizes norteiam as informações de responsabilidade organizacional, social e o engajamento de toda a organização, da mais baixa até a mais alta hierarquia. A promoção da cultura organizacional é voltada para o bem-estar de todos, e deve priorizar a segurança, higiene, o bem-estar e valorização do cargo e a prevenção de riscos para a saúde. A política deve estimular e fortalecer as ações de qualidade de vida no trabalho, incentivando a união dos trabalhadores, e propagar as informações voltadas aos valores de qualidade de vida no trabalho.

Para Ferreira (2011), a teoria conduziu as pesquisas realizadas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) que pertence ao Instituto de Psicologia da UNB. Desse grupo surgiram pesquisas realizadas e baseadas em bibliografias científicas e análises de resultados empíricos. Desta forma, a QVT pode ser vista por duas óticas:

### a) Das Organizações:

[...] a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (FERREIRA, 2011, p. 173).

Do ponto de vista das organizações, a qualidade de vida no trabalho deve compor o objetivo da instituição, incluindo na sua cultura organizacional seu modelo de gestão e, de forma diagonal, na estrutura institucional de modo que envolva todas as áreas administrativas, direcionada para o bem-estar no ambiente de trabalho, suas condições, organizações, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional. Esses, sim, devem ser os principais elementos motivacionais do sentimento de bem-estar coletivo e individual.

### b) Dos Trabalhadores:

[...] ela se expressa por meio das representações globais (contexto

organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2011, p. 173).

Do ponto de vista dos servidores, representa as vivências, experiências, acontecimentos marcantes de suas vidas – mostram os casos desde o surgimento até o desenvolvimento do sentimento de bem-estar fundamentado nas experiências profissionais vivenciadas no local de trabalho. Essas representações incluem as capacidades individuais, a evolução e o progresso do servidor.

A primeira etapa para a implantação de um programa de QVT é firmar compromissos preliminares que direcionarão de maneira adequada e segura a metodologia. Em seguida, é realizado um diagnóstico macroergonômico e microergonômico de QVT. Macroergonomia é a análise com a participação de todos os envolvidos presentes em uma instituição – no caso, a participação de todos os servidores técnicos administrativos (TAE) – uma vez que todos são de fundamental importância para o bom andamento da qualidade de vida no trabalho. Assim, é imprescindível que todos sejam ouvidos para um alcance efetivo dos objetivos. É de suma importância a investigação tanto dos perfis demográficos, tais como: sexo, idade, estado civil, como dos perfis profissiográficos dos trabalhadores, ou seja, cargo, lotação, tempo de serviço público, entre outros. Já a microergonomia é a análise que vai proporcionar um maior nível de fidelidade no resultado e na criação do programa e da política de qualidade de vida no trabalho.

A segunda etapa para a implantação de um programa de QVT é a formulação da política de qualidade de vida no trabalho utilizando-se dos dados obtidos a partir do diagnóstico da micro e macroergonomia, e tem, primeiramente, o objetivo de elaborar a política de qualidade de vida no trabalho, e, após isso, a elaboração do programa de qualidade de vida no trabalho. A política pública visa a informar o programa de ações institucionais e organizar a sua realização.

A terceira etapa refere-se à forma como será elaborado o programa de QVT, e abrange o modo como serão incluídos os projetos de QVT na instituição, por exemplo: com a promoção de condições ergonômicas no ambiente de trabalho, incentivando boas práticas que promovam o reconhecimento do servidor no trabalho e a divulgação dos valores sobre a QVT. O programa tem a intenção de colocar em prática tudo o que foi elaborado e que se encontra na política de qualidade de vida no trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como quantiquantitativa, do tipo mista. Para Ferreira (2011), o método quantitativo busca a razão de eventos sociais com a utilização de procedimentos controlados. A pesquisa é qualificada pela utilização de mecanismos estatísticos, que possibilitam a realização de diversos estudos posteriores. Já o método qualitativo busca compreender o comportamento do ser humano por meio da coleta de dados de forma descritiva, baseada em pesquisas subjetivas levando o observador mais perto do objeto de estudo, com o intuito de compreender a questão que está em análise.

