

POLÍTICA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA EM UM INSTITUTO FEDERAL: PROPOSIÇÕES E DESAFIOS

Cândido Mariano Honeide de Almeida Atarão

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo identificar como as questões de saúde e qualidade de vida estão sendo trabalhadas dentro de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, identificando desafios na implementação de uma Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho. O aporte teórico que fundamenta esse artigo tem por base a Teoria das Relações Humanas (CHIAVENATO, 2014). A metodologia de pesquisa utilizada é a pesquisa qualitativa, a partir da aplicação de entrevista semiestruturada. Nesse sentido, foi possível verificar que a questão da saúde e qualidade de vida do servidor é assunto latente e que desafia a gestão na proposição de ações efetivas e que reflitam no cotidiano laboral, sendo essencial o planejamento a partir do levantamento das demandas e atendimento aos aspectos que envolvem o lado pessoal e profissional, fazendo com que a gestão se conecte aos servidores em prol da busca pelo desenvolvimento Institucional concomitante com a satisfação do servidor. Dessa forma, um dos maiores desafios dizem respeito a mobilização dos servidores em participarem de ações de qualidade de vida propostas, sendo essencial para isso que a Instituição promova projetos que de fato vão ao encontro dos anseios elencados no levantamento de demanda.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Qualidade de vida; Saúde.

1 INTRODUÇÃO

Considerando que trabalhar em um ambiente que lhe proporciona prazer contribui tanto para melhor produtividade como edifica relações interpessoais saudáveis. Assim, a qualidade de vida no trabalho apresenta-se como aspecto que precisa de atenção e prioridade dentro das gestões, visando atender as necessidades dos servidores.

Dessa forma, este artigo tem como tema de investigação a política de qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro de uma Instituição Federal de Educação Profissional e Tecnológica, abarca tanto servidores da área administrativa como docentes, que devido às

peculiaridades dos cargos e das funções que exercem necessitam de atenção especial. Nessa conjuntura, o estudo se justifica por sua atualidade, pois visa identificar demandas para qualificar o ambiente de trabalho, buscando equilíbrio físico e mental dos servidores.

Logo, o problema que orienta a reflexão procura elucidar de que maneira a gestão de pessoas do Instituto Federal Farroupilha (IFFar) atua na promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores de suas Unidades, sendo que com tal análise buscar-se-á entender a gama de sua abrangência, verificando se existe uma política Institucional preocupada com a qualidade de vida no trabalho (QVT), como ela se perfectibiliza na prática e quais desafios para sua implementação ou consolidação.

Diante do exposto, a fim de alcançar os objetivos propostos, este trabalho está estruturado a partir da contextualização temática, discutindo os conceitos de gestão de pessoas e suas implicações; bem como abordará a Teoria das Relações Humanas, explicando a importância de efetivar ações para promoção da QVT, a fim de corrigir a tendência à desumanização do trabalho com a aplicação de métodos científicos e preciosos (CHIAVENATO, 2014). Por conseguinte, a partir do *locus* da pesquisa, a Diretoria de Gestão de Pessoas do Instituto Federal Farroupilha, utilizando-se do método qualitativo de investigação, aplicar-se-á entrevista semiestruturada, buscando demonstrar se existe uma política de gestão de pessoas e como a QVT é desenvolvida dentro da Instituição, refletindo-se acerca das possibilidades e desafios.

Em suma, a presente pesquisa visa investigar a política de QVT a fim de propor melhorias e alinhamentos com o viés Institucional, priorizando ações norteadas pelos anseios dos servidores, geradoras do ambiente produtivo, sadio e agradável para o trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Considerando que empregamos boa parte de nosso tempo no ambiente de profissional, é importante que esse espaço nos permita um *labor* favorável, gerador de motivação, haja vista que o ambiente saudável contribui para produtividade e aprimoramento das relações humanas. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho é um aspecto que precisa ser observado pelas instituições, pois “a qualidade de vida no trabalho vem para mostrar que somente fatores como segurança no trabalho, remuneração, salário e ambiente deixaram de serem motivos de única importância para a satisfação do trabalhador” (JULIÃO, 2009 p. 24).

