

PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO IFSC, CAMPUS DE LAGES/SC: PROPOSIÇÕES DE MELHORIA NO QUADRO DOCENTE

Janaina Pereira de Faria

Lisiane de Fátima Barbosa Batalha Machado

RESUMO

As dificuldades que ocorrem nos processos, produtos e serviços das empresas diminuíram com o avanço tecnológico, o que os tornou mais exigentes na qualificação e desenvolvimento das atividades de seus funcionários. De acordo com Vasconcelos (2001), mede-se como boas condições de trabalho a jornada e carga das atividades, os materiais e equipamentos disponibilizados para as tarefas e um ambiente saudável, preservando a saúde do trabalhador. O ambiente de trabalho e as relações profissionais contribuem para desenvolvimento pessoal e profissional dos envolvidos. Esse artigo visa estudar a satisfação laboral dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC), no que se refere ao contentamento e ao desenvolvimento para a realização das atividades da equipe. Por meio das informações disponibilizadas pela pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desenvolvida pela Instituição, observamos os dados qualitativos da pesquisa e posteriormente as sugestões de melhorias para o desenvolvimento das atividades, bem como a contribuição que os gestores e a Instituição podem desenvolver para um melhor ambiente colaborativo.

Palavras-chave: Bem-estar profissional. Ambiente colaborativo. Clima organizacional. Desenvolvimento. Trabalho docente.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de acordo com Limongi-França (1996), é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente organizacional. O tema é observado e discutido por diversas organizações nos últimos anos, sejam públicas ou privadas. O grande fluxo de informações e as constantes cobranças para o bom desempenho, tornaram-se uma pressão

psicológica para os profissionais.

Em 2005, Patrícia Morilha de Oliveira e Ana Cristina Limongi-França (1996) elaboram um estudo da QVT sobre a percepção dos administradores com base nas respectivas empresas que atuam. Participaram da pesquisa 215 pessoas residentes na cidade de São Paulo/SP, com idade média de 31 a 50 anos. Sendo que 39,2% atuavam como executivo/administrador; 29,5% como alunos do 3º ano do curso de administração e 22,1% como professores. Quando questionados sobre a importância de um programa de QVT, 96,3% dos entrevistados afirmaram que toda empresa deve obtê-lo, pois reconhecem a necessidade para melhorar o desempenho das atividades.

A QVT é vista como uma questão dinâmica, pois as mudanças ocorrem constantemente nas empresas e na sociedade em geral. De acordo com Fernandes (1996), tanto as organizações como as pessoas são mutáveis e contingenciais, pois dependem da realidade de cada empresa e do contexto que está inserida.

Algumas organizações, podem apresentar dificuldades nas físicas, psicológicas, sociológicas ou tecnológicas, que em conjunto podem afetar o clima cultural e organizacional. Com o passar dos anos e dos relacionamentos entre as pessoas, pode influenciar evidenciando-se a importância de observar as influências que a QVT tem sobre as empresas. Desta forma a boa fusão entre o bem-estar de todos os envolvidos e o clima organizacional é de grande relevância para que todas as atividades sejam executadas com eficácia e eficiência (QVT, 2020).

Este artigo tem como principal objetivo analisar os dados em relação a QVT do quadro docente dos profissionais que atuam no IFSC campus de Lages/SC, a fim de contribuir para melhor desenvolvimento das atividades, bem-estar dos funcionários e tomada de decisão dos gestores. Uma vez que, a escolha pelo tema, é devido a relevância que a QVT tem para o bom desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.

A última pesquisa de QVT desenvolvida pelo IFSC foi realizada em maio de 2017 com 1.148 servidores, dos quais apenas 935 completaram o questionário. O objetivo da pesquisa é analisar a percepção dos servidores em relação a organização, relações socioprofissionais, possibilidades de crescimento e reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social.

