

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE- UFRN
CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DO SERIDÓ- CERES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS- DCSH
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

FRANCISCO FELIX DO NASCIMENTO

RECOMENDAÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE – IFRN – CAMPUS AVANÇADO PARELHAS.

Currais Novos/RN
2017

FRANCISCO FELIX DO NASCIMENTO

RECOMENDAÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE – IFRN – CAMPUS AVANÇADO PARELHAS.

Projeto de Intervenção apresentado ao Curso de Especialização em Administração Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, campus Curais Novos, para obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Professora Dr^a. Silvia Pires Bastos Costa.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Pessoal por categoria funcional	11
Quadro 2 - Parte dois do questionário	28

Lista de Figuras

Figura 1 – Organograma

14

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero	26
Tabela 2 - Reside na cidade onde trabalha	26
Tabela 3 - Tempo de Instituição	27

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVOS	10
1.1.1 OBJETIVO GERAL	10
1.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
2. CENÁRIO DE INTERVENÇÃO	11
2.1 NATUREZA JURÍDICA/FORMA DE ATUAÇÃO	12
2.2 PEQUENO HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO	12
2.3 FORÇA DE TRABALHO	13
2.4 PRODUTOS / SERVIÇOS	14
2.5 CLIENTES / USUÁRIOS	14
2.6 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	14
3.METODOLOGIA	15
4. DISCUSSÃO TEÓRICA	16
4.1 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	16
4.2 MODELOS DE MEDIÇÃO E PRESSUPOSTOS TEÓRICOS DA QVT	19
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	26
5.2 REGISTROS DE EXPERIÊNCIAS EM QVT NO CAMPUS IFRN	27
PARELHAS	
5.3 ENTENDIMENTO DOS SERVIDORES SOBRE QUALIDADE DE VIDA	27
NO TRABALHO	
5.4 SUGESTÕES PARA A CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QVT	28
5.5 RESULTADOS APURADOS	28
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	32
ANEXOS	34

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tema relevante no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, considerando a satisfação dos servidores no seu ambiente laboral, nas relações profissionais, pessoais e sociais dos mesmos, refletindo maior qualidade na oferta dos serviços prestados a comunidade acadêmica e sociedade em geral, influenciando direto e indiretamente na responsabilidade social que a instituição deve assumir. O objetivo deste trabalho foi apresentar conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, analisando de que forma o programa de Qualidade Vida no Trabalho do IFRN está sendo compreendido e aproveitado pelos servidores; registrar as experiências relacionadas em QVT no Campus IFRN Parelhas e sugerir a implantação de um Programa de QVT no referido campus. Foi realizado um estudo de caso com o método de pesquisa qualitativa (quali-quantitativa) por meio de questionário aplicado aos servidores da instituição. A base teórica para direcionamento deste trabalho está amparada nos conceitos e citações de autores sobre o tema abordado, cujas pesquisas científicas são norteadoras no desenvolvimento de análises, novas pesquisas e informações sobre o assunto Qualidade de Vida no Trabalho. Os resultados destacam a necessidade de transformação do ambiente de trabalho em um local agradável onde os servidores possam sentir satisfação na execução de suas atividades laborais. Por fim, pretende-se mostrar com esse exercício de análise, uma breve contribuição para o entendimento acerca da temática que envolve a qualidade de vida no mundo do trabalho, e, desse modo, poder usá-la como ferramenta na elaboração de um projeto de intervenção no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia – IFRN – Campus Avançado Parelhas.

Palavras – chave: Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Organizações. Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia – IFRN. Campus Avançado Parelhas.

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – é um tema de extrema relevância, uma vez que no modelo socioeconômico, organizacional e na esfera dos serviços públicos, as pessoas passam grande parte de seu tempo no ambiente de trabalho. Partindo dessa perspectiva, analisa-se o conceito de QVT e a intenção de sua aplicabilidade, enquanto prática organizacional que busca vislumbrar meios para conhecer, reformular e aprimorar a relação do homem com sua atividade laboral, proporcionando-lhe um ambiente menos desgastante, mais aprazível e produtivo para se trabalhar.

Apesar dos vários estudos envolvendo essa temática, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho – QVT –, de acordo com Fernandes (1996), só apareceu na literatura, enquanto prática de conhecimento em meados do século XX por meio de importantes pesquisadores, os quais formularam esse termo, objetivando inicialmente representar a satisfação do trabalhador no contexto laboral, na tentativa de melhorar as condições do ambiente de trabalho.

Contudo, a conceituação do que é Qualidade de Vida no Trabalho é uma tarefa complexa pela sua abrangência, a qual envolve aspectos sociológicos, econômicos e psicológicos, ressaltando ainda seu caráter subjetivo, visto que a qualidade de vida de um servidor depende de fatores diversos, variando de pessoa para pessoa, sendo ela sujeita às influências do cotidiano, do seu meio e do seu estilo de vida, fatores estes que independem em boa parte das vezes, das políticas adotadas pelas organizações e instituições públicas.

Nesse sentido, esse projeto associa a QVT ao sentimento do servidor em relação à sua atividade laboral, a qual, em suas diversas características, pode afetar seus níveis de satisfação e motivação, influenciando em sua produtividade. Entende-se ainda que, para se alcançar o êxito institucional no serviço público, o recurso mais importante para sua eficácia são as pessoas. São elas capazes de fazer com que os objetivos da instituição se concretizem, e para tanto, faz-se necessário o relacionamento entre produtividade e QVT.

Desse modo, tomando-se por base as colocações supracitadas, busca-se conhecer alguns dos modelos teóricos de QVT. Visa-se também analisar a Qualidade de Vida no Trabalho enquanto ferramenta de gestão, mostrando-a em seu aspecto histórico e evolutivo, destacando a contribuição de alguns

pesquisadores ao longo do tempo. Posteriormente, conceitua-se QVT abrangendo suas dimensões e por fim, ressalta-se a necessidade de transformação do ambiente de trabalho em um local agradável, onde os servidores possam sentir satisfação e alegria na execução de suas tarefas profissionais.

Portanto, a intenção deste trabalho, além do citado acima é compreender qual o entendimento que os servidores do IFRN – Campus Avançado Parelhas possuem sobre Qualidade de Vida no Trabalho, e ainda, coletar contribuições para que eles possam sugerir a implantação de um programa de QVT no referido campus, levando em consideração o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN (2014), e a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN (2014).