Conforme Amorim (2010, p. 39) “o bem-estar do trabalhador torna-se uma das

condições básicas para que o indivíduo desenvolva todo o seu potencial”, aspecto que justifica por que as organizações necessitam dar atenção a essas questões, sobretudo, garantindo que as relações de trabalho sejam promissoras e agreguem valor as atividades da instituição.

Aliás, do ponto de vista das organizações públicas, percebe-se o quanto a QVT tem sido alvo de políticas que acentuem o potencial do servidor e deem conta de suas necessidades, sobretudo buscando o enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho (FERREIRA, et al, 2009), aspecto que enseja a proposição efetiva de ações e delineamento de políticas que atendam a realidade e contribuam para uma real qualidade de vida no trabalho.

2.1 Teoria das Relações Humanas

Segundo Chiavenato (2004), a Teoria das Relações Humanas surgiu nos Estados Unidos, em 1927, a partir das conclusões da experiência de Hawthorne, realizada por Elton Mayo e colaboradores da fábrica Electric Company quando ocorre a transferência do foco antes na tarefa e na estrutura organizacional para a ênfase nas pessoas que trabalham e participam das organizações. Dessa forma, ocorreu a mudança de olhar, ao invés da preocupação com o método de trabalho, iniciou-se a preocupação com as pessoas, em aspectos psicológicos e sociais, representando a humanização do trabalho.

Para Maximiano (2000), as conclusões de Mayo deixaram evidente que os fatores emocionais e comportamentais influenciam nos níveis de produção e que os fatores mais importantes são aqueles em que os trabalhadores interagem em grupos sociais. Trata-se, pois, do fato de que o trabalho é uma atividade em grupo e que as pessoas necessitam “estar junto”, serem reconhecidas, demonstrando o quanto os aspectos emocionais, humanos refletem no trabalho.

Como consequências da Teoria das Relações Humanas instituiu-se uma nova linguagem a partir da comunicação e dinâmica de grupo, dando-se ênfase nas pessoas e suas necessidades, aspectos que foram criticados a partir da justificativa de que é inadequada para visualizar os problemas das relações industriais, com uma concepção ingênua e romântica do operário e com parcialidade das conclusões.

Entretanto, apesar dessas críticas, a experiência se estendeu até o ano de 1932, quando se concluiu que os fatores psicológicos e sociais influenciavam de forma direta na produtividade e não era possível desprezá-los. Segundo Chiavenato (2014, p. 170) “É a capacidade social do trabalhador que determina seu nível de competência e eficiência, e não

sua capacidade de executar movimentos eficientes dentro do tempo estabelecido”.

Dessa forma, investir nas relações humanas no trabalho apresenta-se como essencial para um ambiente em que o trabalhador se sinta satisfeito e confortável, uma vez que o trabalho só se desenvolve quando o ambiente lhe propicia isso. “As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como elas são tratadas. Elas podem ser fontes de sucesso como podem ser a fonte de problemas” (CHIAVENATO, 2010, p.11).

Nesse sentido, percebeu-se a necessidade de humanizar a administração no sentido de olhar para o trabalhador, aspecto que é perfeitamente aplicável na administração pública. Dessa forma, cresce cada vez mais a preocupação com o servidor, no sentido de sentir-se bem no aspecto pessoal e profissional. Por conseguinte, o resultado desejado será a redução de adoecimentos, afastamentos do trabalho e, por conseguinte, redução da capacidade produtiva da instituição, o que frutifica positivamente na capacidade de prestação de serviço à comunidade demandante do trabalho a ser realizado.

2.2 Gestão de Pessoas

A temática qualidade de vida no trabalho e a preocupação cada vez maior com a motivação e interesse dos trabalhadores desencadeia que as organizações promovam ações buscando melhorias de processos e ambientes, pois entre as funções da gestão de pessoas conta identificar as necessidades e disponibilizar ferramentas que atendam a todos e torne o ambiente de trabalho mais satisfatório para cada indivíduo.