Neste artigo será analisado os dados do IFSC, campus Lages/SC que desde 2017, elabora uma pesquisa visando analisar e conhecer a opinião dos docentes da instituição no que se refere a qualidade de vida no trabalho. A escolha pela Instituição da cidade, foi devido a

abertura por informações que o campus disponibilizou para a pesquisa e demais informações sobre o tema.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) foi criado por meio do Decreto 7.56, de 23 de setembro de 1909, na cidade de Florianópolis/SC, como Escola de Aprendizes Artífices do estado. O objetivo era proporcionar formação profissional aos filhos de classes econômicas menos favorecidas. No decorrer das décadas a Instituição passou por diversas mudanças de nome, estrutura e metodologia, além de abertura de campus em diversas cidades de Santa Catarina.

Os cursos são ofertados de acordo com a demanda profissional e mercado de cada época. A Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008 criou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, sendo formada por 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia do país, assim o Cefet/SC transformou-se em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, de acordo com as informações do histórico da Instituição.

Atualmente o IFSC possui mais de 30 polos de apoio para a Educação a Distância (EAD) e 22 campus nos três estados do Sul: Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná. Os cursos ofertados vão desde a qualificação profissional, aos cursos de educação de jovens e adultos, cursos técnicos, graduação e pós-graduação, bem como, são responsáveis pelos programas de formação de professores e demais educadores e gestores públicos.

A cidade de Lages/SC foi fundada em 22 de novembro de 1776 e está localizada na região do Planalto Serrano do estado. Possui cerca de 162 mil habitantes. De acordo com informações da Secretaria de Educação da cidade, Lages, se tornou um centro regional de educação, devido à presença de diversas Instituições de ensino técnico e superior.

Associado ao objetivo geral, o presente artigo propõe sugestões de melhorias e posteriormente propostas para ações aplicáveis à rotina dos funcionários do quadro docente, na busca por alternativas para a melhoria do ambiente, pois quanto melhores as condições de trabalho e de vida deles, mais produtiva se torna as atividades e qualidade do ensino oferecido na instituição.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA ORIGEM

Rodrigues (1999), afirma que durante a década de 1950, a relação entre a qualidade de vida do funcionário e o seu trabalho despertou o interesse de estudiosos na área de

organização do trabalho. As primeiras medidas que visaram uma melhoria por parte das empresas surgiram ainda nesse mesmo período, mas é somente nos anos 60 que esse conceito toma força. Desde então o tema é discutido entre as diversas organizações, onde a satisfação dos colaboradores em estar num ambiente com adequações para o bom desempenho, tornou-se relevante ao ponto de vista estratégico das empresas, seja elas públicas ou privadas.

De acordo com Limongi-França (1996), qualidade de vida no trabalho refere-se a um conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente organizacional. Nesse sentido é necessário observar o *layout* da empresa, tais como as disposições dos equipamentos para realização das tarefas e espaço físico adequado. Também é preciso analisar o relacionamento interpessoal dos funcionários e observar como esses profissionais estão inseridos no contexto da organização, ressaltando a qualidade de vida no trabalho.

A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha à empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. LIMONGI-FRANÇA (1997, p.80).

A QVT tem como seu principal objetivo estruturar o ambiente em que se trabalha no sentido de satisfazer as necessidades individuais dos funcionários, ser um local agradável e com espaço físico adequado. De acordo com Chiavenato (2009), um ambiente seguro e saudável, envolve também fatores em relação a higiene, normas e procedimentos, que visam a integridade física e mental, bem como a prevenção de riscos à saúde inerentes às tarefas desenvolvidas.