Sendo assim, por meio de um projeto de intervenção, recomenda-se a implantação de um programa de QVT no Campus Avançado Parelhas, no qual seja possível pensar ações estratégicas capazes de conciliar produtividade e bem-estar no ambiente institucional, onde servidores e colaboradores sintam-se valorizados e reconhecidos ao cumprirem a função social da instituição.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Geral

O objetivo geral deste trabalho é apresentar conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho e entender de que forma os servidores do IFRN-Campus Avançado Parelhas compreendem essa temática. Feito isso, recomenda-se, por meio de um projeto de intervenção, a implantação de um programa de QVT, o qual possa conciliar produtividade e bem-estar, onde as concepções e práticas organizacionais possibilitem um ambiente capaz de promover a realização, a motivação e o prazer dos servidores, bem como fomentar um clima organizacional de satisfação com as chefias, colegas e usuários do IFRN/PAAS.

1.1.2 Específicos

- Compreender qual é o entendimento que os servidores do IFRN – Campus Avançado Parelhas possuem sobre Qualidade de Vida no Trabalho;
- Fazer o registro das experiências relacionadas com a QVT no IFRN Campus Avançado Parelhas;
- Solicitar que os servidores façam observações, afim de se propor a criação de um programa de QVT do campus em questão.

2. CENÁRIO DO PROJETO DE INTERVENÇÃO

A proposta de intervenção se dá no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN – Campus Avançado Parelhas – IF/PAAS, localizado na cidade de Parelhas - RN.

O Campus Avançado Parelhas situa-se na cidade de mesmo nome, na microrregião Seridó Oriental do estado, mesorregião Central Potiguar. O município abrange uma área territorial de 523 Km², fica distante cerca de 240 Km da capital do estado. Limita-se com os municípios de Carnaúba dos Dantas, Equador, Jardim do Seridó e Santana do Seridó e com o Estado da Paraíba.

2.1 NATUREZA JURÍDICA/FORMA DE ATUAÇÃO:

Conforme prescreve os termos da Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN é uma instituição vinculada ao Ministério da Educação, pertencente ao Poder executivo Federal, possui natureza jurídica de autarquia, sendo detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

A Instituição opera prioritariamente na oferta de Educação Tecnológica nos seus diversos níveis e atua, ainda, na formação de professores, no ensino médio integrado e na pesquisa tecnológica. Unifica o ensino com a pesquisa e extensão, divulgando e produzindo conhecimento científico, tecnológico, artístico-cultural e desportivo de acordo com as necessidades regionais e locais. Inclui as pessoas com deficiências físicas e de necessidades educacionais especiais. Desse modo, afirma assumir compromissos com a justiça social, com a igualdade, com a cidadania emancipada, com a ética e com a preservação do meio ambiente.

2.2 PEQUENO HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO:

Em síntese, a história dessa instituição se inicia em 23 de setembro de 1909 com a criação da Escola de Aprendizes Artífices de Natal-RN. Instalada em janeiro de 1910, essa escola oferecia curso primário, de desenho e oficinas de trabalhos manuais.

Ao longo de sua história, essa instituição recebeu, também, os nomes de Liceu Industrial, Escola Industrial de Natal, Escola Técnica Federal do Rio Grande do Norte e Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte. Com a transformação em Instituto, em dezembro de 2008, passou a ter relevância de universidade.

Conforme informações obtidas na página eletrônica do IFRN – Campus Avançado Parelhas, em 14 de outubro de 2013, deu-se início a construção do referido campus. Em 19 de dezembro de 2014, iniciou-se o funcionamento do mesmo, o qual se encontra atualmente vinculado administrativamente à Reitoria do IFRN.

O IFRN/PAAS tem foco de atuação no eixo tecnológico de informação e comunicação e recursos naturais, ofertando os Cursos Técnicos de Nível Médio Integrado em Informática e Mineração, e de Mineração na modalidade Subsequente.

2.3 DESCRIÇÃO DA NATUREZA ATUAL E ATIVIDADES DA ORGANIZAÇÃO:

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte está inserido na chamada Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, estabelecida nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que criou 38 Institutos Federais, a partir da transformação ou integração das Escolas Técnicas e Agrotécnicas e Centros Federais de Educação Tecnológica. Organizado em estrutura multicampi, espalhado em 21 Campi distribuídos em diversas cidades do estado do Rio Grande do Norte, a saber: Apodi, Caicó, Canguaretama, Ceará-Mirim, Currais Novos, Ipanguaçu, João Câmara, Macau, Mossoró, Natal-Central, Natal-Cidade-Alta, Natal-Zona Norte, Nova Cruz, Parnamirim, Pau dos Ferros, Santa Cruz, São Gonçalo do Amarante, São Paulo do Potengi, Lajes e Parelhas, além do Campus de Educação à Distância.

De acordo com os dados extraídos por meio eletrônico (sítio institucional), atualmente, o IFRN possui cerca de 28 mil alunos em seus 21 campi distribuídos por todas as regiões do Estado, totalizando 109 cursos que são oferecidos nas mais diversas áreas, atuando de forma verticalizada, de níveis médio e superior, nas modalidades presencial e à distância.

Assim, pode-se dizer que o IFRN atua como uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular, multicampi e descentralizada, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica.

2.4 FORÇA DE TRABALHO:

O quadro de servidores do IFRN Campus Avançado Parelhas – IF/PAAS é composto por docentes (efetivos e substitutos), Técnicos-administrativos em Educação, integrado pelos cargos de nível superior, técnico - nível médio e auxiliar -

nível básico (Lei nº 10.356/2001), como também por uma equipe de servidores terceirizados, os quais realizam diversos serviços na instituição.

O corpo docente é constituído pelos professores integrantes do quadro permanente de pessoal do IFRN, regidos pelo Regime Jurídico Único, e demais professores admitidos na forma da lei. O corpo de técnicos-administrativos também é constituído pelos servidores integrantes do quadro permanente de pessoal do Instituto, regidos pelo Regime Jurídico Único e exercem atividades técnicas, administrativas, educacionais, de pesquisa e de extensão, assim como operacionais e de apoio.

Os cargos de docentes efetivos e técnicos administrativos em educação da estão vinculados ao regime jurídico dos servidores públicos federais (Lei nº 8.112/1990).

Segue o quadro com os dados que formam o corpo dos servidores do Campus Avançado Parelhas:

Quadro 1. Pessoal por categoria funcional

Categoria funcional	Quantitativo 2017
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	32
Técnicos administrativos em educação	16
Total	48
Dados referentes a outubro de 2017.	

Fonte: <http://portal.ifrn.edu.br/campus/parelhas>

2.5 PRODUTOS / SERVIÇOS

O ensino é o principal serviço oferecido pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – Campus Avançado Parelhas IF/PAAS.

O foco de atuação concentra-se no eixo tecnológico de informação e comunicação e recursos naturais, ofertando momentaneamente os Cursos Técnicos de Nível Médio Integrado em Informática e Mineração, e de Mineração na modalidade Subsequente.