Segundo Gil (2006, p. 17) “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”, definição que vem ao encontro de um propósito de trabalho em que o foco está no bem estar das pessoas, ou seja, o equilíbrio entre objetivos pessoais e organizacionais já referido por Martel e Dupuis (2006).

Nesse aspecto, entendendo-se a gestão de pessoas como também um conjunto de políticas e práticas definidas para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho (FLEURY e FISCHER, 1998), remete-se às questões que ocorrem dentro das Instituições de Educação Profissional e Tecnológica em que a gestão de pessoas integra um braço sensível e importante dentro de qualquer estrutura organizacional, cabendo a esta a responsabilidade de promover discussões, regramentos e promoção sobre os mais diferentes assuntos inerentes a vida funcional, sendo a QVT um

aspecto significativo e de extrema relevância.

Ainda, permeando a concepção existente dentro no serviço público, gestão de pessoas é o “esforço orientado para o suprimento, manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem” (BERGUE, 2007, p. 18).

Dessa forma, “substituindo” o termo recursos humanos que designava as pessoas como recursos dentro das organizações (CHIAVENATO, 2010), Gestão de Pessoas remete a ideia de trabalho em conjunto e não mais o trabalhador como recurso, já que todos fazem parte do capital intelectual das organizações e são fornecedoras de conhecimento (CHIAVENATO, 2010), cabendo à gestão promover esse interligamento e fomentar relações mais próximas e sadias, dentro do viés colaborativo e participativo, uma vez que a gestão de pessoas busca a cooperação de pessoas que trabalham nas organizações com o foco nos objetivos institucionais, sendo uma evolução das áreas designadas no passado como administração de pessoal e administração de recursos humanos (ALBUQUERQUER, 1999; CHIAVENATO, 2004)

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos iniciais

Quando se pesquisa acerca do cerne dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho, historicamente atribui-se a Eric Trist (apud FERNANDES, 1996) e seus colaboradores a origem da denominação Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a qual designa experiências alicerçadas na “relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa” (FERNANDES, 1996, p.39).

Inúmeros pesquisadores propuseram modelos de QVT, tais como: Richard Walton (1974), Hackman & Oldhan (1975), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), Fernandes (1996), e outros, os quais “abrangem as grandes dimensões do trabalho humano: condições físicas e ambientais, condições organizacionais, envolvendo clima, gestão e ações praticadas por toda a administração” (AMORIM, 2010, p. 38).

Considerado como referência dos estudos sobre QVT, Walton (1974) refere que essa é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa, aliado à formação de equipes de trabalho, com poder de melhoria do ambiente organizacional (SANTOS, 2012). Trata-se, pois, de um olhar abrangente de diferentes aspectos que compõe o local de trabalho.

O modelo de Walton (1974) está sintetizado em oito categorias, conforme segue:

Tabela 1.

Categorias de QVT para Richard Walton (1974)	
1. Compensação justa e adequada	Está relacionada à remuneração compatível com trabalho realizado, à equidade de salário entre os colegas e em relação ao mercado externo e a benefícios que incrementem a renda do trabalhador (TIMOSSI et al, 2009).
2. Condições de trabalho	Compreende a jornada e carga de trabalho, ambiente físico, seguro e saudável.
3. Uso e desenvolvimento das capacidades	Refere-se à autonomia, responsabilidade, relevância das atividades exercidas, indicador feedback.
4. Oportunidades	Refere-se à possibilidade de crescimento profissional dentro da empresa; indicador de capacitação profissional; segurança no emprego.
5. Integração social	Está relacionada à convivência saudável entre as pessoas na empresa.
6. Constitucionalismo	Refere-se às leis trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
7. Trabalho e vida	Equilíbrio entre jornada de trabalho, viagens e convivência com a família e seu lazer.
8. Relevância social do trabalho	Refere-se a imagem da empresa, responsabilidade social da instituição.