A pesquisa documental possui como finalidade investigar fenômenos por meio de documentos, descrevendo-os, comparando os comportamentos e condutas da sociedade. Através dela, levantou-se o fundamento teórico a partir de fontes primárias, como por exemplo, livros e artigos científicos. O estudo de caso, por sua vez, explora um determinado cidadão individual ou coletivamente, pessoa, ou grupos de pessoas apresentando os mais diversificados aspectos a respeito de sua vida. Por meio dele, foi analisada a pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho realizada no Instituto Federal – Câmpus São Miguel do Oeste.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário. A pesquisa possui uma abordagem contra-hegemônica, isto é, que identifica os resultados com foco no ponto de vista dos trabalhadores, visto que eles são os principais atores do ambiente de trabalho (FERREIRA, 2011).

### 4 RESULTADOS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada no Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, que é uma autarquia federal brasileira, vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e, atualmente, conta com uma reitoria localizada na cidade de Florianópolis e 22 câmpus distribuídos pelo estado.

A pesquisa foi realizada de forma sigilosa, por meio de questionário eletrônico, no software livre *lime survey*, no período de 05 a 31 de maio de 2017. Essa etapa foi conduzida por um grupo de trabalho multidisciplinar que contou com psicóloga, estatístico e administrador, designados pela reitora do IFSC.

O questionário foi composto por perguntas abertas e fechadas, divididas em cinco dimensões: condições de trabalho e suporte organizacional, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e trabalho e vida social.



A pesquisa foi aplicada para todos os servidores do IFSC, contudo, neste trabalho, visando a atingir o objetivo proposto, são apresentados os resultados da pesquisa aplicada aos técnicos administrativos do Câmpus São Miguel do Oeste.

Para o cálculo do índice de qualidade de vida, utilizou-se uma escala do tipo Likert, oriunda dos estudos de Ferreira (2011), que vai de mal-estar intenso a bem-estar intenso como se pode perceber na figura 1.

Figura 1 – Escala tipo Likert

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mal estar intenso		Mal estar moderado		Zona de transição		Bem estar Moderado		Bem estar intenso	
Mal estar dominante Risco de adoecimento				Estado de Alerta		Bem estar dominante Promoção a saúde			

Fonte: IFSC (2017b)

#### 4.1 Caracterização dos entrevistados

O Instituto Federal de Santa Catarina – Câmpus São Miguel do Oeste, conta com um total de 35 servidores técnicos administrativos em educação (TAE), dos quais participou da pesquisa um total de 21 servidores, ou seja, 60% dos TAE do câmpus responderam o questionário, e 14 servidores, representando 40%, não responderam. Dos 21 servidores que responderam ao questionário, 13 eram do sexo feminino, representando 61,9%, e a minoria, apenas oito servidores (38,1%) eram do sexo masculino. Dividindo-se esses dados por carreira dos TAE, tem-se como resultado relacionado ao questionário que três (14,3%) pertencem ao quadro de nível C, 12 (57,1%) ao nível D da carreira e seis (28,6%) ao nível E.

Com relação à jornada flexibilizada, no momento da pesquisa, foram identificados 15 (74,1%) flexibilizados – desse, seis (28,6%) não possuíam jornada flexibilizada de trabalho.

O percentual dos servidores que responderam o questionário, divididos por faixa etária, foi de sete (33,3%) entre 21 a 30 anos, 10 (47,6%) de 31 a 40 anos e quatro (19%) de 41 a 50 anos de idade.

#### 4.2 Apresentação e análise dos dados da pesquisa

Conforme os objetivos propostos para o estudo e, considerando a análise dos dados presentes no questionário realizado com os servidores técnicos administrativos do IFSC, apresentam-se os dados e a análise dos resultados relacionados às dimensões e índices de qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito à dimensão *Condições de Trabalho e Suporte Organizacional* obteve-se um índice geral de 5.98, o que indica que os servidores demonstraram estar dentro da zona de transição, em estado de alerta com tendência positiva, porém muito próximo da zona de bem-estar dominante com promoção à saúde e bem-estar moderado (apresentando menor índice, 5.11, relacionado à rapidez com que as informações importantes para execução das atividades chegam ao servidor, e maior índice, 7.02, na disponibilidade dos materiais necessários para realizar o trabalho).