2.6 CLIENTES / USUÁRIOS

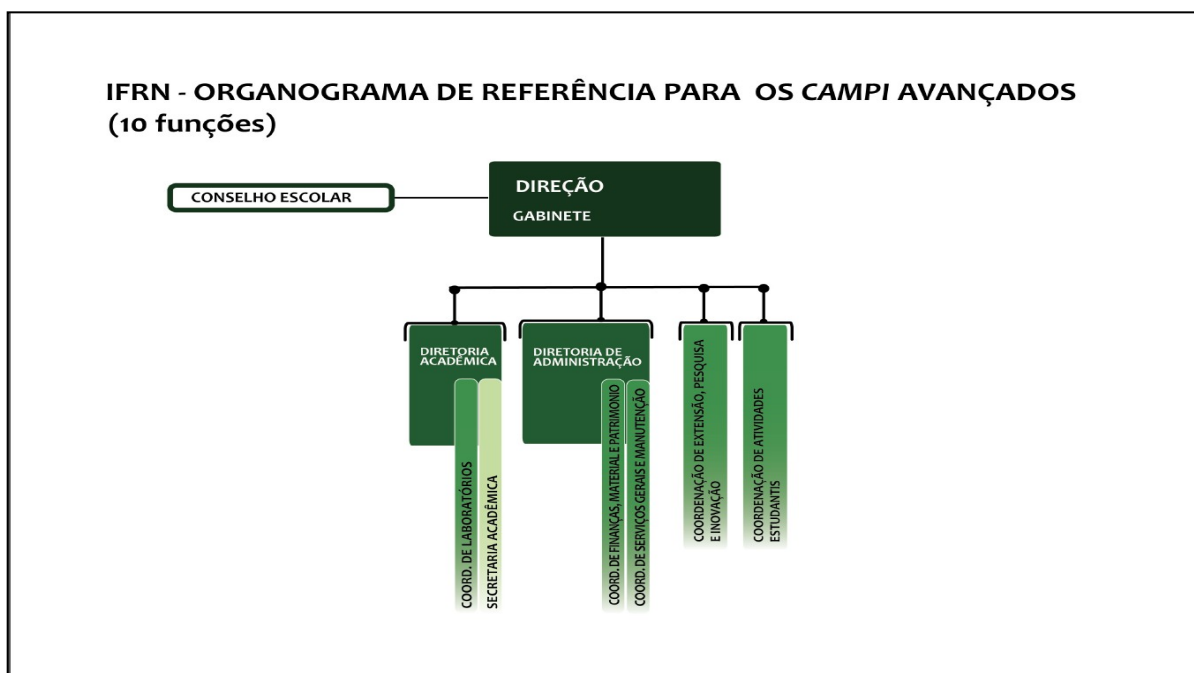
Sendo o IF/PAAS, uma Instituição que tem o ensino como o seu principal serviço, os usuários da Instituição são os estudantes matriculados nos cursos Técnicos de Nível Médio Integrado em Informática e Mineração, e de Mineração na

modalidade Subsequente, como também por alguns programas e projetos por ele ofertados.

2.7 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

De acordo com a Estrutura Administrativa, aprovada pelo Colégio de Dirigentes através da Deliberação nº 08/2012, de 29/10/2012, com base na Estrutura Organizacional de Referência aprovada pela Resolução nº 16/2010-CONSUP, segue o organograma da instituição analisada.

Figura 1 – Organograma



Fonte: <http://portal.ifrn.edu.br/campus/parelhas>

3. METODOLOGIA

A operacionalização deste trabalho se deu por meio de análise teórica: pesquisa bibliográfica e documental, como também por pesquisa de campo (coleta de dados). Por meio destas, recorreu-se a diversos meios que se tinha ao alcance como: documentos institucionais, livros, artigos, conversas com alguns servidores do Campus Avançado Parelhas e, acesso a sítios eletrônicos especializados em diversas áreas, dentre elas: administração, sociologia, psicologia e mais especificamente, os que tratam da temática sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

Desse modo, apresentou-se alguns modelos teóricos de QVT, tendo em vista a necessidade de usá-los para fundamentar o projeto de intervenção que trata da QVT no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN – Campus Avançado Parelhas. O instrumento de pesquisa consistiu em questionário (entrevista semiestruturada) aplicado aos servidores da instituição, onde se verificou o problema de pesquisa, preenchendo um total de vinte e dois respondentes de um total de quarenta e oito existentes, cujos cargos dividem-se em: 32 docentes e 18 técnicos administrativos. O processo de coleta das informações foi realizado entre os dias 27/11/2017 a 05/12/2017, com a aplicação de questionário no próprio ambiente de trabalho.

Quanto ao questionário, por questões metodológicas, emprega-se, seguindo as observações de Fernandes (1996), o trabalho de Richard Walton. De acordo com Fernandes, ele faz uso uma abordagem da QVT caracterizada por oito categorias; entretanto, aplica-se aqui apenas algumas, são elas: *Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Integração social na organização; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social da vida no trabalho.*

Excluiu-se algumas dimensões, tendo em vista que elas não se enquadram nos preceitos organizacionais típicos de instituição pública. O questionário foi entregue pessoalmente pelo autor deste trabalho, dada a facilidade de acesso aos servidores que o mesmo possui, permitindo-se a possibilidade de resposta no próprio ambiente de trabalho.

Por conseguinte, afim de compreender o entendimento que os servidores do referido campus possuem sobre a QVT, analisou-se o registro das experiências em QVT na instituição. Isso se faz necessário, pois auxilia para que se tenha meios para a criação de um programa de qualidade de vida no trabalho do próprio campus com maior alinhamento à realidade organizacional.

4. DISCUSSÃO TEÓRICA

As constantes mudanças globais: econômicas, culturais e sociais, decorrência da nova ordem econômica mundial e fruto da crescente globalização dos mercados, têm levado as organizações a uma contínua busca por novas ferramentas de gestão que possam auxiliar na melhoria de seus processos. Sendo assim, o tema: Qualidade de Vida no Trabalho deve ser também, sem dúvida, uma preocupação crescente e fundamentada por parte das instituições públicas que buscam pela eficácia, eficiência e efetividades de sua missão institucional.

Algo interessante vem acontecendo em algumas categorias de emprego no mundo do trabalho. Com o aumento do acesso à tecnologia e a informação, os empregados estão cada vez mais cientes dessa nova realidade, o que os levariam a buscarem por organizações que primem por condições que garantam a prevenção de sua saúde e integridade física em seu ambiente laboral, de modo que possam realizar suas tarefas com qualidade e satisfação. Assim sendo, as instituições com essa preocupação, teriam que investir em programas de qualidade de vida no trabalho, objetivando o bem-estar de seus servidores e, conseqüentemente, um melhor rendimento do mesmo, influenciando positivamente em sua produção final.