A preocupação com a satisfação e desenvolvimento dos colaboradores com o passar do tempo, decorreu das necessidades de abordar o assunto nas organizações. Conforme demonstra o Quadro 1, sendo descrito nas concepções da visão de Nadler e Lawler (apud RODRIGUES, 1994):

Quadro 1 – Concepções evolução da QVT

Período	Foco Principal	Definição
1959-1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho
1969-1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972-1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e para a execução de maior produtividade e satisfação.
1975-1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocados como ideias do movimento.
1979-1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e de produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes, a QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (apud RODRIGUES, 1994)

As definições sobre QVT iniciam na década de 50, investigando como melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Em seguida, é concebida uma abordagem com foco no indivíduo antes do resultado organizacional. No início da década de 70, a QVT passa a ser tratada como um conjunto de técnicas de melhoria do ambiente de trabalho para torná-lo mais agradável e produtivo. Na década de 70, a QVT toma a dimensão de um movimento, com posturas ideológicas vinculadas a natureza do trabalho e as relações entre funcionários e empresa. No término da década de 80, a QVT aparece como sendo a solução para os problemas relacionados à qualidade e produtividade nas empresas.

Hoje, discute-se a consistência e a definição de um conceito de Qualidade de Vida no Trabalho para que o tema não se torne efêmero e fique somente em projetos. Muitas instituições estão preocupadas em saber como seus funcionários sentem-se em seu ambiente de trabalho no que se refere a vários fatores como: remuneração, clima organizacional, chance de crescimento, promoção e reconhecimento profissional (QVT, 2019).

Limongi-França (2004, p. 24), aborda a abrangência das definições da QVT para melhorar a vida dos colaboradores dentro da empresa e em seu cotidiano, tornando-as pessoas mais motivadas e saudáveis.

As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias de empregados e empregadores na área de lazer, motivação, entre inúmeras outras. Na verdade, 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, quanto por usuários das ações de QVT nas empresas.

A globalização, as novas tecnologias e a velocidade das informações no mercado de

trabalho fazem com que o indivíduo tenha que desenvolver habilidades para lidar com situações inusitadas (em alguns casos, com alta pressão). De acordo com Macedo (2003), na maioria das vezes, as pessoas só se dão conta da avalanche de mudanças que ocorre no ambiente organizacional quando já estão sendo esmagadas por ela. Ainda existe a cobrança para que ocorra uma rápida adaptação às novas exigências do mercado de trabalho, para o qual algumas vezes requer tempo para se preparar. Isto pode causar no trabalhador um sofrimento e uma sensação de angústia diante de um futuro incerto.

A QVT enfrenta alguns desafios. Entre os seus vários obstáculos, encontra-se a dificuldade em criar modelos de ações que possam ser adaptados a diferentes ambientes de trabalho sem que estes abram mão da competitividade, desenvolvimento e lucratividade. Outra dificuldade encontrada nessa situação é justamente a necessidade de união destes universos tão diferentes, uma vez que o bem-estar e os conceitos de qualidade de vida não podem ser colocados de lado para se alcançar melhores resultados.

A QVT se refere ao nível de satisfação que um profissional tem em relação a função que ele exerce e o ambiente em que está inserido na empresa, Limongi-França (2010, p. 43), afirma que “A QVT é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual, até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas”.

Para alguns gestores pode ser um desafio desenvolver a QVT e elevar satisfação dos funcionários de forma a valorizar o capital humano em suas instituições, o ambiente de trabalho pode estar voltado para o bem-estar físico e mental dos mesmos, partindo do princípio que um funcionário feliz, que cultiva bons relacionamentos com os colegas e tem perspectivas de crescimento, conta com maior qualidade de vida no trabalho, motivação e satisfação em fazer parte dessa organização, contribuindo para o seu crescimento (QVT, 2019).

2.1 Qualidade de Vida e Produtividade

O desenvolvimento das pessoas depende do desempenho de seu trabalho, uma vez que passam a maior parte do tempo nas empresas, onde exercem funções colaborativas, mas estão em constante questionamento no que se refere a ter qualidade de vida no trabalho e juntamente com a cobrança de metas, objetivos e produtividade. Desta forma, nos questionamos se é possível ter qualidade de vida no trabalho, mesmo não tendo qualidade de

vida pessoal? Muitos são os questionamentos por parte dos indivíduos.