Autoria: adaptado de Walton (1974)

Nesse sentido, evidenciam-se aspectos significativos que se refletem dentro dos ambientes de trabalho como remuneração compatível com as atribuições, jornada de trabalho condizente com a legislação, em ambiente salubre, seguro e com todas as condições necessárias para o desenvolvimento das atividades é factível que as relações interpessoais entre os colegas sejam harmoniosas, otimizando a qualidade de vida no trabalho. Nesse contexto organizacional, quando existe diálogo, condições para crescimento e trabalho, a tendência é que o trabalhador se perceba como constituinte daquele local e, portanto, responsável por atingir os objetivos da organização.

Para Mônaco e Guimarães (2000, p. 75), “o modelo de Walton é o mais amplo, contemplando processos de diagnóstico da QVT, levando em consideração os fatores intra e extra empresa”. Dessa forma, para Walton os programas de QVT tem como objetivo “dar

origem a uma organização mais humanizada para que o trabalho possa ser realizado com responsabilidade e autonomia”. (OLIVEIRA, 2006, p. 42)

Assim, pode-se verificar que as questões que envolvem QVT perpassam por uma análise ampla de tudo que dispõe o ambiente organizacional, desde as questões ergonômicas até a própria prática da gestão a partir de suas ações e decisões. Haja vista que mais do que apenas se considerar aspectos ambientais, para se ter QVT é preciso estar bem dentro e fora do local de trabalho (ROSSI, 2002).

Martel e Dupuis (2006) afirmaram que a QVT deve ser vista a partir da perspectiva do equilíbrio entre os objetivos pessoais e os objetivos da organização para que haja favorecimento tanto do desempenho organizacional quanto da qualidade de vida geral das pessoas (PADILHA, 2010).

Para Martel e Dupuis (2006) há três variáveis que influenciam na QVT, quais sejam:

Contexto físico: temperatura; luminosidade; odores; equipamentos e ferramentas necessários para o trabalho; limpeza do ambiente; segurança no trabalho, etc;

Contexto psicossocial: suporte social e emocional; respeito e consideração; liderança; identificação com a organização; necessidade de pertença; possibilidade de comunicação; capacidade emotiva; relações com os colegas; relações com os superiores, etc;

Contexto organizacional: nível de planejamento; sistema de informação; estrutura organizacional; programas de treinamento; suporte técnico; comentários e avaliações recebidas; jornada flexível de trabalho; remuneração; nível de supervisão, etc.

Nesse sentido, diferentes fatores propiciam uma boa QVT, aliando a estrutura física, fundamental para preservação da integridade dos trabalhadores, bem como com atitudes da própria gestão na busca de proporcionar o crescimento profissional da equipe, motivando através de ações que vão ao encontro das demandas de cunho profissional (capacitação, jornada de trabalho, incentivos) e pessoal, buscando sempre o equilíbrio.

Portanto, é latente o quanto as questões pessoais influenciam diretamente nas profissionais, seja no setor público ou privado, uma vez que somos humanos e diferentes situações podem levar a um desgaste físico/emocional que vem de encontro as atividades laborais. Nesse viés, Limongi-França (2004) refere que a qualidade de vida no trabalho está associada a questões de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social.

Logo, a junção de vários elementos possibilitam a estabilidade e satisfação do ser humano no que se refere ao seu estado de bem-estar físico, social e psicológico (JIMENEZ, 2014). Em outras palavras, a QVT necessita ser observada com prioridade dentro das

organizações, com intuito de promover o bem estar e a harmonia entre as pessoas, para que o ambiente de trabalho seja agradável e motivador, contribuindo para reduzir os índices de adoecimento dos servidores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa possui cunho bibliográfico a partir da análise de informações disponíveis no sítio eletrônico da instituição (missão, objetivos, estrutura organizacional), sendo a construção metodológica realizada a partir da abordagem qualitativa, utilizando-se a entrevista semiestruturada como instrumento de coleta de dados.

Conforme Minayo (2011, p. 21), a pesquisa qualitativa:

[...] responde a questões particulares. [...] ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui com uma parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes.

