

# **ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QTV): UM ESTUDO DE CASO COM OS SERVIDORES DO CÂMPUS CRICIÚMA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA.**

**Carina Homem de Oliveira**

**Luana da Silva Pereira**

## **RESUMO**

O presente artigo tem como tema a análise a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), identificando de que forma a qualidade de vida interfere no ambiente de trabalho do Câmpus Criciúma do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC). Ao realizar os questionários buscou-se analisar a gestão da qualidade de vida por meio do levantamento de opinião e posicionamento dos servidores, que através de pesquisas online em relação ao grau de satisfação e insatisfação, cada servidor que compõe o quadro do IFSC expõe sua opinião sobre seu dia a dia na instituição. Através da última pesquisa aplicada foi possível diagnosticar também sugestões de melhorias relativos ao compromisso da instituição perante seus servidores, embora ainda não possua programa de QVT regularmente instituído. O método utilizado foi por meio de um estudo de caso, com dados secundários obtidos através de questionário aplicado em 2017 pelo IFSC. Com isso, visando um melhor desempenho e qualidade de serviço no setor público, conclui-se o estudo considerando a qualidade vida como um caminho que deve ser aprimorado diariamente para obter uma vida saudável nas organizações, refletindo positivamente a imagem da instituição perante todos aqueles que formam a mesma, sendo estes os servidores, discentes e a sociedade. Assim, entende-se a necessidade de se buscar melhorias na QVT dos servidores para que os mesmos sejam mais engajados e satisfeitos com IFSC Criciúma .

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Gestão de Pessoas. Institutos federais.

## 1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é essencial em qualquer instituição para garantir profissionais mais motivados e produtivos, mas também para pessoas que almejam evoluir e crescer dentro das suas áreas de trabalho. Tudo isso está diretamente relacionada às práticas adotadas para potencializar os resultados positivos do capital humano. Quando a qualidade de vida no trabalho é alta, outros aspectos institucionais também aumentam como a entrega de resultados, a produtividade e a inovação.

Segundo Drucker (1997), o trabalho tem sido essencial na consciência do ser humano desde os tempos mais remotos, pois o homem não é perfeitamente definido como instrumento; o desenvolver de instrumentos, abordagens, objetivando a organização do trabalho é algo único e específico do ser humano. Portanto, o trabalho, tem se revelado uma preocupação básica da humanidade há muitos milênios.

Assim, a QTV ligada aos resultados do instituto ao grau de satisfação do servidor com suas funções. E, por isso, é de grande importância que todo local de trabalho mantenha seus profissionais motivados, tendo um ambiente de trabalho harmonioso e com bons relacionamentos interpessoais. A QVT pode ser utilizada para que os servidores públicos renovem suas formas de organização no trabalho de modo que, ao mesmo tempo eleve o nível de satisfação pessoal, a produtividade do ambiente, como resultado de maior participação dos colaboradores nos processos relacionados ao seu trabalho (FERNANDES, 1996, p. 36). Dessa forma, a QVT não é vista como desperdício de dinheiro e passa a ser vista como investimento, ao se analisar o retorno que dá às empresas ou organizações, o que poderá servir como embasamento para que as intuições privadas ou públicas invistam em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho.

A verificação de índices de QVT pode trazer informações de fatores que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal e coletiva, com reflexos na excelência da estrutura e do serviço. Pois analisando o cotidiano dos servidores públicos, e entendendo os elementos que os autores destacam serem importantes para uma qualidade de vida no trabalho, compreendem-se os pontos levantados positivamente e negativamente – sendo esses priorizados para melhorias.

Para tanto se tem como objetivos geral analisar e identificar melhorias na QVT.

Os objetivos específicos;

- a) Conceituar as definições de qualidade de vida no trabalho;

- b) Identificar a situação atual da QVT dos servidores do Câmpus Criciúma
- c) Propor ações visando a melhoria na qualidade de vida no trabalho no Câmpus Criciúma do IFSC.

Contudo o estudo poderá promover uma análise sobre a QVT no IFSC – Câmpus Criciúma, e também poderá ser uma reflexão para análise do instituto, no contexto geral e em setores do serviço público, podendo ainda ser utilizado como parâmetro para um planejamento estratégico na gestão de pessoas do Câmpus.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Neste capítulo serão apresentados os principais elementos que servirão de base para o desenvolvimento desse estudo. Sendo assim, a fundamentação teórica abordará as relações entre o ser humano e seu trabalho e as relações do trabalho com Qualidade de Vida.

### **2.1 Qualidade de vida no Trabalho**

Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos, em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 2001, p.76).

Profissionais reconhecidos e valorizados são mais engajados e com isso gera resultados positivos ao serviço público. As relações interpessoais também precisam contribuir para que o colaborador se sinta bem e não haja uma atmosfera de competitividade e conflitos.

Conceito e critérios para a qualidade de vida no trabalho visam 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 quando estão satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Feigenbaum (1994) entende que QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de formas mais naturais nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Para garantir um alto nível de qualidade de vida no trabalho, nada melhor que ter pessoas motivadas e comprometidas, prontas para colocar os seus talentos profissionais à disposição da empresa. Investir em equipamentos e maquinários, estimular a cordialidade e gentileza entre colaboradores criando uma cultura organizacional amistosa e agradável, é algumas das muitas iniciativas que a organização pode ter para que todos tenham um alto nível de QVT no seu dia a dia.

## **2.2 Qualidade de vida dos servidores do IFSC**

Segundo a resolução do CONSUP N° 40, de 01 de outubro de 2018, entende-se o bem-estar no trabalho como vivências de sentimentos agradáveis que os indivíduos que formam uma equipe ou uma organização vivenciam no dia-a-dia de trabalho e na execução de suas tarefas. Esses sentimentos agradáveis podem ser caracterizados por alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia.