Pode-se dizer que a implantação de políticas de QVT influenciaria ainda as instituições no aumento da qualidade dos serviços, preocupando-se também com o desenvolvimento sustentável, melhorando o relacionamento com a sociedade e seu público alvo.

Portanto, partindo do exposto acima, este trabalho aborda o tema QVT dentro de uma ótica que visa à compreensão dessa temática para que ela se torne uma prática satisfatória, já que diante dessa nova realidade, o fator humano é visto como o principal elemento diferenciador responsável pelo sucesso de todo e qualquer empreendimento. Por conseguinte, a QVT seria um meio que auxiliaria as organizações na obtenção da satisfação dos servidores e colaboradores, deixando-os motivados e satisfeitos com sua atividade laboral e seus respectivos resultados.

4.1 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho começou a ser debatida mais fundamentalmente após a primeira metade do século 20 e, desde lá, tem sido tema de discussão de gestores de organizações privadas e públicas. Conforme Fernandes (1996), apesar de a preocupação voltada para organizar o trabalho ter

sido uma constante desde o advento da administração científica, só recentemente as empresas vêm se preocupando com a satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, como requisito para atingirem altos índices de produtividade.

Historicamente, segundo Fernandes (1996), atribui-se a Eric Trist e seus colaboradores que desenvolveram estudos no Tavistock Institute, em 1950 a origem da denominação *Qualidade de Vida no Trabalho* - QVT, para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o intuito de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Posteriormente, na década de 1960 nos Estados Unidos da América também foram feitos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, os quais contribuíram para a evolução do conceito e o entendimento dessa temática. Além disso, importantes trabalhos também marcaram a evolução dessa temática, dentre esses se destacam os trabalhos de autores como: Elton Mayo; Abraham Maslow; Frederick Herzberg e Douglas McGregor.

Por conseguinte, as visões a respeito desse tema evoluíram ao longo dos anos e de acordo com Fernandes (1996), um trabalho bastante significativo credita-se a Nadier e Lawler (1983) que examina a QVT ao longo do tempo conforme pode ser visto a seguir:

1. QVT como uma variável (1959 a 1972): reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974): o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975): um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho objetivando torná-lo mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980): declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.

5. QVT como tudo (1979 a 1982): como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (Futuro): no caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Entretanto, é nos idos de 1970 que se pode dizer que a QVT se assume enquanto um conceito teórico e analítico, capaz de atender as demandas da chamada *qualidade total* e da produtividade.

De acordo com Chiavenato (2002), a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade.

Para Fernandes (1996), entende-se QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

Conforme se pode ver, a QVT é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista a complexidade das diversas áreas que a envolve, como também pelo seu caráter subjetivo, multidisciplinar e multidimensional. Diante dessa realidade, surgem pesquisas e estudos a fim de entender a importância de sua implantação no campo organizacional.

Segundo França (2007), a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação. Esse processo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho, provocando novas atitudes por parte das empresas, abrindo espaços para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro do trabalho.

Como se viu anteriormente, a globalização trouxe mudanças econômicas e com elas, novos paradigmas da gestão organizacional.

Na última década, a qualidade de vida no trabalho das empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania. Essas atividades requerem, cada vez mais, novas competências, conduzidas por pessoal interno, terceiros, ou mesmo podem ser compartilhadas. (FRANÇA, 2012. P. 32).

Dentro do campo conceitual dessa temática, destaca-se o trabalho elaborado a partir da década de 1970, pelo autor Richard Walton, o qual fornece um importante modelo de análise sobre a QVT subdividido em oito categorias, as quais incluem: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas; oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total na vida do indivíduo; e relevância social do trabalho.

França (2012) ainda destaca que:

Essa competência foi desenvolvida de disciplinas da área de saúde, evoluindo para englobar dimensões da Psicologia, da Sociologia e da Administração. Em sua essência, é um tema discutido dentro de enfoque multidisciplinar humanista. As visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais. (FRANÇA, 2012 p. 22).

Assim, a QVT pode ser utilizada para que as organizações reflitam sobre suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se busque elevar o nível de satisfação de seus colaboradores, eleve-se também a produtividade, como resultado de maior participação dos servidores nos processos relacionados à sua atividade laboral. Para tanto, faz-se necessário que as organizações e os pesquisadores da área debatam sobre os fatores relacionados com a qualidade de vida no trabalho, vislumbrando meios que possam melhorar as condições do ambiente laboral, tanto em aspectos estruturais, físicos, ergonômicos, quanto o social e o psicológico, dentre outros.

Sendo assim, entende-se que, ao se implantar essa nova filosofia nas organizações, estar-se-á buscando também desenvolver novas habilidades e proporcionar bem-estar aos funcionários e colaboradores, criando um ambiente de integração entre todos e obtendo maior eficácia organizacional. Com isso, o foco das organizações fica vislumbrado a partir de modos mais amplos de valorização das pessoas, com recursos que favoreçam o desenvolvimento humano e organizacional, e não só se busque a estrita produtividade.

4.2 MODELOS DE MEDIÇÃO E PRESSUPOSTOS TEÓRICOS DA QVT

Como se pôde ver, foi a partir da década de 1950 por meios das análises de Eric Trist e seus colaboradores que se deu início ao desenho do que seria a QVT. Observou-se ainda que o tema Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tratado como uma miscelânea, por vezes, confusa. As definições de QVT são as mais

variadas, entretanto, sua conceituação leva à discussão das condições de vida e do bem-estar do trabalhador e da melhoria do ambiente laboral . Pode se dizer também que a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender as expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas organizações.

Daí a preocupação com o estudo da QVT, cujas formas de análises são variadas, pois dependem da adoção de um modelo que sirva como critério de avaliação. Vários são os modelos de aferição da qualidade de vida no trabalho de acordo com a literatura dessa temática. Dentre eles, os principais, conforme Ferreira e Elaine (2011) são: os modelos de Walton (1973), de Hackman e Oldham (1975), de Westley (1979), de Davis e Werther (1983), de Nadler e Lawler (1983) e de Huse e Cummings (1985).

Desse modo , conforme França (2012, p. 37), já com a denominação de qualidade de vida , Walton (1975) é o primeiro autor norte -americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios sob a ótica organizacional , iniciando importante linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho.

