

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): ESTUDO PARA ANALISAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, CÂMPUS GAROPABA, 2018

Denise Santos Chaves

denisesantoschaves6@gmail.com

Ivone da Silva Schlichting

ivonesilvasch@gmail.com

RESUMO

Nos últimos anos, a qualidade de vida no trabalho tem sido objeto de interesse de instituições públicas e de empresas privadas. Através da Qualidade de Vida no Trabalho essas empresas buscam o bem-estar do trabalhador e um equilíbrio entre o trabalho e o lazer. O presente estudo analisará a qualidade de vida no trabalho do IFSC-Garopaba, através de uma pesquisa bibliográfica e documental. Será analisado os aspectos positivos e negativos em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: QVT. Trabalho. IFSC.

ABSTRACT

In recent years, the quality of life at work has been the subject of interest of public institutions and private companies. Through QVT these companies seek workers' well-being and a balance between work and leisure. This study aimed to analyze the quality of life at work of IFSC-Garopaba, through bibliographic and documentary research. The results of the research analyzed show that there are positive and negative points regarding QWL and also some points in limit situation. It was observed that new researches are done frequently, in order to identify the real needs of the servants, becoming an institution that can serve as an example, offering quality and excellent public services.

Keywords: QVT. Work. IFSC.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho na vida das pessoas vai além de satisfazer as suas necessidades básicas. É uma das formas de realização pessoal e profissional, buscando sempre a qualidade de vida no trabalho. Os próprios empresários já reconhecem que é necessário criar condições adequadas para que as pessoas possam desenvolver o seu potencial e a sua criatividade (RODRIGUES, 1994). As instituições públicas também estão abordando esse assunto, a fim de melhorar os níveis de satisfação e eficiência no trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho não pode ser visto como a solução dos problemas, mas como um caminho que se possam analisar os aspectos negativos e tentar melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Pensando nisso, este estudo analisará a qualidade de vida, identificará a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho, conhecerá a percepção dos servidores sobre as condições e a organização do trabalho, as possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social e analisará os dados referentes à pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho no meio ambiente do trabalho no Instituto Federal de Santa Catarina, câmpus Garopaba, a fim de avaliar os principais pontos críticos a serem melhorados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Antecedentes e evolução do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho não é uma preocupação recente, na verdade, desde os primórdios da civilização, o homem busca formas de tornar mais amena a luta pela sobrevivência (SANT'ANNA, 2011). Como exemplo disto, podemos mencionar a busca por aprimoramento de instrumentos primitivos dos quais decorriam suas condições de trabalho (RODRIGUES, 1994).

Porém, foi com a Revolução Industrial que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica (SANT'ANNA, 2011). De acordo com Pereira (1991) apud Rodrigues et al. (2002), a Qualidade de Vida no Trabalho aparece na década de 1950, na Inglaterra, como uma nova abordagem de administração. Conforme o mesmo autor, nessa mesma época, nos Estados Unidos, realizou-se pesquisas para modificar as linhas de montagem, a fim de tornar o trabalho mais agradável e satisfatório.

Na década de 1960, com o aumento das preocupações em torno de movimentos civis, o movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho toma impulso, pressionando os dirigentes empresariais e os cientistas organizacionais a pesquisarem melhores formas de organização e gerenciamento do trabalho (SANT'ANNA, 2011).

Em virtude da alta inflação, da crise do petróleo e da competição internacional por novas forças industriais em países como o Japão, ocorreu uma estagnação no desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho e nas preocupações com ela, até o final da década de 1970 (BÚRIGO, 1997).

Conforme Búriço (1997), a década de 1980 foi marcada por uma maior satisfação do trabalhador nas decisões das organizações e, diante deste fato, as organizações sentiram-se compelidas a realizar suas condutas e a buscar soluções participativas.

De acordo com Rodrigues (2002, p. 3), “nos anos 1990, a Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se foco de programas que estudam a saúde do trabalhador na organização, resgatando valores ambientais e humanísticos negligenciados a favor do avanço tecnológico”.

Atualmente, podemos constatar uma busca pelo bem-estar do trabalhador e um equilíbrio entre trabalho e lazer que resulte em melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2 Definição de Qualidade de Vida no Trabalho

A definição de Qualidade de Vida no Trabalho envolve fatores pessoais como: necessidades, expectativas, crenças e valores do trabalhador; e fatores situacionais como: tecnologia, sistema de recompensa, ambiente de trabalho e estado geral da economia. Além destes fatores, com os quais a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada, ela está intrinsecamente relacionada à satisfação das necessidades dos trabalhadores, ao seu desempenho e ao desenvolvimento (WALTON, 1973; QUIRINO e XAVIER, 1987; FERNANDES, 1988 apud BÚRIGO, 1997).