Em virtude disso, através da elaboração de questionários online aplicados entre servidores, permite-se o reconhecimento e prevenção de agravos de situações negativas e sem gestão de saúde, como: falta de um meio ambiente saudável e pobre em segurança do trabalho vivenciado por todos que formam o instituto. (IFSC, 2020)

Os relatórios obtidos na pesquisa de QVT no IFSC fazem uma abordagem em aspectos fundamentais às percepções dos servidores quanto à:

1. As condições, a organização e as relações socioprofissionais do trabalho;
2. As possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional; e,
3. O elo trabalho vida social;

Segundo Antunes (1995) a intensificação atual do trabalho intelectual e mecânico, o controle que o profissional possui e o domínio que as tecnologias atuais de comunicação e produtivas exercem sobre todos os funcionários, as formas de gerenciamento que prima pela admissão e desenvolvimento da criatividade, da subjetividade e dos meios afetivos dos sujeitos, entre outros aspectos do processo social produtivo, tentam

empreender nos trabalhadores um novo ritmo e velocidade que se assemelham aos mesmos ritmos e velocidades da maquinaria e tecnologias atuais.

Usando ainda como base a resolução do CONSUP Nº 40, que aprova a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do IFSC, foram formuladas questões que englobam as cinco dimensões de QVT definidas na resolução e uma última questão aberta, para que os servidores contribuíssem com sugestões de melhorias buscando maior qualidade de vida no trabalho para todos. A resolução ainda estipula que deverá ser realizada no mínimo uma ação de melhoria de QVT por ano, sendo a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, que em parceria com as Coordenadorias de Gestão de Pessoas, coordenar e orientar a elaboração do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, com ações gerais aplicadas aos trabalhadores do IFSC e com ações locais nos câmpus, propostas por seus próprios servidores, de acordo com a realidade de cada unidade do IFSC.

### **2.3 AMBIENTE DE ESTUDO**

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

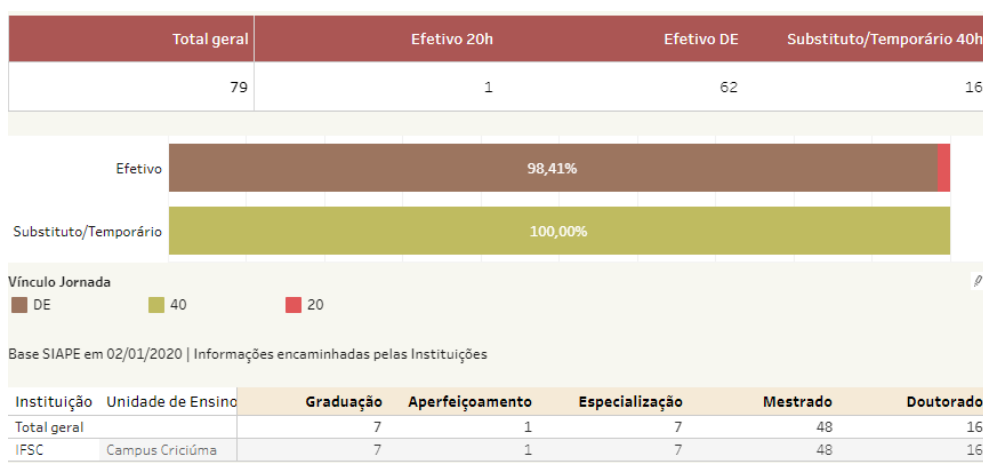
A implantação do Câmpus Criciúma acontece durante a segunda etapa de expansão do IFSC, a partir de 2009. O Câmpus Criciúma é fruto das lutas das comunidades e dos movimentos sociais da região carbonífera que a partir do grande desenvolvimento da cidade, buscaram pela oferta de educação profissionalizante pública, gratuita e de qualidade. E em março de 2009, foram iniciadas as obras de construção do prédio e da infraestrutura do Câmpus no bairro Vila Rica. (IFSC, 2020)

O câmpus foi inaugurado solenemente em 29 de novembro de 2010, sendo essa a data na qual se comemora o aniversário da unidade do instituto da cidade de Criciúma. As primeiras turmas de integrado iniciaram apenas em 2012, e seguiram avançando e se devolvendo com a absorção de alunos na instituição. Atualmente, o Câmpus Criciúma do IFSC possui uma gama de ofertas em cursos técnicos de Edificações, Mecatrô-

nica e Química, integrados ao Ensino Médio; os cursos técnicos de Eletrotécnica e Edificações, subsequentes ao Ensino Médio; o curso técnico em Meio Ambiente, concomitante ao Ensino Médio; e os cursos superiores de Licenciatura em Química, Engenharia Civil e Engenharia Mecatrônica, além de diversos cursos de qualificação profissional oferecido em parceria com prefeituras, entidades e universidades, que proporcionam benefícios e desenvolvimento social a comunidade.

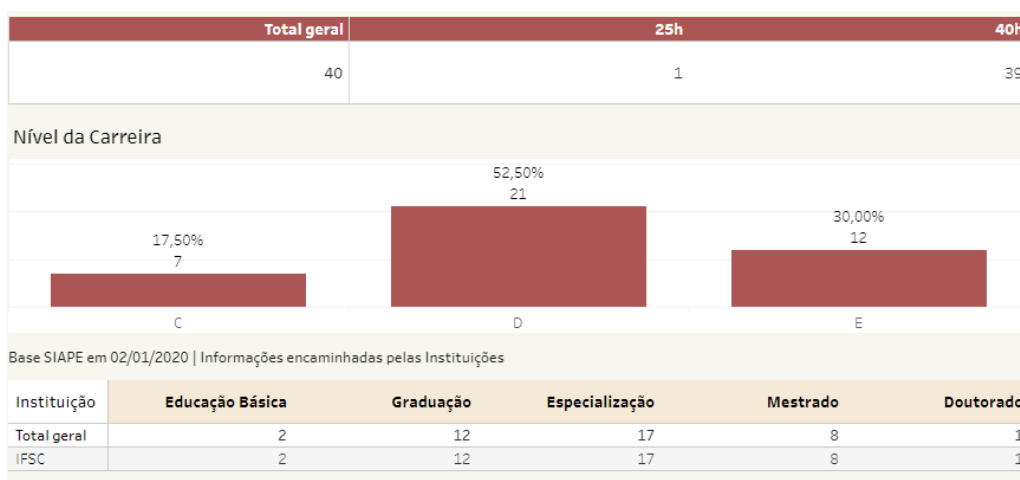
Conforme a plataforma de pesquisa Nilo Peçanha referente ao ano base 2019, o câmpus Criciúma possui 79 professores e 40 técnicos administrativos exercendo sua profissão na unidade de ensino; em regime de trabalho efetivo, efetivo com dedicação exclusiva e em cargo substituto temporário; com jornadas de trabalho de 20 horas à 40 horas semanais; conforme figuras a seguir:

**Figura 1 – Servidores docentes do campus Criciúma por regime de trabalho e vínculo com a administração pública.**



Fonte: Plataforma Nilo Peçanha, 2020

**Figura 2 – Técnicos administrativos do campus Criciúma por nível e titulação.**



Fonte : Plataforma Nilo Peçanha, 2020

E a partir da análise das figuras, reconhece-se que o campus possui o número de servidores docentes com grau de mestrado e doutorado em uma porcentagem muito maior que dos servidores técnicos administrativos, indicando uma maior busca desses profissionais em desenvolvimento educacional e tecnológico, o que conceitua em primeiro momento como pontos positivos para essa unidade do instituto.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO**

Para a realização deste estudo foi escolhido como método de trabalho uma pesquisa bibliográfica e documental; utilizando-se dados secundários obtidos a partir da elaboração e concretização de uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho realizada pelo Instituto Federal de Santa Catarina; que possibilitou a utilização das respostas obtidas no desenvolvimento deste artigo.

A primeira questão diz respeito a "conceituar as definições de qualidade de vida no trabalho; e a segunda em identificar a situação atual da QVT dos servidores do Câmpus Criciúma. A fase inicial da trajetória metodológica da pesquisa foi desenvolvida uma revisão bibliográfica junto às fontes impressas e eletrônicas.

Em seguida foi analisado o relatório da QTV , sobre os questionários aplicados online por meio da coleta de dados, utilizando a técnica de elaboração de uma série de perguntas ordenadas que traduzam questionamentos específicos e redigidos de forma



clara e precisa, objetivando aperfeiçoamento no sistema de ensino e as convivências entre todos aqueles que passam pelo campus.

E com a realização dos questionários com perguntas e respostas formuladas, a instituição de ensino contabilizou as respostas (considerando a opção que teve mais escolhas pelos servidores em cada pergunta), obtendo assim os *índices indicadores* de cada uma das perguntas, chegando por fim ao somatório e classificação das respostas, sendo elas como: *índices baixos* – destacados no site na cor amarela- (sendo esse a opção “*discordo fortemente*”) ou *índices altos* – destacados no site na cor verde- (sendo esse a opção “*concordo fortemente*”).

Através da análise dos índices finais e selecionando os índices com os menores valores recebidos na unidade do instituto de Criciúma, possibilita-se nesse estudo através dos gráficos comparativos, que o instituto tenha uma percepção sobre as necessidades atuais do Campus e quais delas devem receber prioridades de mudanças para progressão saudável do mesmo.

#### 4 RESULTADOS DE PESQUISA

De acordo com os estudos de Ferreira (2011), onde cada qual foi medida por meio dos respectivos índices de avaliação e índice de avaliação geral, denominado “índice QVT”; os resultados da instituição tiveram um índice médio ponderado em torno de 6,0 (sendo incluídas todas as médias para obtenção dessa resposta conforme quadro abaixo), e que em uma escala de zero a dez, é considerado como “Bem-estar moderado”.

**Quadro 1: Dimensões e as respectivas avaliações**

<b>DIMENSÃO</b>	<b>AVALIAÇÃO IFSC</b>
Condições de trabalho e suporte organizacional	5.458
Organização do trabalho	6.814
Relações socioprofissionais de trabalho	6.269
Reconhecimento e crescimento profissional	4.818
Trabalho e vida social	6.607
<b>ÍNDICE QVT</b>	5.9932

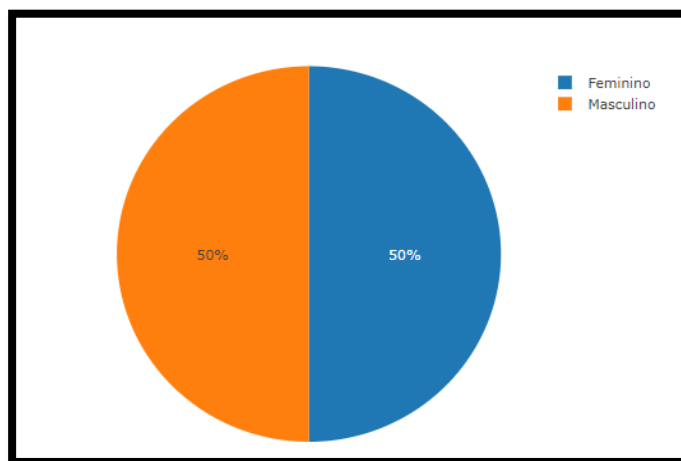
Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2020

O câmpus Criciúma possui 79 professores e 40 técnicos administrativos exercendo sua profissão na unidade de ensino; em regime de trabalho efetivo, efetivo com dedicação exclusiva e em cargo substituto temporário; com jornadas de trabalho de 20 horas à 40 horas semanais; sendo que apenas 36 servidores responderam ao questionário, totalizando 36,7% dos respondentes.

A pesquisa iniciou mapeando o perfil dos servidores, segmentando-os por gênero, carreira, jornada de trabalho, tempo de atuação no serviço público, tempo de atuação no IFSC, tempo de atuação no local em que está lotado, cargo de gestão, faixa etária, estado civil e nível de escolaridade.