A entrevista semiestruturada (Martins & Bicudo, 1994) foi construída a partir de três grandes aspectos de abordagem: política de QVT adotada pela instituição (caso houvesse), identificação das atividades desenvolvidas e desafios à QVT na Instituição, sendo respondida pela Diretora de Gestão de Pessoas do IFFar. Além disso, foi perguntado acerca de aspectos sociais e trajeto formativo da entrevistada, o que contribui para conhecer um pouco do perfil da gestora e conhecer o caminho percorrido dentro da Instituição.

Ainda, em relação aos objetivos, a pesquisa é exploratória e descritiva, haja vista o afastamento do pesquisador em relação à Instituição pesquisada, demandando a criação de familiaridade com relação ao local explorado.

Segundo Gil (2002), a pesquisa descritiva apresenta as características de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, uma vez que esta pesquisa foi alicerçada pelo levantamento de dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada na Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) do Instituto Federal Farroupilha (IFFar), autarquia criada pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 por meio da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Vicente do Sul, de sua Unidade Descentralizada de Júlio de Castilhos, da Escola Agrotécnica Federal de Alegrete, e

do acréscimo da Unidade Descentralizada de Ensino de Santo Augusto que anteriormente pertencia ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves (PDI, 2014-2018). Atualmente a Reitoria situa-se na cidade de Santa Maria/RS e há um total de 10 *Campi* e um *Campus* Avançado, totalizando cerca de 1400 servidores.

Ademais, é pertinente esclarecer que a DGP é formada por três coordenações, sendo elas: Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP), Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) e Coordenação de Administração e Pagamento (CAP), além do núcleo de saúde e segurança do trabalho, assim como pelo núcleo de aposentadorias e pensões. Tanto as coordenações como os núcleos subsidiam o trabalho da Diretoria e atendem as demandas dos *Campi*, sendo responsáveis pela elaboração dos documentos, instruções normativas e resoluções que dizem respeito à gestão de pessoas do IFFar, que em 2018 expediu um total de 86 resoluções, 6 Instruções Normativas, 1738 Portarias e 77 Ordens de Serviço. (BRASIL, 2018, p. 51).

Para assegurar a conformidade com a Lei 8.112/1990 e demais normas aplicáveis à Gestão de Pessoas, o IFFar trabalha em observância à Lei 12.772/2012 que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal e à Lei 11.091/2005 que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, bem como diretrizes estabelecidas ou referendadas pelo Governo Federal e órgãos de controle (BRASIL, 2018, p. 51), especialmente pelo Portal SIPEC que dita notas técnicas e outras instruções relacionadas à gestão de pessoas no âmbito federal.

Frente a Diretoria há pouco mais de três anos, a diretora é auxiliar em administração e possui ensino superior com pós-graduação, sendo servidora há oito anos. Antes de ingressar do IFFar trabalhava em empresa privada com o setor de vendas.

Enquanto atuação frente a DGP a servidora considera um trabalho gratificante, em que aprende todo dia e lhe desafia a estudar muito a legislação para atender as demandas, especialmente porque a área de gestão de pessoas é muito sensível, abarcando toda a vida funcional dos servidores. Os desafios são diários, destacando a questão de desenvolver um trabalho conjunto com as coordenações de gestão de pessoas dos *Campi* no sentido de apropriação das normas e pronto retorno as colegas, bem como implementação das ações de desenvolvimento de pessoas, agora recentemente alterada pelo Decreto nº 9.991/2019.

Sobre a política de gestão de pessoas referiu que embora a Instituição já tenha 11 anos no IFFar ela está em fase de elaboração, uma vez que muitas pessoas foram alteradas na

equipe da DGP e o trabalho acabou não se concluindo. Nesse sentido, a política está sendo finalizada pela CDP e será socializada com o Comitê de Gestão de Pessoas (CAGEPE) para contribuições e posterior aprovação pelo Colégio de Dirigentes (CODIR) e Conselho Superior (CONSUP).

Esse aspecto apontado pela entrevistada está previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) enquanto uma das estratégias da Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRDI), buscando-se uma gestão que valorize o trabalho como instrumento para a construção do conhecimento, socialização e crescimento individual e coletivo, respeitando as diferenças, conhecimentos, valores e a cultura dos envolvidos no processo educacional.