No contexto atual, um dos principais desafios para as instituições e profissionais é manter altos índices de produtividade numa realidade corporativa cada vez mais competitiva, onde os parâmetros de relacionamento são elementos que devem proporcionar o desenvolvimento da inteligência, da percepção e das potencialidades de cada um. Concomitante, percebe-se que, a partir dessas mudanças, produtividade e qualidade de vida são diretamente proporcionais.

Algumas metodologias organizacionais entendem que, o seu maior capital são as pessoas e o gerenciamento de equipes (GESTÃO, 2018). O advento de novas tecnologias e a rapidez com que a informação trafega, acentuou o valor dos talentos individuais. Por isso, novas práticas, ferramentas e soluções gerenciais para minimizar problemas ganham espaço, tornando-se parte fundamental da estratégia de crescimento de empresas e seus profissionais. E se antes o foco era o produto, hoje o foco é a manutenção dos clientes e a satisfação de seus funcionários. As instituições passaram a ter uma visão humanizada.

Tentar destacar inter-relacionamentos importantes entre as variáveis é extremamente difícil. Entretanto, é exatamente isso o que deve ser feito, ou seja, desenvolver o plano considerado mais adequado para equacionar uma determinada motivação, um projeto organizacional (CARAVANTES, 2009, p. 30).

O conceito de qualidade de vida está diretamente relacionado a saúde física, estado psicológico, nível de independência e bem-estar social, na geração de resultados positivos para as organizações, considerando-se maior produtividade. Um dos desafios das empresas e seus líderes é desenvolver estratégias que enfoquem na satisfação do ativo mais importante da organização: as pessoas. Não há como separar os processos, pois um depende do outro para executar as atividades e juntos atingir os objetivos (QUALIDADE, 2018).

A tendência é que as empresas insiram no ambiente organizacional tais conceitos. Para sobreviver as mudanças do macro ambiente é importante e necessário capacitar os gestores e líderes, com o objetivo de entender quais são as motivações e o que cada indivíduo considera como satisfatório dentro da instituição, desta forma acontecerá um maior engajamento por parte de toda a equipe envolvida e conseqüentemente um melhor desempenho das atividades (GESTÃO, 2018).

2.2 Cultura e Clima Organizacional

Cultura e clima organizacional são importantes assuntos para o desenvolvimento das empresas e instituições. Influenciam diretamente na forma como os funcionários veem, pensam, agem e reagem às atividades executadas. Pode ser um importante indicativo para demonstrar a rentabilidade, produtividade e motivação dos funcionários.

Chiavenato (2000, p. 95) afirma que o clima organizacional se refere ao ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes, ou seja, o clima organizacional influencia diretamente o estado motivacional dos indivíduos e o ambiente colaborativo.

Pode-se dizer que o clima organizacional é a forma como os funcionários percebem a qualidade do ambiente interno e como ele influencia no seu comportamento, levando em conta alguns fatores oferecidos pela instituição, como: benefícios, relacionamento com colegas e gestores, modelo de gestão, carga horária trabalhada, ferramentas utilizadas no trabalho e objetivos. Quando o clima é positivo, é comum que as equipes sejam unidas, comprometidas, assíduas ao trabalho e motivadas; mas quando não há um bom clima organizacional, o número de conflitos aumenta, assim como a rotatividade de funcionários, retrabalhos no decorrer do expediente e desmotivação da equipe (SENA, 2014).

A cultura organizacional contempla as necessidades humanas dentro de uma organização. É a união de valores, ética, comportamentos, hábitos e opiniões em comum no ambiente de trabalho, é o código de conduta da empresa – descrição do que a organização espera dos seus funcionários, coordenadores e gestores (QVT, 2019).

De acordo com Lacombe (2003), a cultura organizacional também pode ser definida como um conjunto de crenças, costumes, valores, hábitos, normas de comportamento e formas de negociação, compartilhados pelas pessoas de uma organização, ou seja, a manifestação dos valores e propósito da empresa, na prática alinhada às estratégias da organização. O autor também define a cultura organizacional como um conjunto de crenças e atitudes da organização em relação a importância das pessoas; valores éticos e morais; competição interna; orientação para o mercado e produção; capacidade de ação e de adaptação às mudanças externas. A cultura organizacional pode ser utilizada como norteadora para todas as atividades da instituição, o que pode torna-la única.