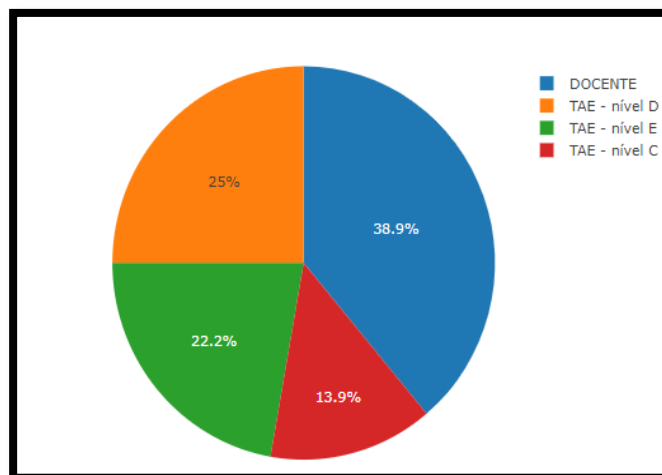
Em síntese, o perfil dos servidores que representaram a instituição na amostra são 50% do sexo masculino e 50% do sexo feminino, ocupando o cargo de docentes e técnicos administrativos, conforme gráficos abaixo:

**Gráfico 1 – Percentual de respondentes por sexo**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

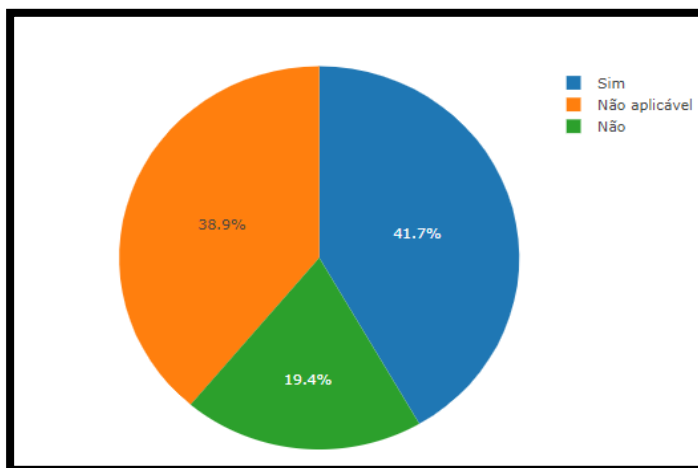
**Gráfico 2 – Percentual de respondentes por carreira**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

Dentro os servidores, alguns possuem sua jornada de trabalho flexibilizada, cumprindo sua carga horária de trabalho semanal de 20 á 40 horas:

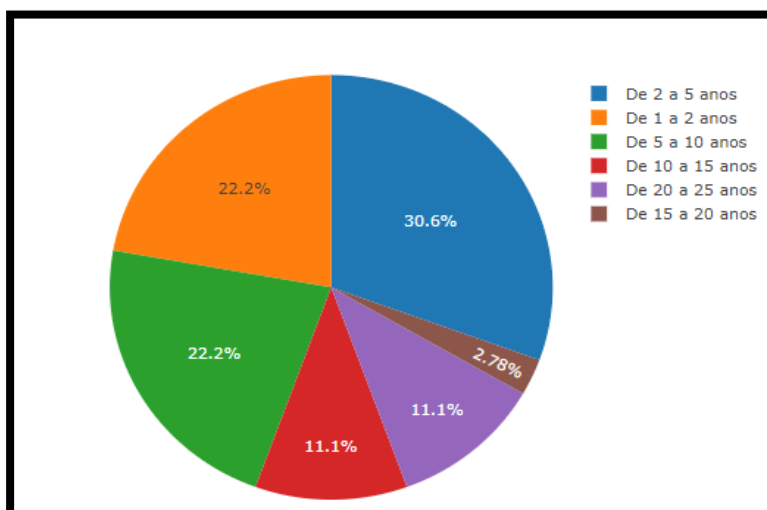
**Gráfico 3 – Percentual de respondentes por jornada flexibilizada**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

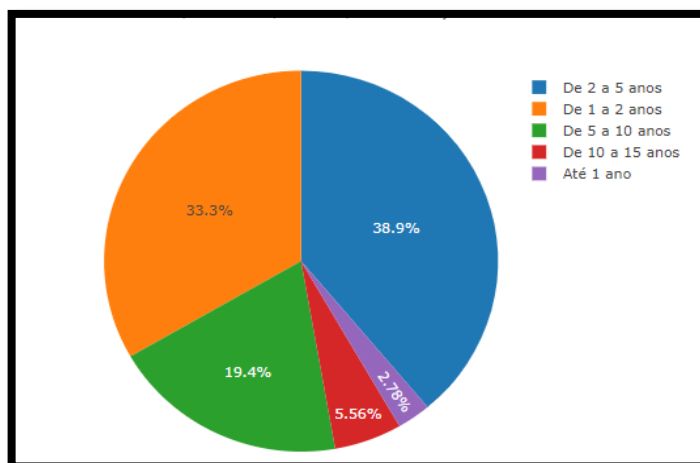
No que diz respeito ao tempo de atuação na área pública, grande percentual dos servidores possui um tempo de 2-5 anos, nos quesitos de: atuação no serviço público, tempo de serviço na instituição IFSC; e ocupantes do mesmo cargo; conforme detalhado nos gráficos abaixo:

**Gráfico 4 – Percentual de respondente por tempo de atuação no serviço público**



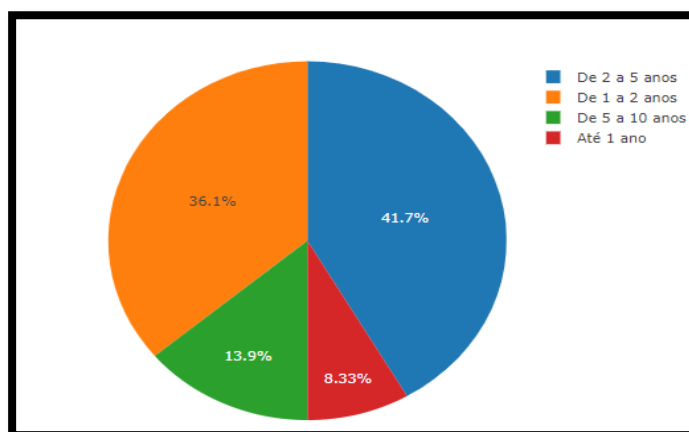
Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