Este autor têm sido um dos mais utilizados por pesquisadores da área. Ele apresenta uma abordagem da qualidade de vida no trabalho caracterizada por oito categorias. De acordo com Fernandes (1996), são elas:

1. Compensação justa e adequada: categoria que visa à equidade interna e externa, justiça na compensação, partilha dos ganhos de produtividade e proporcionalidade entre salários.
2. Condições de trabalho: objetiva uma jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, ausência de insalubridade.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades: busca pela autonomia, autocontrole relativo, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total do trabalho.
4. Oportunidades de crescimento e segurança: tem como foco a possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial, segurança de emprego.
5. Integração social na organização: anseia pela ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário.

6. Constitucionalismo: foca-se nos direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas.
7. O trabalho e o espaço total de vida: tem como meta o papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para o lazer e a família.
8. Relevância social do trabalho na vida: preocupa-se com a imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego.

Entretanto, de acordo com Ferreira e Dias (2011), as necessidades humanas tendem a variar conforme a cultura de cada funcionário e de cada organização. Não dependem somente dos valores pessoais arraigados no indivíduo (desejos, expectativas, gostos) ou do ambiente organizacional (remuneração, cultura organizacional, estrutura), mas da integração destes dois fatores.

Por isso, qualquer estudo que se proponha ao comportamento humano nas organizações deve considerar essa condição, tendo em vista o comprometimento de seus resultados. Daí a preocupação com o estudo da QVT, cujas formas de medição são variadas, pois dependem da adoção de um modelo que sirva como critério de avaliação.

De acordo com a literatura, observou-se que vários são os modelos de aferição da qualidade de vida no trabalho. Porém, por questões metodológicas, aborda-se aqui mais detalhadamente o trabalho de Richard Walton, visto que, além de ser tido como um dos primeiros teóricos a ter formulado e sistematizado o conceito de QVT, sua abordagem é considerada por Fernandes (1996) como sendo o modelo clássico.

Sendo assim, ainda conforme Fernandes (1996) as oito dimensões propostas no modelo de Walton podem ser definidas mais detalhadamente da seguinte forma:

1. Compensação justa e adequada: é a categoria que tenta mensurar a qualidade de vida no trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, utilizando três critérios:
 - Remuneração adequada: remuneração de acordo para o colaborador viver dignamente dentro de suas necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive;

- Equidade interna: equidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização.
- Equidade externa: equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

2. Condições de trabalho: categoria que mede a qualidade de vida no trabalho em relação às condições apresentadas no local de trabalho, apresentando os seguintes critérios:

- Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas de acordo com as tarefas desempenhadas;
- Carga de trabalho: quantidade de trabalho apresentado em um turno de trabalho;
- Ambiente físico: local de trabalho propício de acordo com as condições de bem-estar e organizado para o desempenho do trabalho.
- Material e equipamento: quantidade e qualidade do material disponível para execução do trabalho com qualidade;
- Ambiente saudável: o local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças;
- Estresse: quantidade percebida de estresse a que o profissional é ou está submetido na sua jornada de trabalho;

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: categoria que visa à mensuração da qualidade de vida no trabalho em relação às oportunidades que o emprego tem de aplicar, no seu cotidiano, seu conhecimento e suas aptidões profissionais. Destacam-se os seguintes critérios:

- Autonomia: medida permitida, a pessoa, de liberdade substancial, independência e descrição no planejamento e execução de seu trabalho;
- Significado da tarefa: importância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da organização;
- Identificação da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;
- Variedade da habilidade: pode utilizar em larga escala a capacidade e as habilidades do indivíduo;

- Retroinformação: informação ao colaborador acerca da avaliação de seu trabalho como um todo, e de suas ações;
4. Oportunidades de crescimento e de segurança: tem por finalidade medir a qualidade de vida no trabalho em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus colaboradores e para segurança do emprego. Os critérios que expressam a importância do desenvolvimento e crescimento pessoal são os seguintes:
 - Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na organização e na carreira, reconhecidos por colegas, família e comunidade;
 - Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento dos potenciais e aplicação das mesmas;
 - Segurança de emprego: grau de segurança dos colaboradores quanto à manutenção dos seus empregados;
 5. Integração social na organização: categoria que tem por objetivo mensurar a integração social existente na organização. São definidos os seguintes critérios:
 - Igualdade de oportunidade: grau de ausência de estratificação na organização, em termos de símbolos ou estruturas hierárquicas íngremes;
 - Relacionamento: grau de relacionamento recíproco, apoio sócio emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades;
 - Senso comunitário: grau de senso de comunidade existente na organização;
 6. Constitucionalismo: categoria onde a finalidade consiste em medir o grau em que os direitos dos empregados são cumpridos na organização. Os critérios dessa categoria são os seguintes:
 - Direitos trabalhistas: verificar o cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;
 - Privacidade pessoal: grau de privacidade que o colaborador possui dentro da organização;
 - Liberdade de expressão: forma como o colaborador pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de punições;
 - Normas e rotinas: formas como as normas e rotinas influenciam o desenvolvimento das tarefas;

7. Trabalho e espaço total de vida: categoria que objetiva medir o equilíbrio entre a vida pessoal do colaborador e a vida no trabalho. Os critérios dessa categoria são os seguintes:

- Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências de carreira e convívio familiar;
- Horário de entrada e saída do trabalho: o equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e o convívio com a família;

8. Relevância social da vida no trabalho: esta categoria visa medir a qualidade de vida no trabalho por meio da percepção dos colaboradores em relação à responsabilidade social da organização na comunidade, à qualidade da prestação dos serviços e ao atendimento aos seus colaboradores. Entre os critérios, destacam-se os seguintes:

- Imagem da instituição: visão do empregado em relação a sua organização de trabalho, importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da organização;
- Responsabilidade social da organização: percepção do colaborador quanto à responsabilidade social da organização para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também não lhe causar prejuízos;
- Responsabilidade social pelos serviços: percepção do quanto à responsabilidade da organização com a qualidade dos serviços prestados à comunidade;
- Responsabilidade social pelos empregados: é a percepção que os colaboradores têm quanto à sua valorização e participação na organização, a partir da política de recursos humanos.

Portanto, a partir desta explanação das dimensões e fatores do modelo de Walton, pode-se perceber que se trata de um modelo complexo e completo a partir do qual é possível mensurar de forma integral e significativa a qualidade de vida dos trabalhadores, objetivando descrever certos valores ambientais e humanos, que ao longo do tempo vem sendo negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Feito as seguintes observações, percebe-se a importância do trabalho de Walton dentro dessa temática. Todavia, conforme já foi dito aqui, vários são os

modelos de aferição da qualidade de vida no trabalho. Dentre estes, destacam-se ainda, além de Walton (1973), os trabalhos de Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985).

Tomando como base os autores pesquisados e citados neste trabalho, sintetiza-se aqui, os trabalhos de importantes modelos de aferição em QVT, devido à relevância de suas análises nesse tema. Sendo assim, apresentam-se os seguintes modelos e seus referidos teóricos.