Quadro 01 – Dimensão: Condições de Trabalho e Suporte Organizacional

<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO E SUPORTE ORGANIZACIONAL</b>	<b>5.98</b>
01. Estou satisfeito com minha remuneração.	5.47
02. Estou satisfeito com os benefícios/recompensas não financeiros.	5.23
03. Recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades.	5.11
04. As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades.	5.23
05. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	6.66
06. O posto de trabalho é adequado para realização das minhas tarefas/atividades.	6.90
07. Tenho os equipamentos (ferramentas, máquinas, aparelhos, etc.) necessários para realizar minhas atividades.	6.78
08. Tenho os materiais necessários para realizar meu trabalho.	7.02
09. Confio nas informações comunicadas pelo IFSC.	6.31
10. O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho.	5.11

Fonte: IFSC (2017b).

Analisando as perguntas que compõem essa dimensão, destaca-se positivamente o fato de os servidores mencionarem possuir os materiais necessários para realização do seu trabalho. Contudo, eles assinalam que não recebem com rapidez as informações importantes para execução de suas atividades, além de considerarem que o IFSC se preocupa pouco com a qualidade de vida no trabalho do servidor. Nesse caso, sugere-se como ação para melhoria do índice de qualidade de vida dos TAE do Campus SMO, uma maior agilidade no repasse de

informações para realização das atividades, seja por meio de e-mail, reuniões semanais rápidas, assim como demonstrar maior comprometimento do IFSC com a qualidade de vida do servidor e seu bem estar ouvindo e possibilitando feedback, buscando solucionar as questões e dúvidas dos servidores.

No que diz respeito à *Organização do Trabalho*, obteve-se um índice Geral de 6.81, o que indica que os TAE encontram-se dentro do bem-estar dominante (moderado) com promoção a saúde (apresentando menor índice, 5.11, relacionado à ‘quantidade de atividades que executo é adequada à carga horária’ e maior índice, 8.45, ‘meu trabalho é importante para o cumprimento da missão do IFSC’).

#### Quadro 02 – Dimensão: Organização do Trabalho

<b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>6.81</b>
11. A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária.	5.11
12. Estou satisfeito com a autonomia que tenho para executar minhas atividades.	6.42
13. Minha chefia imediata oferece informações necessárias para que eu execute meu trabalho adequadamente.	7.26
14. No meu ambiente de trabalho, há espaço para discussão/exposição de ideias para o aprimoramento dos processos de trabalho.	7.02
15. As tarefas que realizo estão de acordo com as previstas para meu cargo/função.	6.42
16. Eu participo do planejamento da minha área de trabalho.	6.31
17. Meu trabalho é importante para o cumprimento da missão do IFSC.	8.45
18. Conheço o trabalho que devo realizar (processos/atividades/tarefas).	7.50

Fonte: IFSC (2017b).

Analisando as perguntas que integram essa dimensão, destaca-se positivamente o fato de os servidores compreenderem que seu trabalho é importante para o cumprimento da missão do IFSC. Porém, eles apontam que a quantidade de trabalho que executam pode não ser adequada à sua carga horária. Neste caso, sugere-se como ação para melhoria do índice de qualidade de vida dos servidores do câmpus a revisão da distribuição de suas atividades a ser realizadas num determinado período de tempo. É necessário que seus chefes imediatos dialoguem com o servidores conheçam seu processo de trabalho e o tempo necessário para

realizá-las.

No que diz respeito às *Relações Socioprofissionais de Trabalho*, obteve-se um índice geral de 7.08, indicando que os TAE se encontram dentro de um nível de bem-estar dominante (moderado) com promoção à saúde (apresentando menor índice, 6.07, relacionado à ‘satisfação com as iniciativas comunitárias e de responsabilidade social’ que o câmpus oferece à comunidade, e maior índice, 7.97, ao ‘respeito dado pelo superior imediato em relação à aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião’).

Quadro 03 – Dimensão: Relações Socioprofissionais de Trabalho

<b>RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO</b>	<b>7.08</b>
19. Os meus colegas de trabalho me respeitam em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.	7.50
20. Meu ambiente de trabalho é harmonioso.	6.66
21. Os meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	7.26
22. O meu superior imediato me respeita em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.	7.97
23. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo IFSC à população.	6.54
24. Minha chefia imediata demonstra disposição em me ajudar.	8.09
25. É comum o conflito no meu ambiente de trabalho.	6.54
26. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu campus/reitoria à população.	6.54
27. A atuação da minha chefia imediata contribui para um bom ambiente de trabalho.	7.26
28. Tenho acesso às chefias superiores.	7.50

Fonte: IFSC (2017b).