**Gráfico 5 – Percentual de respondente por tempo de atuação no IFSC**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

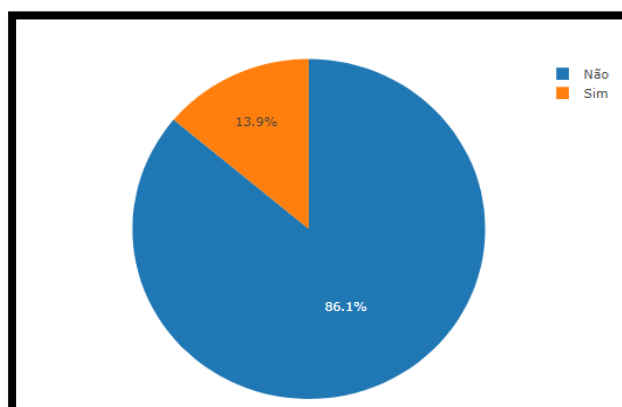
**Gráfico 6 – Percentual de respondente por tempo de atuação no local em que está lotado**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

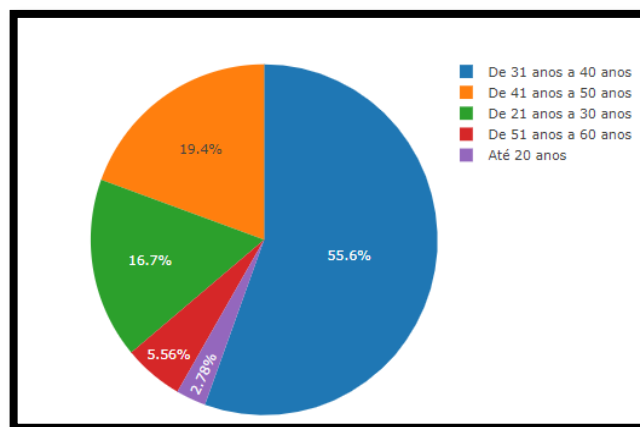
Já na participação da gestão do IFSC, um grande percentual não ocupa nenhum cargo de gestão, possuindo um percentual maior que 50% a faixa etária entre 31-40 anos de idade:

**Gráfico 7 – Percentual de respondente por cargo de gestão (FG ou CD)**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

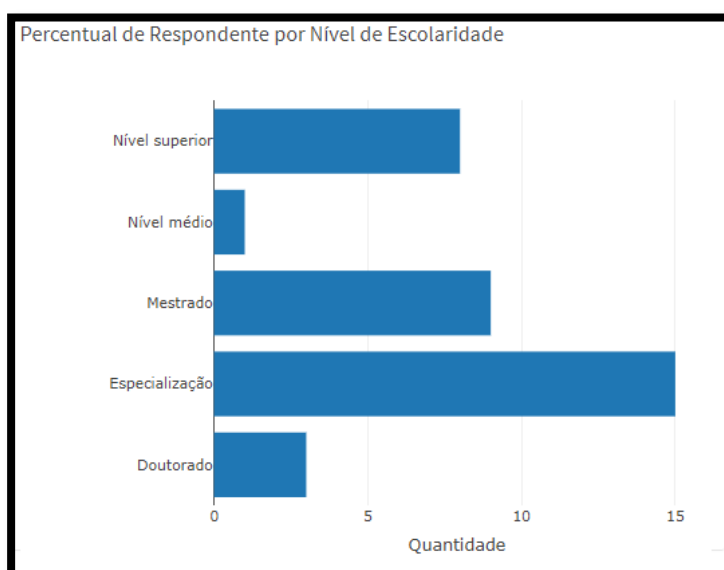
**Gráfico 8 – Percentual de respondente por faixa etária de idade**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

E por último, foi analisado o nível de escolaridade dos servidores, tendo como predominância o grau de mestrado, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 9 – Percentual de respondente por nível de escolaridade**



Fonte: Pesquisa QVT - IFSC 2020.

A pesquisa foi composta por cinco dimensões: Condições de trabalho e suporte organizacional; Organização do trabalho; Relações socioprofissionais de trabalho; Reconhecimento e crescimento profissional; Trabalho e vida social. Iniciou-se interrogando os servidores quanto ao seu ambiente de trabalho, explicando que de acordo com a resolução do CONSUP Nº 40 de 2018, o ambiente de trabalho é reconhecido por suas condições para realização dos trabalhos (acessibilidade, local, espaço, iluminação, ventilação), mobiliário disponível para utilização, assim como equipamentos necessários

para realização das aulas e suporte técnico pedagógico e administrativo que influenciam as atividades de trabalho, as relações socioprofissionais, assim como a segurança física do servidor. E por fim, outro ponto importante analisado foi o trabalho e a vida social, que condicionam uma perfeita harmonia a vida dos servidores para executar suas funções.

A data de aplicação da pesquisa ocorreu no período de 03/05 até 31/05, onde se obteve um total de 36 servidores participantes. O questionário trouxe 44 questões divididas em cinco dimensões, baseado no estudo de Ferreira (2011), onde as medições ocorreram através dos índices de avaliação denominados “índice QVT”.

Pode-se analisar no gráfico abaixo que a grande maioria dos servidores considera de baixa à mediana, obtendo uma média que varia de 4,8 á 6,8 relativo à qualidade de vida da instituição do IFSC – campus Criciúma.