A Qualidade de Vida no Trabalho é conceituada de diversas formas e por diferentes autores, entretanto, essas definições abordam a humanização do trabalho, o bem estar do trabalhador e participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho (SANT'ANNA, 2011).

De acordo com Fernandes (1996, p. 45), a Qualidade de Vida no Trabalho é “uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que

afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

O mesmo autor Fernandes (1996, p. 16), diz que “conhecer a percepção dos empregados sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho através de técnicas confiáveis e científicas, permite o monitoramento de melhorias contínuas”.

Sendo assim, é possível perceber que investir na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários é investir na própria sobrevivência da organização, assim também como em seu crescimento.

2.3 Modelos para a Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

2.3.1 Modelo de Nadler e Lawler

Segundo Fernandes (1994, p. 41) é “um trabalho bastante significativo de Nadler e Lawler (1983), examina Qualidade de Vida no Trabalho ao longo do tempo, já que ela passou por 23 diferentes concepções”. A definição dos autores é que “qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”.

O quadro 1 mostra a evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho de Nadler e Lawler (1983). Percebe-se que para cada concepção evolutiva em determinados períodos as características ou visões também evoluíam na Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 1: Modelo de avaliação da QVT de Nadler e Lawler.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como um sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (Futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Fernandes, 1996, p. 42.

Fatores que podem levar o sucesso dos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho são (RODRIGUES, 2002, p. 92):

- 1) Percepção da necessidade;
- 2) O foco do problema que é destacado na organização;
- 3) Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes;
- 4) Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- 5) Sistemas múltiplos afetados;
- 6) Envolvimento amplo da organização Nadler e Lawler.

2.3.2 Modelo de Davis e Werther

Conforme RODRIGUES (2002, p. 87), Davis e Werther dizem que a Qualidade de Vida no Trabalho é “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamentos, benefícios e projetos de cargo. Porém é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”.

O quadro 2 mostra os elementos de Qualidade de Vida no Trabalho por Werther e Davis 1983. E para cada elemento do quadro os fatores que podem estar presentes na vida dos trabalhadores.

Quadro 2: Modelo de avaliação da QVT de Davis e Werther.

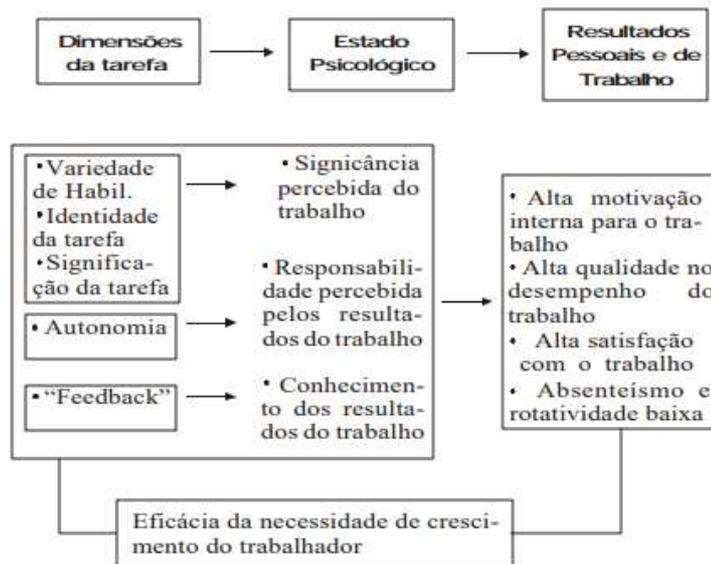
Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecanística • Fluxo de trabalho • Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade e disponibilidade de empregados • Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Variedade • Identidade de tarefa • Retroinformação

Fonte: Fernandes, 1996, p. 54.

2.4 Modelo Hackaman e Oldham

Neste modelo, a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos resultados pessoais e de trabalho (RODRIGUES, 1999).

Figura 1: Modelo de avaliação da QVT de Hackman e Oldham.



Fonte: RODRIGUES (1999, p. 125)

Conforme FERNANDES (1996, p. 55), os autores Hackman e Oldham “propõem um modelo que se apoia em características objetivas do trabalho”. Para eles a QVT pode ser analisada em:

- dimensões da tarefa, identificando seis atributos importantes para a satisfação no trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia feedback (do próprio trabalho e extrínseco);

- b) estados psicológicos críticos, envolvendo a percepção da significância do trabalho, da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho;
- c) resultados pessoais e de trabalho, incluindo a satisfação geral e a motivação para o trabalho de alta qualidade, bem como o absenteísmo e a rotatividade baixa.