É ela que diferencia uma instituição da outra e está evidente na condução de um negócio, no relacionamento com seus funcionários, docentes e parceiros. Em uma

comparação com o ser humano, a cultura organizacional representa, para a instituição, o que pensam, percebem, agem e sentem.

O conceito de clima e cultura organizacional estão diretamente ligados, um complementa o outro, sendo que o clima se refere ao comportamento dos funcionários no dia a dia no trabalho e a cultura se refere aos valores da instituição. É necessário ter bem claro o que contempla cada um deles para evitar desvios de comportamento, conduta e foco.

As instituições de ensino devem se preocupar com seus docentes, estes são muito importante no processo de permanência dos alunos nos cursos; essa preocupação se justifica, pois, o clima organizacional é o indicador da percepção dos docentes no que se refere a sua satisfação em relação a políticas de gestão organizacional desenvolvidas pelas instituições. Da mesma forma, também se justifica sua aplicação prática para contribuir no aumento do conhecimento da gestão para a tomada de decisões e implementação de estratégias de recursos humanos no ensino superior. A avaliação do clima organizacional deve ser incluída como um procedimento sistemático e contínuo na instituição, contribuindo para melhoria na qualidade de vida no trabalho dos docentes.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo resulta na análise de dados secundários obtidos por meio da pesquisa documental de QVT desenvolvida em maio de 2017, pelo IFSC. Sendo que devido a pandemia do Covid-19, não foi possível realizar a coleta de dados presencialmente. Desta forma analisamos os dados da pesquisa disponibilizada pelo endereço eletrônico da Instituição.

A pesquisa foi respondida por 1.148 servidores, dos quais 935 completaram o questionário. Caracteriza-se, como pesquisa qualitativa, pois baseia-se no caráter subjetivo, ou seja, nas narrativas, ideias e experiências dos funcionários do quadro docente da Instituição.

O estudo foi realizado no campus do IFSC localizado na cidade de Lages/SC. A escolha por este campus deu-se devido a facilidade ao acesso das informações, uma vez que em contato, os servidores se colocaram à disposição para quaisquer esclarecimentos. Atualmente o quadro docente da Instituição é composto por 45 (quarenta e cinco) profissionais, sendo que:

- 35,6% responderam a pesquisa (16 professores);

- 03 (três) do sexo feminino e 13 (treze) do sexo masculino;
- 100% com dedicação exclusiva;
- 50% atuam na instituição de 05 a 10 anos;
- 62,5% tem idade entre 31 e 41 anos;
- 68,8% são casados;
- 07 professores possuem doutorado, 07 possuem mestrado e 02 possuem especialização.

Atualmente a Instituição elabora uma pesquisa pública com os resultados do relatório elaborado aberto a consultas. O primeiro passo é o diagnóstico da QVT com a aplicação de uma pesquisa, com temas como: carreira, jornada de trabalho, tempo de atuação e cargo que ocupa. O segundo passo, após a análise dos dados, é a elaboração da redação da política de QVT, com os fundamentos normativos, conceitos, valores e validação com os servidores. O terceiro e último passo é a formulação do programa QVT, com as ações e indicadores, validação com os servidores, divulgação e formalização do programa.

Baseado na análise fornecida pelo IFSC, observa-se pouco planejamento em relação a gestão de pessoas, excesso de burocracia, melhor aproveitamento do espaço físico e na QVT de modo geral da equipe docente na instituição. Este fato pode prejudicar o desenvolvimento das atividades e a insatisfação dos profissionais. O objetivo geral desse trabalho é propor ações para melhorar o nível de satisfação em relação ao contentamento das atividades laborais desenvolvidas pela equipe docente, após o resultado, a análise será enviada para que os gestores da Instituição possam avaliar e implantar as ações propostas.