**Gráfico 10 – Índice de QVT por dimensões – Primeira dimensão**



Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2020

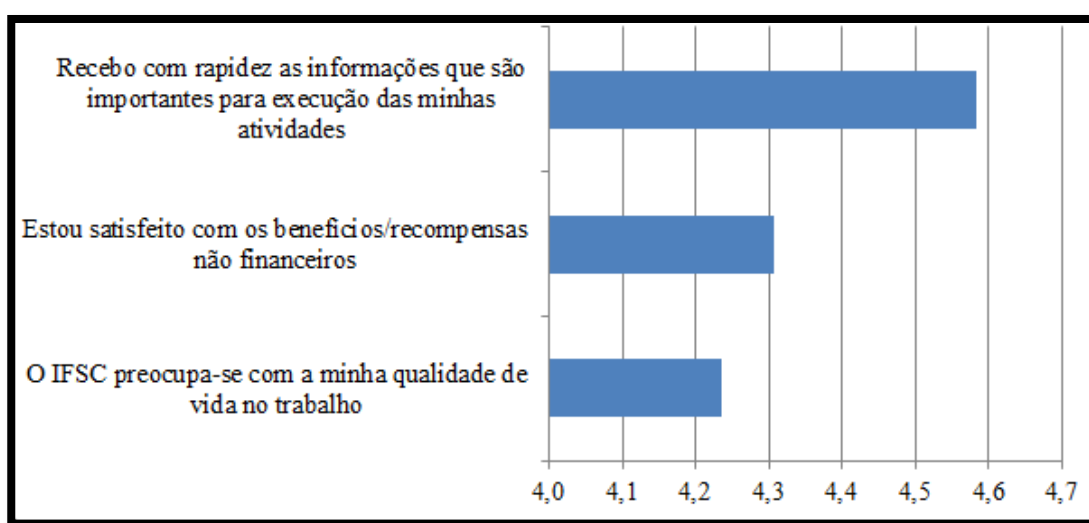
Diante da análise do levantamento de dados, priorizou-se analisar as dimensões que apresentaram os índices menores, analisando os pontos que receberam as respostas com os índices inferiores e a partir dessa propor possíveis melhorias e soluções que atendam as solicitações dos colaboradores, elevem o conceito de qualidade de vida, equalizando os índices em uma próxima pesquisa e obtendo assim, um índice final igual ou superior a 7.

A primeira dimensão analisada, e que precisa ser priorizada é “as condições de trabalho e suporte organizacional”; em que os itens que menos atenderam positivamente a um dia a dia na instituição com qualidade foram:

- 1) O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho;
- 2) Estou satisfeito com os benefícios/recompensas não financeiros;
- 3) Recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades.

A partir desses itens elaborou-se o gráfico comparativo, conforme demonstrado abaixo:

**Gráfico 11 – Condições de trabalho e suporte organizacional – Primeira dimensão**



Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2020

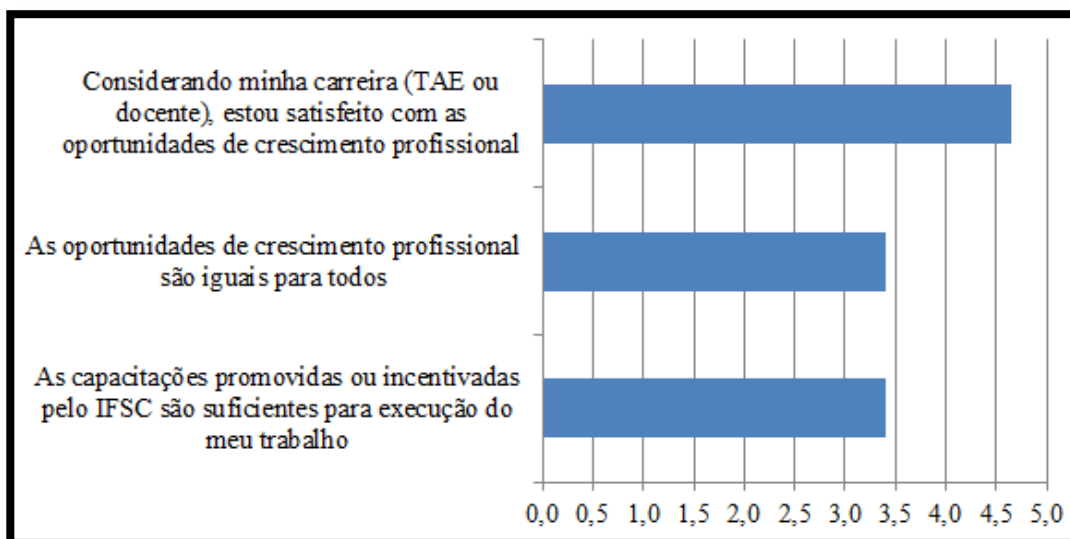
De acordo com os dados apresentados no gráfico acima, percebe-se que os três índices que mais foram discordados são diretamente ligados ao servidor e a instituição, em que o servidor ao mesmo tempo em que se sente fragilizado pela falta de qualidade de vida na instituição, assim como falta os recursos financeiros que proporcionam o bem-estar do mesmo, e que ainda deixa a o mesmo insatisfeito com a lentidão no recebimento das informações que os servidores necessitam para executar suas funções com excelência.

A segunda dimensão questionada é referente á “reconhecimento e crescimento profissional”; sendo essa uma análise em como os servidores veem o reconhecimento profissional em seu câmpus, considerando que a resolução do CONSUP 40/2018 trata essa dimensão como reconhecimento “(existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, in-



centivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho”.

**Gráfico 12 – Reconhecimento e crescimento profissional – Segunda Dimensão**



Fonte : Elaborado pelas Autoras, 2020

Entende-se que um reconhecimento no trabalho eleva o ânimo e incentiva o servidor, e para isso, além de existir portas de acesso ao desenvolvimento dos colaboradores de forma igualitária, é de extrema importância que o IFSC também promova capacitações para seus servidores.