Além do já citado Walton (1973), destacam-se Hackman e Oldham (1975). Os pressupostos lançados por estes autores apoiam-se nas seguintes diretrizes: significância percebida na tarefa, responsabilidade percebida na tarefa, conhecimento dos resultados das tarefas realizadas, na autonomia e na realimentação que o trabalho ou as condições deste fornecem ao indivíduo. Tal modelo permite a identificação das reações e dos sentimentos das pessoas em relação ao trabalho, por meio do conhecimento das tarefas que são realizadas pelos indivíduos, que geram motivação e satisfação no trabalho.

Outra abordagem que também tem sido muito citada nas pesquisas sobre QVT é a de William Westley. (1979). O referido autor identifica quatro problemas que podem tornar-se obstáculos para a qualidade de vida no trabalho, os quais: o problema político, que traz como consequência a insegurança; o psicológico, que provoca a alienação; o econômico, que traz o problema da injustiça e o sociológico, que provoca a anomia. Para amenizar tais problemas, o autor sugere o enriquecimento do trabalho em nível individual e o método sócio-técnico para trabalhar os grupos de trabalho.

Davis e Werther (1983) também contribuíram para os estudos inerentes à QVT; entretanto, o seu foco sempre fora correlacionado com os planos de cargos e carreira. Para eles, os cargos organizacionais precisariam incluir as competências dos trabalhadores de modo que, à medida que essas competências se ampliassem, os trabalhadores seriam promovidos ou remanejados para lhes facilitar a alcançar sua autorrealização.

Além destes, destacam-se ainda Nadler e Lawler (1983), cuja teoria é muito parecida com a dos autores supracitados. Eles se preocupam com o impacto do trabalho sobre as pessoas e sobre as organizações como também com a participação dos trabalhadores.

Por fim, cita-se o trabalho de Huse e Cumings (1985), que consideram a Qualidade de Vida no Trabalho por meio de uma nova “filosofia” que envolve o trinômio: pessoas, trabalho e organizações, destacando os seguintes fatores como fundamentais: preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e com a participação do trabalhador nas decisões e problemas da empresa.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Aqui apresenta-se a análise dos dados obtidos pelo instrumento de pesquisa aplicado aos servidores do IFRN – Campus Avançado Parelhas, relacionando o resultado obtido com o referencial teórico, visando responder à questão de pesquisa apresentada na introdução deste trabalho.

A presente pesquisa foi embasada no colhimento de informações através de questionário, conforme Anexo. Responderam 22 servidores de um total de 48, cujos cargos, dividem-se em: 32 docentes e 16 técnicos administrativos.

5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

As questões a seguir descrevem o perfil dos colaboradores levando em consideração o gênero, o local onde residem/trabalham e o tempo de instituição.

Gênero

Tabela 1 – Gênero

1. Gênero	
Masculino	Feminino
19	03

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

Como se pode ver na tabela 1, o número de homens respondentes que trabalham no IFRN – Campus Avançado Parelhas é bem superior ao de mulheres.

Reside no município onde se trabalha

Tabela 2 – Reside na cidade onde trabalha

2. Reside na cidade onde trabalha	
Sim	Não
09	13

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

Verificou-se na tabela 2, o contingente de servidores que não residem na cidade onde se trabalha é superior aos que residem.

Tempo de Instituição.

Tabela 3 – Tempo de Instituição

3. Tempo de Instituição			
Menos de 1 ano	De 1 a 2 anos	Mais de 2 anos a 4 anos	Mais de 4 anos
01	08	10	03

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

Em relação ao tempo de atuação no IFRN, constatou-se dentre os respondentes o seguinte: um servidor tem menos de um ano de atuação, oito servidores têm de um a dois anos, dez servidores têm mais de dois a quatro anos e apenas três servidores têm mais de quatro anos em exercício na instituição.

Com base nas informações supracitadas, observou-se que o Campus Avançado Parelhas do IFRN é formado em sua quase totalidade por servidores com no mínimo um ano de experiência profissional no local, enquanto por outro lado apenas uma minoria atua na instituição por um período superior há quatro anos.

5.2 ENTENDIMENTO DOS SERVIDORES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme já mencionado neste trabalho, a QVT representa o quanto os servidores de uma organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas atividades laborais, as quais resultam de alguns fatores como: condições de trabalho, remuneração, saúde e segurança, oportunidades de ascensão profissional e de crescimento pessoal, dentre outros. O IFRN busca desenvolver esses fatores por meio de políticas e programas de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

Considerando o entendimento dos servidores do Campus Avançado Parelhas em relação ao tema e aos objetivos específicos deste trabalho, apresentou-se aos mesmos, oito afirmativas, as quais podem ser vistas na parte dois do questionário.

5.3 REGISTROS DE EXPERIÊNCIAS EM QVT NO CAMPUS IFRN

PARELHAS

Este objetivo específico do presente trabalho foi desenvolvido através da análise da resposta à questão aberta proposta na parte três 3.1 do questionário.

Um dos primeiros entrevistados da pesquisa, que será aqui nomeado como entrevistado “W”, reside atualmente no município de Parelhas-RN, mesmo local do Campus analisado; é do sexo masculino, tem menos de um ano de instituição e em relação a questão supracitada, o mesmo relatou que “no Campus Avançado Parelhas os servidores podem contar com um ambiente fraterno nas relações laborais, um bom espaço de descanso na sala de repouso e uma copa mediana. Essas características psicológicas e estruturais são benéficas ao bom andamento do trabalho.”

Outro entrevistado da pesquisa, aqui descrito como “X”, não reside no mesmo município do campus onde se trabalha; é do sexo masculino e atua a mais de quatro anos na instituição. Segundo ele, não há questionamentos a fazer no que condiz que essa questão, pois afirma o seguinte: “no meu entender o ambiente de trabalho é saudável e permite que desenvolva minhas atividades sem obstáculos.”

Um terceiro entrevistado, nomeado de “Y”, não mora na mesma cidade onde executa as suas funções laborais; é do sexo masculino e tem em seu histórico funcional, a temporalidade de um a dois anos de atuação profissional. Ao ser indagado sobre a questão acima, relata o seguinte: “O IFRN investe liberando os servidores a práticas esportivas no horário de expediente e na compra de equipamentos de lazer como tênis de mesa e bilhar. Está em progresso a aquisição de um console de vídeo game.”