Para a elaboração deste artigo, primeiramente foi realizado uma análise e estudo sobre o que efetivamente é QVT, onde é abordado os diferentes conceitos de acordo com a visão de vários autores, objetivo principal, evolução, desafios, aplicação e relação da qualidade de vida dos docentes com a produtividade da instituição. Posteriormente analisamos os dados que o IFSC disponibiliza de forma pública, em relação a satisfação e desenvolvimento, dos funcionários do quadro docente.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, de acordo com o Decreto N° 6.833, de 29 de abril de 2009, tem como objetivo, no Art. 2º, coordenar e integrar ações e programas nas áreas

de assistência à saúde dos servidores da esfera federal direta, autárquicas e fundacional, ou seja, reconhece a importância da QVT nas atividades dos servidores.

O IFSC tem adotado a Política de QVT desde 27 de abril de 2017, vinculada ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) com o objetivo de promover a qualidade de vida no trabalho, na ajuda de prevenção de doenças (física e mental) e/ou acidentes de trabalho, bem como desenvolver um ambiente saudável e de bem-estar organizacional aos servidores da instituição.

Para medir os resultados, os servidores devem participar de uma pesquisa online, organizada pelo grupo de trabalho responsável pela elaboração da política. O questionário abrange assuntos como o trabalho e a vida social; as relações socioprofissionais; reconhecimento e crescimento profissional; as condições e suporte organizacional.

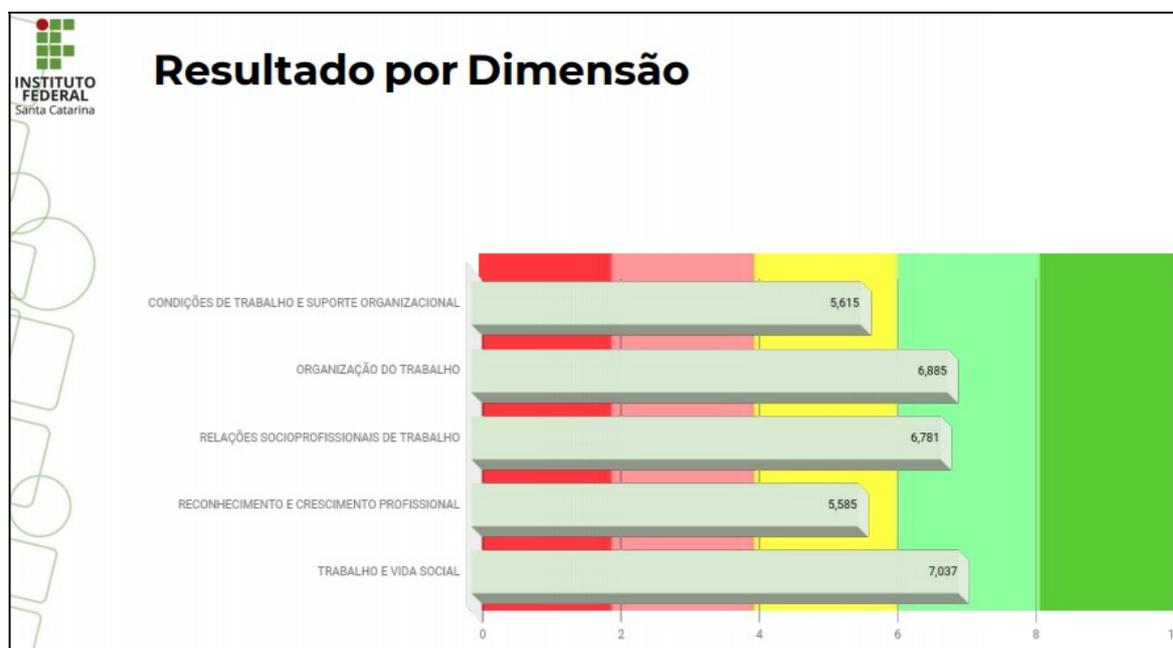
O principal objetivo da pesquisa elaborada pelo IFSC é medir as possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional; o elo de trabalho com a vida social; e as condições e relações que a organização disponibiliza aos seus servidores. A pesquisa é aplicada nas cidades catarinenses que possuem uma unidade do IFSC e de acordo com o perfil de cada profissional.