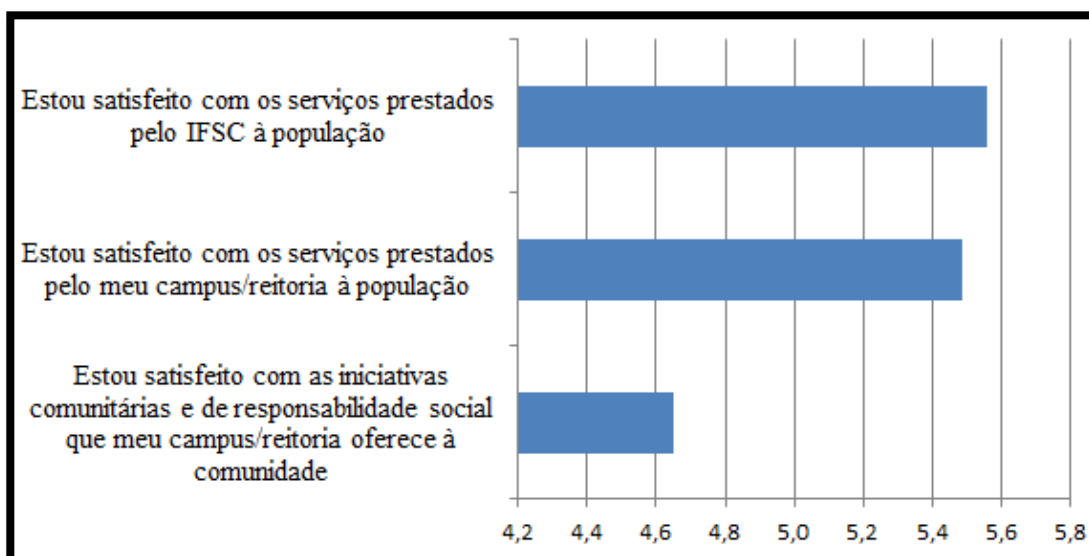
De acordo com Ribeiro (2017) gerir conhecimento deve ter como objetivo principal o apoio ao desenvolvimento da instituição ou órgão em questão. É necessário percorrer de forma ordenada e metodológica as seguintes etapas: definir, captar, organizar, transmitir, utilizar e ajustar conhecimentos. A partir disso definem-se quais são os conhecimentos imprescindíveis e primordiais para a organização, principalmente aqueles que promovem a excelência das atividades e que elevam positivamente os níveis de conhecimento e habilidades dos servidores.

Pois diante do mercado de trabalho altamente competitivo e desgastante, tem-se uma busca frenética por profissionais cada vez mais capacitados e desenvolvidos em suas funções, e por isso muitas organizações percebem a necessidade da valorização do colaborador; portanto, nota-se que a QVT e a produtividade são componen-

tes essenciais para a progressão do ser humano e da organização (SILVA e MATOS, 2017).

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

**Gráfico 13 – Relações sócio profissionais no trabalho - terceira dimensão**



Fonte: Elaborado pelas Autoras, 2020

Como se pode analisar, a grande maioria dos servidores não se encontra satisfeitos com os serviços prestados e iniciativas comunitárias por sua instituição de trabalho, o que diminui consideravelmente o índice de QVT na instituição, levando a reflexões.

Nos últimos tempos, uma das preocupações e objetivos das organizações é reduzir aos mínimos os conflitos no ambiente de trabalho; evitando que ocorra uma baixa produtividade que afete de maneira negativa nas organizações, influenciando fortemente nos resultados que propiciam o desenvolvimento da instituição. A fim de reverter esse quadro muitas utilizam como estratégias os programas de QVT, treina-

mentos reflexivos, e incentivos que geram motivação aos funcionários no desempenho de suas funções. (RIBEIRO e SANTANA,2015).

O questionário aplicado foi estruturado por questões objetivas e abertas aos servidores, e uma vez respondido o questionário referente às dimensões, foi lançada aos servidores mais quatro novas perguntas para serem respondidas de forma teórica:

- 1) Quando penso no meu trabalho, o que me causa insatisfação é?
- 2) Quando penso no meu trabalho, o que me causa satisfação é?
- 3) Não minha opinião, QVT é?
- 4) Quais sugestões para uma melhor QVT?

As questões propostas possibilitaram um maior conhecimento da instituição em relação às necessidades dos servidores participantes.

No quesito de insatisfação foram citados: a carga horária de trabalho elevada, sendo que os índices utilizados são insuficientes para demonstrar o correto trabalho realizado; a falta de ética da gestão no tratamento dos servidores e a heterogeneidade com que as áreas são tratadas no campus; pontos esses que devem sofrer uma análise, afinal o IFSC é uma instituição que caminha conjuntamente em pró da busca em excelência na educação profissional e tecnológica.

No que diz respeito ao grau de satisfação dos servidores, o instituto foi ressaltado com muitos pontos positivos. Os servidores deram ênfase à oportunidade de estar na instituição, compartilhar saberes e ver a progressão pessoal dos seus alunos pessoalmente e socialmente, que além de ser gratificante no âmbito profissional possibilita uma participação especial na vida de cada um que passa pelo instituto. Uma das citações foi: “Poder proporcionar educação de qualidade e gratuita às pessoas que talvez nunca tivessem condições de poder adquirir conhecimento no nível que o IFSC proporciona”; elevando assim a maestria que o instituto possui em seu ensino.

No âmbito do conceito de QVT, os servidores citaram de forma clara sua opinião como: “Poder executar todas as suas atividades com satisfação, e que todas as informações possam ser repassadas com transparência”; “Execução do trabalho com todas as condições necessárias, seja de estrutura, material, apoio e, principalmente, tempo

corretamente dimensionado para execução destas” e também algo relacionado diretamente a qualidade de vida que é “Ser valorizado pelo que faz e os direitos respeitados independente da posição que ocupe ou ideologia que defenda”; ou seja, ser reconhecido e apoiado profissionalmente objetivado uma excelente progressão para todos.

Por fim, em relação às sugestões de melhorias, foram apontadas medidas a serem que priorizam a QVT, como :

“Qualidade de vida: minha sugestão de melhoria é verificar a condição de trabalho de cada servidor, analisando suas atividades e seus compromissos com a instituição, projetos, extensões, tempo em sala de aula, etc. A partir disso propor horários diferenciados.”, e “Ter como premissa a igualdade de tratamento respeito ao servidor. E principalmente se ter uma gestão mais ética e democrática (dar um basta na falsa democracia e na transparência escondida em editais direcionados)”. Logo, percebe-se que os problemas pontuais, cujas resoluções estão ao alcance da gestão e podem ser trabalhadas para o melhoramento da qualidade de vida no trabalho destes servidores.