Enquanto aspectos mais sensíveis na gestão de pessoas do IFFar a entrevistada destaca a alta rotatividade de servidores em função dos pedidos de redistribuição para outras Instituições, o que compromete o planejamento das Unidades. Ainda, cita que o gerenciamento de equipes e conflitos de interesse também são complexos, uma vez que se referem a questões delicadas e que precisam de uma atenção especial e tratamento adequado.

Kannane (2012, p. 45) refere que o conflito é inerente às relações humanas e pode ocorrer por diversos aspectos dentro do ambiente de trabalho. “Interesses antagônicos e falhas na comunicação podem gerar conflitos disfuncionais que prejudicam o clima organizacional e a boa relação entre as pessoas”. Isso porque os conflitos são variados e devem ser tratados de maneira individualizada, cabendo ao gestor saber quando e como usar o diálogo, poder, conciliação e outras ferramentas disponíveis.

Nesse sentido, merece destaque o quanto a gestão de pessoas precisa ter um olhar atento a questão dos conflitos, uma vez que podem trazer resquícios tanto para a atuação dos servidores como eventuais problemas que atinjam a saúde, uma vez que o conflito gera algum sofrimento e afeta o bem estar entre os colegas.

Quanto aos assuntos relacionados a saúde do servidor, referiu que na Reitoria existe uma unidade SIASS composta por uma técnica em enfermagem e um médico os quais atuam basicamente nas perícias médicas e rotinas diárias. Enquanto isso, nos *Campi* há equipe multidisciplinar com médico, psicólogo, enfermeiro e outros, os quais atuam tanto no atendimento aos alunos como aos servidores.

Com relação ao foco principal da pesquisa, qual seja, a Política de Saúde e Qualidade de Vida do servidor, a Diretora mencionou que há um bom tempo existe o anseio por sua publicação, prevista para esse ano, a qual foi elaborada pelo núcleo de saúde e segurança do trabalho, com a contribuição dos *Campi*, a qual tem por objetivo uma gestão norteada por

práticas de promoção à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, com foco na promoção do bem estar no ambiente de trabalho a fim de contribuir para a efetividade da função social da Instituição.

Refere que a Política será composta por ações relacionados à saúde, à segurança, à qualidade de vida, ao esporte, à cultura e ao lazer. Refere ainda que existem ações de promoção da saúde e qualidade de vida do servidor de forma isolada nos *Campi* e Reitoria, sendo que o propósito a partir da publicação da política é sistematizar as ações para que ocorram de maneira mais organizada e que possam atender a todas as prerrogativas e anseios institucionais.

Enquanto prerrogativa legal, a Portaria nº 03 de 07 de maio de 2010 da Secretaria de Gestão Pública (MPOG) estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS), a qual refere que a promoção à saúde do servidor objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuem para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo (BRASIL, 2010). Tais ações têm como finalidade a melhoria dos ambientes da organização, do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, contemplando abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais ou culturais, de maneira a favorecer os espaços de convivência e de produção da saúde (BRASIL, 2013).

Então, urge como primordial que as Instituições Públicas tenham mecanismos de promoção da saúde do servidor, os quais possuem subsídios nas Portarias acima citadas e que estabelecem os principais focos de atuação.

Ainda, a entrevistada refere que uma questão que a gestão tem verificado como eminente é um levantamento mais individualizado e direcionado com relações as questões de saúde e qualidade do trabalho, seja no aspecto físico do local de trabalho, seja nos anseios pessoais. Isso porque o número de atestados médico tem aumentado na Instituição o que tem causado preocupação.

Nesse sentido, fica demonstrado que a preocupação com a saúde e segurança dos servidores é um dos focos do IFFar, sendo a publicação da Política apenas uma das etapas iniciais, uma vez que a partir dela é que ações estratégicas acerca de cada assunto podem ser sistematizadas e implementadas tanto nos *Campi* como na Reitoria. Isso porque a partir da publicação da Política, enquanto documento macro, essencial que se desenvolvam ações que diagnostiquem a percepção dos servidores acerca da saúde e qualidade de vida no Instituto para que possam ser planejados projetos/ações que vão ao encontro desses anseios e que

facilitem a identificação das potencialidades e fragilidades de cada Unidade do IFFar.