Analisando as perguntas que constituem essa dimensão, destaca-se positivamente a disposição da chefia imediata em prestar auxílio. Todavia, os servidores consideram comum o conflito existente no seu ambiente de trabalho. Nesse caso, a sugestão de ação para melhoria do índice de qualidade de vida dos TAE, do Câmpus SMO, é que a instituição promova discussões, debates e palestras semestrais relacionadas à gestão de conflitos para seus servidores com o uso de atividades e dinâmicas de grupos que levem o servidor a conhecer

melhor a si mesmo e respeitar as opiniões.

No que diz respeito ao *Reconhecimento e Crescimento Profissional*, foi obtido um índice geral de 5.07, o que indica que os servidores participantes estão dentro da zona de transição em estado de alerta com tendência positiva, porém muito próximos da zona de bem-estar dominante com promoção à saúde e bem-estar moderado (apresentando menor índice, 2.85, relacionado ao item 35: ‘As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos’, e maior índice, 6.90, ao item: ‘Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre o meu desempenho profissional’).

Quadro 04 - Dimensão: Reconhecimento e Crescimento Profissional

<b>RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>	<b>5.07</b>
30. Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores.	5.95
31. Considerando minha carreira (TAE ou docente), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional.	4.28
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.	6.31
33. Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre o meu desempenho profissional.	6.90
34. As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho.	4.04
35. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.	2.85
36. Meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas.	5.95
37. O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores.	4.28

Fonte: IFSC (2017b).

Analisando as perguntas que compõem essa dimensão, destaca-se positivamente o fato de a chefia imediata oferecer feedback positivo ou de melhoria sobre o desempenho profissional. Todavia, os participantes apontam que as oportunidades de crescimento profissional não são iguais para todos. Nesse caso, recomenda-se como ação para melhoria do índice de qualidade de vida dos TAE do câmpus, a promoção de crescimento profissional para todos os setores, como por exemplo, por meio da oferta de um número maior de capacitação, especialmente com cursos online.

No que diz respeito ao *Trabalho e Vida Social*, obteve-se um índice geral de 6.85, o que indica que os participantes se encontram dentro do bem-estar dominante (moderado) com promoção à saúde (apresentando menor índice, 5.00, relacionado ao item: ‘Fico pouco com minha família por causa do trabalho’, e maior índice, 7.85, à ‘O trabalho que faço é útil para a sociedade’).

Quadro 05 – Dimensão: Trabalho e Vida Social

<b>TRABALHO E VIDA SOCIAL</b>	<b>6.85</b>
38. As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz.	6.42
39. Sinto orgulho de trabalhar no IFSC.	7.73
40. Gosto da instituição onde trabalho.	7.85
41. Meu trabalho prejudica a minha saúde.	5.83
42. Fico pouco com minha família por causa do trabalho.	5.00
43. Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem.	7.26
44. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	7.85

Fonte: IFSC (2017b).

Analisando as perguntas que compreendem essa dimensão, destaca-se positivamente o fato de os servidores gostarem da instituição onde trabalham e sentirem que o trabalho que realizam é útil para a sociedade. Neste caso, sugere-se como opção para melhoria do índice de qualidade de vida dos TAES do Câmpus SMO, a realização de atividades culturais e educativas com maior frequência, além de discussões dos mais variados assuntos da atualidade, como por exemplo: a identidade de gênero, depressão e *bullyng*. Sugere-se também, a realização de mais momentos de confraternização entre os servidores e seus familiares, ou apenas momentos de lazer com atividades que incluam crianças e idosos, com outros servidores, com o intuito de oportunizar maior tempo dos servidores com seus familiares.

Assim, o índice geral dos TAE, do Câmpus São Miguel do Oeste, é de 6,38, bem-estar dominante, considerado de promoção à saúde, muito embora, esteja bem próximo da zona de transição, do estado de alerta.

De acordo com os pesquisadores da área, para que haja um melhor índice geral na qualidade de vida no trabalho dos servidores é necessária uma ação conjunta, criando um programa de QVT eficiente e com a participação de todos os envolvidos, principalmente dos trabalhadores. Analisando as dimensões que apresentam tais resultados, sugere-se a ampliação das ações de capacitação no IFSC.