## **5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA**

Iniciou-se o processo de estudo em uma coleta de dados que considerou as cinco dimensões citadas na política de qualidade de vida no trabalho do IFSC, regulamentada pela resolução do CONSUP nº 40 de 1 de outubro de 2018. São elas: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento profissional e elo trabalho e vida social.

As sugestões de melhoria identificadas na análise de dados compreendem:

A avaliação que a área de gestão de pessoas é primordial para iniciar as melhorias. Entender o que os servidores buscam com diálogos e sugestões pode ser um bom começo para entender as necessidades e assim os servidores sentir-se mais satisfeitos em seu local de trabalho.

A eficácia nas condições e organização do local de trabalho, pode ser uma questão ergonômica do meio de convívio do trabalhador e também um incentivo de práticas saudáveis. Um bom exemplo é a elaboração de um projeto de (ginástica laboral) cuja prática é especificamente destinada as pessoas que compõem a organização, com o objetivo de prevenir lesões e outras doenças provocadas pela atividade ocupacional, os exercícios (que duram em média entre 5 e 15 minutos) trazem muitos benefícios.

Podemos citar com exemplo, o projeto “Programa Qualidade de Vida” aplicado em 2016, no Câmpus do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. A metodologia consiste em ações multidisciplinares voltadas à saúde e à qualidade de vida dos servidores e familiares. Tais ações consistem em atividades físicas; desenvolvimento de comportamento preventivo; organização de atividades culturais que promovam a integração dos diferentes membros da instituição como aulas de artes e atividades recreativas e controle do estresse.

Já no que diz respeito à capacitação dos seus servidores, deve-se considerar as possibilidades de desenvolvimento de todos os seus setores, e é através dessa capacitação que será possível garantir o treinamento de toda a equipe e contribuir com o alcance dos objetivos estabelecidos. Para promoção desse desenvolvimento, conforme a RESOLUÇÃO Nº 001/2020/CDP de 06 de Março de 2020 - que *Normatiza o financiamento e a participação de servidores do IFSC em ações de desenvolvimento* - é possível incluir junto ao Plano Anual de Trabalho (PAT) da instituição, ações propostas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), destinando assim recursos orçamentários do câmpus Criciúma para elaboração de projetos de capacitação dos servidores que mais possuem lacunas profissionais a serem aprimoradas.

Sugere-se também a elaboração de propostas que fogem da alçada da gestão, por dependerem de normas gerais do IFSC e governo federal ou de orçamento, mas que podem ser relevantes no sentido de que a gestão pode acusar os apontamentos para a reitoria e deixar as alçadas superiores cientes das necessidades, como:

- Avaliação do reconhecimento do trabalho realizado, empenho, dedicação, e do crescimento profissional, uso da criatividade, desenvolvimento de competências, capacitações, incentivos, planos de carreira;

- Criação de bonificações financeiras ou prêmios em horas livres de descanso, devido a dedicação de projetos que demandam tempo de dedicação extra á sala de aula; e que contribuem para o desenvolvimento social do instituto.

Para que os processos apontados transcorram da forma adequada, é necessária uma revisão constante e, principalmente, analisar se os processos existentes atendem a demanda necessária de acordo com a realidade, se são efetivos e cumprem seus objetivos.

## 6 CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo identificar de que forma a qualidade de vida interfere no ambiente de trabalho dos servidores do IFSC Câmpus Criciúma e quais melhorias é possível propor para o seu trabalho. A busca pela qualidade total antes voltada apenas para o aspecto organizacional, já volta sua atenção para a qualidade de vida no trabalho, buscando uma participação maior por parte dos servidores e a oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.

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

Iniciou-se o processo em uma pesquisa bibliográfica e análise documental a fim de qualificar a qualidade de vida no trabalho e compreender a realidade do câmpus Criciúma como objeto da pesquisa. Após, aprofundou-se o estudo caso em coleta de dados por questionário já aplicado.

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

O trabalho é vital para o ser humano, torná-lo mais participativo, utilizando potencialidades e talentos, dar-lhes condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos servidores. Assim, um programa de QVT deve atingir todos os níveis, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o comprometimento humano.

Os pontos sugeridos como melhoria podem servir de parâmetro para novas pesquisas, mas, sobretudo como ações para a gestão adotar, a fim de atender as necessidades reivindicadas pelos servidores do IFSC Câmpus Criciúma.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm). Acesso em: 18 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/web/campus-criciuma/historico>. Acesso em: 18 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Resultado da pesquisa:** qualidade de vida no trabalho. Florianópolis: IFSC, 2017b. Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>. Acesso em: 10 out. 2020.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Plataforma Nilo Peçanha**. Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2019.html>. Acesso em: 18 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Resolução CONSUP nº 40, de 01 de outubro de 2018**. Aprova a Política de Qualidade de Vida no Trabalho do IFSC. Disponível em: [https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/public/coligiados/filtro\\_busca.jsf](https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/public/coligiados/filtro_busca.jsf). Acesso em: 18 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **RESOLUÇÃO Nº 001/2020/CDP de 06 de Março de 2020**. Normatiza o financiamento e a participação de servidores do IFSC em ações de desenvolvimento. Disponível em: [file:///C:/Users/luann/Downloads/Resolucao\\_01.2020.pdf](file:///C:/Users/luann/Downloads/Resolucao_01.2020.pdf). Acesso em: 09 de Nov. 2020.

SILVA, J. M.; MATOS, F. R. N. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade na Indústria da Castanha. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-cor-2009.pdf> . Acesso em 18 out. 2020.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Disponível em: [https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf) . Acesso em 20 out. 2020.

IFSC/ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Unicamp, 1995.

DRUCKER, P. F. Fator humano e desempenho. Tradução de Carlos Afonso Malferrari. 3.ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 3. ed.

FEIGENBAUM, Armand V. Controle de qualidade total. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2. LIDA, Itiro. Ergonomia: Projeto e produção. 2. ed. ver. e amp.- São Paulo: Blucher, 2005.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Pessoas. Saraiva. Disponível em: <https://www.livrebooks.com.br/livros/gestao-de-pessoas-antonio-de-lima-ribeiro-h4zndwaaqbaj/baixar-ebook> . Acesso em: 09 de Nov. 2020.