Por fim, enquanto desafios destacou a dificuldade de adesão dos colegas na promoção de ações de QVT, sendo que com a concretização da política de saúde e qualidade de vida a expectativa é que as atividades aconteçam de maneira mais coordenada e que possibilite que o maior número possível de servidores tenha acesso. Sobre tal questão foi referido pela entrevistada que “muitas vezes a Gestão de Pessoas realiza ações como aulas de alongamento, ioga, e outras, mas os colegas não aderem alegando que possuem muito trabalho, sendo que a ideia é justamente dar uma parada e pensar em sua qualidade de vida”.

Dessa forma, considerando os aspectos referidos pela entrevistada ficou evidente que o objetivo da gestão de pessoas são as pessoas e suas relações na organização, a partir de uma formação humanística, primando pela ética e garantindo um espaço de inclusão dos diferentes ambientes de atuação pessoal e profissional.

5 CONCLUSÕES

A partir do que foi auferido ao longo dessa pesquisa ficou evidente o quanto as questões de saúde e qualidade de vida no trabalho precisam ser um dos focos principais dentro de qualquer gestão, uma vez que impactam diretamente no desenvolvimento das atividades.

Pensar a QVT é pensar em atingir os anseios Institucionais a partir de um olhar para as pessoas, as quais são responsáveis pela “engrenagem”, seja na atividade fim ou na atividade meio. Isso porque, ao se remeter a uma Instituição de Educação Profissional e Tecnológica, como a pesquisada, a totalidade de seus servidores (docentes ou técnico-administrativos) estão inseridos no contexto da educação e para isso despendem seu tempo por de um trabalho que gere reflexos positivos aos alunos, precisando que a gestão também despenda seu tempo e olhe para suas condições de trabalho e anseios.

Nesse sentido, o IFFar busca dar um passo importante ao olhar para o servidor e perceber que uma política de saúde e qualidade de vida é crucial para que tanto o bem-estar e saúde sejam alcançados como a segurança no trabalho tenha um atenção especial, proporcionando aos servidores maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação. Além disso, a instituição é beneficiada com uma força de trabalho mais saudável, com menor rotatividade, maior produtividade e um melhor ambiente de trabalho. (SILVA e DE MARCHI, 1997).

Dessa forma, a partir dos desafios encontrados pela gestão, quais sejam: desenvolver um trabalho conjunto com as coordenações de gestão de pessoas dos *Campi*, bem como a

dificuldade de adesão dos colegas na promoção de ações de QVT, para além da Política QVT apresenta-se como importantes ações de melhoria:

a) o levantamento das demandas, uma vez que dentro do Instituto há realidades diferentes conforme cada Unidade, cabendo a esse diagnóstico a ferramenta inicial e modeladora das ações a serem perseguidas;

b) a responsabilidade da gestão enquanto papel articulador e motivador para que os servidores se sintam parte e contribuam para que a qualidade de vida seja promotora de felicidade e um trabalho harmonioso;

c) criação de grupos de trabalho por assunto para direcionar as ações e multiplica-las nas Unidades, uniformizando as estratégias para atingir a maior totalidade possível de servidores; e

d) avaliação periódica destas para aprimoramento e proposição de novos assuntos e mapeamento constante das demandas.

Tratam-se, pois, de proposições advindas da necessidade democrática de ouvir os servidores, ou seja, diagnóstico e implantação de melhorias que viam propiciar condições plenas de desenvolvimento humano (LIMONGI-FRANÇA & ALBUQUERQUE, 1998).

Assim, importante que a gestão pública como um todo tenha preocupação com seu servidor, uma vez que o trabalho prestado depende não só de servidores qualificados, mas que estejam atuando de acordo com os objetivos Institucionais ao se sentirem parte e responsáveis, aspectos que vem ao encontro de um local de trabalho saudável e seguro na busca da humanização do trabalho dentro da organização, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal dos servidores, aliado a seu bem-estar.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G. **Competitividade e recursos humanos**. Reviste de administração, são Paulo, v. 27, out/dez, 1999.