Já um quarto entrevistado, denominado aqui de “Z”, não reside na cidade de Parelhas-RN, local onde trabalha e onde fica o campus que leva o mesmo nome; é do sexo feminino e atua na instituição a mais de dois anos, mas inferior a quatro anos. Ao ser solicitada a fazer um registro das experiências relacionadas com a QVT no Campus IFRN Parelhas, descreve da seguinte forma: “No Campus do IFRN Parelhas, percebo que podemos ter acesso a horas de descanso, estrutura adequada para realização das atividades fins, atividades como práticas esportivas e sala de ginástica localizada (apesar de precária), sala de repouso. Por outro, sinto falta de mais incentivos, reconhecimento, capacitações.”

5.4 SUGESTÕES PARA A CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QVT.

Aqui foram solicitadas sugestões para a criação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, tendo a maioria dos respondentes apresentado algumas alternativas para este propósito, validando as variáveis identificadas no resultado das informações.

Conforme solicitação feita via questionário sobre o tópico em questão, tem-se aqui o servidor indetificado como “A”. Este não reside na cidade onde se localiza o Campus IFRN Parelhas, é do sexo masculino e exerce suas funções na instituição a mais de um ano. Segundo o mesmo: “poderia ser aplicada mais a prática esportiva com os servidores, como caminhadas, vôlei, jogos de um modo geral, artes marciais, etc. Também tem que ser dado um foco no público de servidoras, visto as atividades atuais serem mais tendenciosas para o público masculino. Poderia haver a implantação de uma academia, ou ‘mini academia’, no campus.”

Um segundo servidor, identificado aqui como “B”, é do sexo masculino, reside na mesma cidade do Campus IFRN Parelhas e tem vínculo com a instituição a menos de um ano. Ele sugere que se deve “expandir o diálogo sobre QVT nos momentos de diálogo na própria instituição. Melhorar a comunicação entre os servidores, sobretudo, a comunicação face a face. A saída é pela coletividade, o grupo deve pensar nisso.

Por conseguinte, apresenta-se aqui mais uma sugestão pra essa questão. Indenticada por “C”, esta não reside na mesma cidade do campus onde exerce suas funções, é do sexo feminino e atua junto a instituição a mais de dois anos e menos de quatro anos. Diz que se faz necessário “montar uma comissão que possa estar engajada na busca pela prática efetiva do projeto Qualidade de Vida no Trabalho, a qual poderia junto com os gestores conseguir viabilizar a proposta do projeto no campus em todas as instâncias, visando, com isso, uma maior satisfação e sentimento de pertencimento por parte dos servidores.

De acordo com um quarto entrevistado, que não mora na mesma cidade do campus IFRN, tem mais de dois anos e menos de quatro anos de atuação na instituição e é do sexo masculino, este sugere que: “primeiramente uma maior integração entre os superiores (direção) com reuniões mais abertas, respeitando as diferenças e experiência de cada servidor. A falta de profissionais como médico, psicólogo e etc. Instalações esportivas e aquisição de materiais de laboratório”.

Destaca-se ainda em relação a este tópico que alguns servidores não souberam e não quiseram opinar sobre esse tópico.

5.5 RESULTADOS APURADOS

O resultado da coleta das informações referentes à parte dois do questionário repassado aos servidores do Campus Avançado Parelhas está representado abaixo no Quadro um, co base no total conferido:

1. Sim 2. Não 3. Nem sempre

Quadro 2 – Parte dois do questionário

Questão	1	2	3
2.1 A carga horária de trabalho é compatível com o desempenho das tarefas que a função exige.	16	02	04
2.2 Os recursos e a estrutura física que a instituição oferece são adequadas ao desempenho das tarefas que a função exige	10	01	11
2.3. Há oportunidades de treinamento e capacitação para o desempenho adequado das atividades da função.	09	03	10
2.4. Há liberdade de participação no planejamento e desenvolvimento das atividades organizacionais.	16	00	06
2.5. Existe respeito e colaboração com os colegas de trabalho e com os superiores.	15	00	07
2.6. Existem condições para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	14	01	07
2.7 A instituição cumpre com sua função de responsabilidade social, inserindo-se na busca de soluções para problemas da comunidade	12	01	09
2.8. Há no trabalho reconhecimento pela instituição e pela comunidade quanto a sua importância	13	03	06

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

As afirmativas apresentadas nesta parte do questionário visam identificar a percepção do servidor, levando em consideração o seu entedimento sobre QVT, relacionada com as oito categorias conceituais para medir a QVT, seguindo a

proposta de Fernandes (1996), conforme já mencionado no capítulo quatro deste trabalho.

No item 2.1 predomina a concordância da maioria dos servidores em relação a carga horária compatível com o desempenho que as tarefas da função exige.

O item 2.2 apresentou uma paridade nas respostas, onde se pode constatar por uma pequena maioria que os recursos e a estrutura física que a instituição oferece não atendem adequadamente ao desempenho das tarefas que a função exige.

O mesmo pode se perceber em relação ao item 2.3, já que uma simples maioria afirma que não há oportunidades de treinamento e capacitação para o desempenho adequado das atividades da função.

O item 2.4 mostrou que para boa parte dos respondentes há liberdade de participação no planejamento e desenvolvimento das atividades institucionais.

Quanto ao item 2.5, este também apresentou maioria favorável em relação ao seu questionamento.

O item 2.6 também se mostra favorável em relação ao contingente que concorda que há equilíbrio entre condições de trabalho e vida pessoal.

Já o item 2.7 apresenta uma pequena divergência entre os respondentes, fazendo-se necessário a busca por melhorias no aspecto em questão.

Por fim, o item 2.8 mostra alguns números contrários a questão, mas mesmo assim, prevalece uma maioria em concordância de que há no trabalho reconhecimento pela instituição e pela comunidade quanto a sua importância.

As questões abertas lançadas na parte três do questionário tinham por objetivo identificar o quanto os servidores compreendem sobre o tema de Qualidade de Vida no Trabalho. Várias respostas foram apresentadas, mas a convergência para algumas demonstrou entendimento comum sobre QVT, sobre as experiências vivenciadas pelos servidores e os anseios destes com relação à busca da mesma: um bom ambiente de trabalho, visando sempre o bom relacionamento entre os servidores e chefias, melhoria da estrutura (espaço físico), maior variedade de oferta das práticas esportivas e adequação do ambiente para lazer e de repouso dos servidores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando-se como base as observações descritas ao longo desse trabalho e feito o encerramento da coleta das informações através de questionário aplicado aos servidores do IFRN – Campus Avançado Parelhas, a respectiva apuração dos elementos condizentes com o objetivo geral e específicos, seguem as considerações finais para este Projeto de Intervenção.

Conforme apresentado no capítulo quatro deste trabalho, Fernandes (1996) entende a QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Em seu entendimento, o trabalho de Richard Walton (1973) apresenta um modelo de análise de experimentos importantes sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Observou-se quanto ao entendimento dos servidores entrevistados, a necessidade de se refletir sobre a influencia da atividade laboral na vida dos mesmos, tendo em vista a necessidade de se conhecer melhor as Políticas de Promoção da Saúde e de QVT ofertadas pelo IFRN.