Os índices utilizados para as respostas são: 0-2 (mal-estar intenso); 2-4 (mal-estar moderado); 4-6 (zona de transição); 6-8 (bem-estar moderado); e 8-10 (bem-estar intenso). Sendo que os graus de 0-4 é o risco de adoecimento; do 4-6 é o estado de alerta e do 6-10 é considerado promoção à saúde, conforme demonstra o exemplo a seguir:



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

Desta forma, com base nos índices para a realização dos cálculos, o IFSC disponibilizou as informações sobre o resultado por dimensão de cada tópico analisado, conforme demonstra a ilustração a seguir:



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

De acordo com as questões desenvolvidas pelo relatório de 2019 do IFSC, destacam-

se os assuntos relacionados diretamente à qualidade de vida no trabalho, clima e cultura organizacional, correspondente aos índices de satisfação dos profissionais, conforme demonstra a tabela a seguir:

Assunto	Índice
O posto de trabalho é adequado para a realização das minhas tarefas e atividades	6,406
Estou satisfeito com a minha remuneração	7,188
O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho	4,688
Estou satisfeito com a autonomia que tenho para executar minhas atividades	6,406
Posso utilizar meus conhecimentos, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional (participação em grupos de trabalho, comissões, atividades de pesquisa e extensão) diferentes da minha rotina	7,500
Minha chefia imediata oferece <i>feedback</i> positivo ou de melhoria sobre meu desempenho profissional	5,469
Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores	5,156
Gosto da Instituição onde trabalho	8,281
As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz	7,969
Meu trabalho prejudica minha saúde	6,562
O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores	5,156
As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho	3,281

Fonte: Relatório Qualidade de Vida no Trabalho – IFSC

Observa-se, no quadro acima, que o item referente a preocupação da instituição, aponta um índice abaixo da média na pesquisa, sendo 4,688, em contrapartida o indicador que aborda o “gosto pela Instituição” aponta a média de 8,281 entre os entrevistados. Portanto, os funcionários docentes de maneira geral estão satisfeitos com a instituição, mas precisa ser ajustado alguns pontos em relação a qualidade de vida desses profissionais no IFSC.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

A proposta sugerida por meio desse artigo é para que a instituição possa analisar detalhadamente os resultados da pesquisa de QVT do quadro docente, sendo que, conforme destacado anteriormente, os profissionais que atuam em ambientes com clima e cultura organizacional agradável percebe-se a melhora no desempenho das atividades exercidas, auxiliando no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

De acordo com as perguntas desenvolvidas pela pesquisa de QVT da Instituição, destacamos as que estão abaixo da média 06 (seis) e que estão diretamente ligadas a QVT, aos *feedbacks* dos cargos de chefia e as capacitações que são disponibilizadas para os servidores, pois consideramos questões importantes para o bom desempenho pessoal e profissional. Tais

questões encontram-se no estado de alerta, segundo o índice do IFSC citado acima e, sugerimos as melhorias que podem auxiliar no aumento da média e conseqüentemente a melhoria nas atividades exercidas, conforme demonstra a tabela a seguir:

Situação Problema – índices abaixo da média 6 (estado de alerta)	Nota Atual	Melhoria sugerida
O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho	4,688	A Instituição poderá deixar exposto por meio de murais, e-mails corporativo, redes sociais e outros meios de comunicação, a preocupação com a qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho, por meio de frases de incentivo, canais de denúncia, apoio e assessoria a quaisquer assuntos corporativos aos funcionários do corpo docente. Pois os e-mails e redes sociais podem ser uma forma direta e rápida de envio de informações importantes.
Minha chefia imediata oferece <i>feedback</i> positivo ou de melhoria sobre meu desempenho profissional	5,469	Os setores de chefia poderão mensalmente por meio de reuniões coletivas ou individuais repassar os <i>feedbacks</i> das atividades exercidas e postura dos profissionais. Desta forma é possível que o indivíduo avalie seu real desempenho na Instituição, pois pode auxiliar no desenvolvimento dos servidores.
As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho	3,281	A Instituição além dos treinamentos, capacitações e <i>workshops</i> , de acordo com as áreas que os docentes atuam, a fim de auxiliar no desenvolvimento pessoal e principalmente profissional dos mesmos, pode incluir também novas tecnologias e ferramentas educacionais que auxiliam para tornar as aulas mais interativas e criativas, desta forma os processos de capacitações podem ser mais atrativos e menos burocráticos.

Fonte: Elaboração das autoras.

6 CONCLUSÕES

Esse trabalho analisa a pesquisa realizada no IFSC campus Lages/SC, que trata sobre o grau de satisfação dos docentes da Instituição no que se refere a qualidade de vida no trabalho.

Verificou-se que a pesquisa de QVT é de extrema importância para o desenvolvimento colaborativo, mas se a Instituição não buscar por melhorias e adaptações os índices tendem a ser cada vez menores, contribuindo para a insatisfação do quadro docente, sendo que a educação de qualidade depende do professor qualificado e satisfeito com sua profissão.

O IFSC campus Lages/SC também precisa mostrar ao seu quadro docente que se preocupa com a qualidade de vida deles, demonstrando a importância que os mesmos têm para a Instituição, com o objetivo de motivá-los para buscar cada vez mais qualificação e melhorias contínua nas aulas ministradas, além do bom relacionamento com os colegas e harmonização no ambiente de trabalho, em que está inserido, assim, alcançar melhores índices na Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

CARANTES, Geraldo Ronchetti. **Comunicação e comportamento organizacional**. 3. ed. Porto Alegre, RS: ICDEP, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta, 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

CONTE, Antonio Lázaro. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista FAE BUSINESS, n.7, nov. 2003.

DIAS, Diogo Lopes. **Método científico**. Brasil Escol a. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/quimica/metodo-cientifico.htm>>. Acesso em: 26 de out. de 2020.

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

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Brasília: Editora Paralelo, 2012.

GESTÃO de pessoas: o que é, importância e como desenvolver. **FIA – Fundação Instituto de Administração**, 2018. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 03 de out. de 2020.

HISTÓRICO da instituição. **IFSC – INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA**. Disponível em: <<https://www.ifsc.edu.br/historico>>. Acesso em: 12 de out. de 2020.

LACOMBE, F. J. M; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

LIMONGI-FRANÇA Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação IS 9000**. São Paulo: FEA USP, 1996. Tese de doutorado.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1. n. 2, p. 79-83, jun. 1997.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MACEDO, Ivanildo Izaias de. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

QUALIDADE de Vida. **Saúde e Bem-Estar**, 2018. Disponível em: <<https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/qualidade-de-vida>>. Acesso em: 01 de ago. 2020.

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho [Guia Completo]. **SBCoaching**, 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/qualidade-vida-trabalho/>>. Acesso em: 14 de nov. de 2020.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1994.

SILVA, Felipe. **IFSC terá política de qualidade de vida no trabalho**. Instituto Federal de Santa Catarina. Disponível em: <<https://linkdigital.ifsc.edu.br/2017/04/28/ifsc-tera-politica-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. Acesso em: 26 de out. de 2020.

SENA, Nara. **Os Impactos da Insatisfação no Trabalho Sobre as Organizações**. Administradores.com, 2014. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes>>. Acesso em: 02 de ago. 2020.

SORATI, Ricardo. **O desafio de equilibrar produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho**. Administradores.com. 17/04/2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-desafio-de-equilibrar-productividade-e-qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em: 26 de out. de 2020.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2001.