AMORIM, T.G.F.N. **Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM), v.9. nº1, p. 35-48. Maio/2010. ISSN 1677-7387.

BERGUE, S.T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: EducS, 2007.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Gabinete do Ministro. Portaria nº 03 de 07 de Maio 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde

do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 mai. 2010, p. 80.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Gabinete do Ministro. Portaria nº 03 de 25 de Março 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mar. 2013, p. 82.

BRASIL. **Relatório de Gestão. Instituto Federal Farroupilha**, 2018. Disponível em: <https://www.iffarroupilha.edu.br/component/k2/itemlist/tag/1298-relatorio-de-gestao>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Instituto Federal Farroupilha, 2019-2026. Disponível em: <https://www.iffarroupilha.edu.br/documentos-do-pdi/item/13876-pdi-2019-2026>. Acesso em: 20 out. 2019.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração: abordagens prescritivas e normativas**. Volume I. 7. Ed. Barueri, SP: Monole, 2014.

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

FERREIRA, R. R. *et al.* **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo (Rausp), v. 44, n.º 2, p. 147-157, abr./mai./jun. 2009.

FLEURY, M.T.L., FISCHER, R.M. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. Ed. – 11. Reimpe. – São Paulo: Atlas, 2006.

JULIÃO, T. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso realizado no Colégio Sete de Setembro**. 2009. fls 77. Monografia. Curso de Administração. Faculdade Sete de Setembro – FASETE. Paulo Afonso/BA.

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas organizações: O Homem Rumo ao Século**

XXI. São Paulo 2. Ed., Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ALBUQUERQUE, L. G. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista da Administração, São Paulo V.33, n.2, p. 40-51, abril/junho 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

MARTEL, J.-P.; DUPUIS, G. **Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument.** *Social Indicators Research*, v. 77, n. 2, Jun. 2006.

MARTINS, J., & BICUDO, M. A. V. A. (1994). **A pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos** (2ª ed.). São Paulo: Moraes.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração: da Escola Científica à competitividade na economia globalizada.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

MÔNACO, F. de F. e GUIMARAES, V.N. **Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios.** RAC, v.4, nº3, set/dez., p. 67-88, 2000.

OLIVEIRA, A.C. de. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados.** 2006. fls. 91. Trabalho de conclusão de curso. Curso de Administração. Universidade do Vale do Itajaí. São José, 2006.

PADILHA, V. **Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante.** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 7 n. 3, p. 549-563, nov.2009/fev.2010.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R.. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.** Revista da Educação Física. Maringá, 2009.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is this?** Sloan Management Review, Fall: v.15, n.1, 1974.

ANEXO
Entrevista semiestruturada para a Diretora de Gestão de Pessoas

BLOCOS	PERGUNTAS GERAIS
Aspectos sociais	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seu gênero? 2. Seu estado civil? 3. Sua idade? 4. Qual seu cargo no IFFar?
Trajeto formativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Qual sua graduação? 2. Possui especialização? Em qual área? 3. Possui mestrado? Em qual área? 4. Possui doutorado? Em qual área? 5. Há quanto tempo é servidora federal? 6. Atuava em alguma outra Instituição antes de ingressar no IFFar? Em caso positivo, onde? Quanto tempo? 7. Você é Diretora desde quando? 8. Como você considera sua atuação frente a DGP? 9. Desafios?
Política de Gestão de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe uma política de gestão de pessoas no IFFar? Como foi construída? 2. Quais aspectos mais sensíveis na gestão de pessoas do IFFar? 3. Há um setor específico para tratar assuntos relacionados a saúde do servidor? Como se estrutura? 4. Em que aspecto a gestão de pessoas atua para promoção da saúde e qualidade de vida do servidor? 5. Há levantamento das demandas dos servidores com relação a QVT? 6. Descreva principais desafios da DGP para efetivar a política de gestão de pessoas e QVT?