Constatou-se ainda um descontentamento compreendido de forma geral pelos servidores como indicativo de comprometimento da QVT, pois, de acordo com eles, a falta de estrutura física adequada no ambiente laboral, o deficit de pessoal e a ausência de capacitações influenciam negativamente os resultados no trabalho, gerando estresse e instabilidade na função exercida.

De acordo com as questões acima, França (2012 p.32) defende que a observação em qualquer ambiente de trabalho leva à identificação de uma gama relativamente grande de informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudança no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Desse modo, cada servidor deve tomar conhecimento do atual programa QVT e identificar quais benefícios o atendem mais diretamente na sua qualidade de vida, usufruindo e criticando para subsidiar as melhorias na qualidade do mesmo.

Como proposta de alternativa para melhoria das ações de Qualidade de Vida no Trabalho no Campus Avançado Parelhas, sugere-se providenciar a revisão das mesmas em seus conceitos de QVT, readequando-as às atuais preocupações dos servidores, não somente pela manutenção do que já é praticado, mas também adotando uma abordagem cujo foco maior seja o relacionamento da instituição com seus colaboradores, na capacitação dos mesmos e nas condições gerais de trabalho adequadas às suas funções.

Por conseguinte, a sugestão de implantação de um programa de QVT no Campus Avançado Parelhas, objetiva-se na transformação do ambiente laboral em um lugar mais prazeroso, menos desgastante e mais saudável para a execução do trabalho.

Sendo assim, ao se analisar a temática Qualidade de Vida no Trabalho, conclui-se que essa deve ser, sem dúvida, uma preocupação crescente e fundamentada, já que se constatou que se deve ao elemento humano o principal diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de toda e qualquer instituição. Assim, a ferramenta Qualidade de Vida no Trabalho é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias, mas também como meio para aproveitar o potencial humano. No contexto organizacional, objetiva-se no repensar contínuo da instituição. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e institucional.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, Vicente Falconi. TQC - **Controle de qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

COASS/IFRN, 2014. **Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN**. Natal, 2014.

CONTE, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista Fae Business n.7 nov. 2003. Disponível em: http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf (Acesso em 12/08/2017).

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa de Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, Elaine; Dias, Simone Regina. **Higiene, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho**. Natal: EdunP, 2011.

FRANÇA, A. C L. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIDDENS, Anthony. **O que é Sociologia?** In Sociologia. Tradução Sandra Regina Netz 4ed. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2005.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIADO RIO GRANDE DO NORTE. **Campus Parelhas**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/campus/parelhas> Acesso em 01 de outubro de 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIADO RIO GRANDE DO NORTE. **Institucional**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/institucional> Acesso em 10 de outubro de 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIADO RIO GRANDE DO NORTE. **Histórico**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/institucional/historico>. Acesso em 11 de outubro 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIADO RIO GRANDE DO NORTE. **Programa Qualidade de Vida**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/servidores/programas/programa-qualidade-de-vida> Acesso em 12 de outubro de 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIADO RIO GRANDE DO NORTE. **Saúde do Servidor**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/servidores/saude-do-servidor> Acesso em 13 de outubro de 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. **Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/ifrn/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/programa-de-promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-ifrn> Acesso em 13 de outubro de 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. **Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN**. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/ifrn/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/politica-de-promocao-da-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-ifrn> Acesso em 13 de outubro de 2017.

LEITE, Ana Virgínia de Queiroz Melo... [et al]. **Manual de normalização de artigo científico**. (Coleção Documentos Normativos da Universidade Potiguar: Série Laranja: Regulamentos e Normas das Atividades Acadêmicas, v.3). 30p. – Natal, 2013.

LIMA, T. C. S. de; MIOTO, R. C. T., **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. Rev. Katál. Florianópolis v. 10 n. esp. p. 37-45 2007.

MARCIAL, E. C; GRUMBACH, R. J. S. **Cenários prospectivos: como construir um futuro melhor**. 4ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

OFFE, C. **Trabalho: a categoria-chave na sociologia?** Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo: ANPOCS, 10(4), jun/1989. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_10/rbcs10_01 (Acesso em 23/10/2017).

OLIVEIRA, Adriana Carla Silva de [et al]. **Manual de normalização bibliográfica para elaboração de citações, notas de rodapé e referências**. Natal: Universidade Potiguar, 2006.

RIBEIRO, C.A.O.; CAMPOS L.N.M. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista Tecer - Belo Horizonte – vol. 2, nº 2, maio 2009. Disponível em: <http://pe.izabelahendrix.edu.br/ojs/index.php/tec/article/view/201/183> (Acesso em: 21/10/2016).

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. São Paulo: Cortez, 2007.202p.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

ANEXO

INSTRUMENTO DE PESQUISA

Este instrumento de pesquisa visa compreender o entendimento que os servidores do IFRN - Campus Avançado Parelhas possuem sobre Qualidade de Vida no Trabalho assim como registrar experiências relacionadas no referido campus.

A realização desta pesquisa destina-se à coleta de informações para subsidiar o Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação em Administração Pública, pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, do aluno Francisco Felix do Nascimento. Os dados aqui coletados são sigilosos e serão utilizados apenas para a finalidade deste instrumento.

A sua participação é voluntária, tendo garantidos o sigilo e o anonimato de sua identidade. Agradeço desde já a sua colaboração.

1. Dados Pessoais:

1.1 Sexo: M () F ()

1.2 Reside atualmente no município de Parelhas Sim () Não ()

1.3 Tempo de Instituição:

1.3.1 Menos de 1 ano ()

1.3.2 Um a dois anos ()

1.3.3 Mais de 2 anos a 4 anos ()

1.3.4 Mais de 4 anos ().

2. Leia atentamente as questões e marque com um “x”, levando em consideração seu entendimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Questões (extraídas) fundadas em Fernandes (1996) – Walton.

2.1 A carga horária de trabalho é compatível com o desempenho das tarefas que a função exige. () Sim () Não () Nem sempre

2.2 Os recursos e a estrutura física que a instituição oferece são adequadas ao desempenho das tarefas que a função exige. () Sim () Não () Nem sempre

2.3 Há oportunidades de treinamento e capacitação para o desempenho adequado das atividades da função. () Sim () Não () Nem sempre

2.4 Há liberdade de participação no planejamento e desenvolvimento das atividades organizacionais. () Sim () Não () Nem sempre

2.5 Existe respeito e colaboração com os colegas de trabalho e com os superiores. () Sim () Não () Nem sempre

2.6 Existem condições para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. () Sim () Não () Nem sempre