Para melhoria no Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do câmpus faz-se necessária uma mudança da gestão e da organização de seus dirigentes, a fim de eliminar os valores, crenças e as concepções que se encontram enraizados na instituição e que, por sua vez, dão início aos sentimentos de mal-estar e comprometem a eficácia do programa de qualidade de vida no trabalho. Para que isto ocorra é necessária uma transformação na consciência dos trabalhadores que estimulem mudanças positivas nas ações do IFSC. A instituição precisa optar por projetos e programas capazes de motivar a credibilidade perante os trabalhadores, incentivando-os a se envolverem na melhoria da sua qualidade de vida no trabalho e no bem-estar da organização. As ações de qualidade de vida no trabalho precisam basear-se em uma referência de gestão institucional e de trabalho capaz de gerar reconhecimento e também valorização dos servidores, em razão de serem os principais atores da produtividade.

A instituição também precisa comprometer-se para que todos possuam condições singulares de crescimento profissional em um ambiente que promova a criatividade e a autonomia na realização das atividades. Que estimule as relações socioprofissionais sadias no ambiente de trabalho, assim como apresente condições e ambientes adequados para a realização das atividades.

Um ponto importante é que a instituição reconheça o esforço de trabalho realizado pelos servidores, respeitando-os e ouvindo suas percepções, proporcionando comunicação e permitindo que os trabalhadores participem da tomada de decisões. Faz-se necessário ainda que os trabalhadores possuam autonomia na realização de suas atividades com um número de tarefas e responsabilidades adequadas.

É fundamental que o IFSC disponibilize um ambiente ergonomicamente agradável para seus trabalhadores e forneça suporte para a resolução dos problemas identificados, além de proporcionar formação continuada e desenvolvimento profissional das competências dos servidores. Administrando possíveis conflitos existentes, proporcionando maior harmonia entre a vida profissional e pessoal do servidor.

## 5 CONCLUSÕES

O presente trabalho abordou a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação (TAE) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, do Câmpus São Miguel do Oeste, analisando o resultado da pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho realizada entre esses servidores, classificando o Índice Geral de Qualidade de Vida no Trabalho e sugerindo a implementação de programas e ações para melhoria deste índice.

Concluiu-se com a análise que o IFSC, Câmpus São Miguel do Oeste, tem percebido cada vez mais a importância crescente do tema Qualidade de Vida no Trabalho e vem demonstrando estar preocupado com o bem-estar e a qualidade de vida de seus trabalhadores, além de estar intensificando a busca por ferramentas e programas que venham a melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores. Esses programas vêm sendo empreendidos e realizados de forma conjunta com a participação de todos, gestores e servidores, com o intuito de melhorar o índice geral (6.38) do IFSC, Câmpus São Miguel do Oeste.



## REFERÊNCIAS

- CADAMURO, César Augusto A. JAHN, Dalila Eva R. MIRANDA, Helom da S. de. INOQUE, Kátia M. M. PRADO, Roberto M. GOMES, Vinícius R. R.. GOMES, Geni C. Satisfação no trabalho: um estudo preliminar. Disponível em: <[http://www.cesumar.br/curtas/psicologia2008/trabalhos/SATISFACAO\\_NO\\_TRABALHO\\_UM\\_ESTUDO\\_PRELIMINAR.pdf](http://www.cesumar.br/curtas/psicologia2008/trabalhos/SATISFACAO_NO_TRABALHO_UM_ESTUDO_PRELIMINAR.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2019.
- DE TONI, M. Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In: CATANI, A.D. HOLZMANN, L. (orgs.). **Dicionário: Trabalho e Tecnologia** (pp. 127-131). Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- GUÉRIN, F. KERGUELEN, A. LAVILLE, A. DANIELLOU, F. DURAFFOURG, J. **Compreender o Trabalho para Transformá-lo**: A prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.
- HOBSBAWM, E.J. **A era dos extremos**: o breve século XX. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.
- HOFFMANN, Marcia Aparecida S. **QVT**: a proposta do Banco do Brasil e a percepção dos funcionários. 2007. Monografia (Especialização em Negócios Financeiros) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Cascavel, 2007. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14160/000649872.pdf?...1>>. Acesso em: 10 jan. 2019.
- KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpx, 2011.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MUCHINSKY, P. M. **Psicologia organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- TUULI, P. KARISALMI, S. Impact of working life quality on burnout: **Experimental Aging Research**, 25, 441-449, 1999.