2.5 Modelo de Westley

De acordo com Fernandes (1996, p. 53), o “modelo de Westley, permite avaliar a qualidade de vida nas organizações através de quatro indicadores fundamentais”:

- 1- Indicador econômico representa pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido;
- 2- Indicador político, representado pelo conceito de segurança no emprego, o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado;
- 3- Indicador psicológico, representado pelo conceito de autorealização;
- 4- Indicador sociológico, representado pelo conceito de participação ativa em decisões diretamente relacionadas com o processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas, com a distribuição de responsabilidade dentro da equipe.

Quadro 3: Indicadores da qualidade de vida no trabalho do modelo de Westley.

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> • Equidade Salarial • Remuneração Adequada • Benefícios • Local de Trabalho • Carga Horária • Ambiente Externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança Emprego • Atuação Sindical • Retroinformação • Liberdade de Expressão • Valorização do Cargo • Relacionamento Com a Chefia 	<ul style="list-style-type: none"> • Realização Potencial • Nível de Desafio • Desenv. Pessoal • Desenvolvimento Profissional • Criatividade • Auto-Avaliação • Variedade de Tarefa • Ident. c/ Tarefa 	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas Decisões • Autonomia • Relacionamento Interpessoal • Grau de Responsabilidade • Valor Pessoal

Fonte: Fernandes (1996, p. 53).

2.6 Modelo de Walton

Segundo FERNANDES (1996), o modelo Walton estabeleceu oito critérios básicos para a Qualidade de Vida no Trabalho que consiste em:

Compensação justa e adequada: tem como finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida. Desmembra-se em três critérios.

Fernandes (1996, p. 49) a) Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive;
b) Equidade interna: equidade na remuneração entre os outros membros de uma organização;
c) Equidade externa: equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

Condições de Trabalho: tem a finalidade de medir a Qualidade de Vida no Trabalho quanto à saúde e o ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido. Para essa avaliação se destacam os seguintes critérios:

Fernandes (1996, p. 49) a) Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas;
b) Carga de trabalho: quantidade de trabalho executado em turno de trabalho;
c) Ambiente físico: local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho;
d) Material e equipamento: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho;
e) Ambiente saudável: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças;
f) Estresse: quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetida na sua jornada de trabalho.

Uso e Desenvolvimento de Capacidades: mensura as oportunidades que o trabalhador possui para utilizar no seu cotidiano o seu conhecimento e suas aptidões profissionais. Os critérios para medir essa categoria são os seguintes: (FERNANDES 1996, p. 50):

Fernandes (1996, p. 49) a) Autonomia: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução de seu trabalho;
b) Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição;
c) Identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;
d) Variedade da habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;
e) Retroinformação: informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.

Oportunidade de Crescimento e Segurança: mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a organização oferece ao trabalhador para o seu crescimento e desenvolvimento pessoal e para sua segurança no trabalho. Elencam-se os seguintes aspectos (FERNANDES 1996, p. 50):

- a) Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade;
- b) Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;
- c) Segurança de emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

Integração Social na Organização: visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho sobre a integração social e o grau de ausência de diferenças entre os trabalhadores. Sendo medidos da seguinte maneira (FERNANDES, 1996, p. 51):

- a) Igualdade de oportunidades: grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos de status e/ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida e aparência;
- b) Relacionamento: grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio sócio emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades;
- c) Senso comunitário: grau do senso de comunidade existente na instituição.

Constitucionalismo: tem como critério garantir o respeito da organização em relação ao cumprimento dos direitos do trabalhador. Essa categoria avaliada através dos critérios como (FERNANDES, 1996, p. 51):

- a) Direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;
- b) Privacidade pessoal: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;
- c) Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;
- d) Normas e rotinas: maneiras como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

Trabalho e Espaço Total de Vida: refere-se à Qualidade de Vida no Trabalho sobre o equilíbrio do trabalhador entre a vida pessoal e profissional, ou seja, o equilíbrio existente entre a jornada de trabalho e a convivência social e familiar. Compreendem-se os critérios de (FERNANDES, 1996, p. 51-52):

- a) Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens, e convívio familiar;
- b) Horário de entrada e de saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

Relevância social do trabalho na vida: trata-se da percepção do trabalhador sobre a responsabilidade social da organização com a comunidade e o comprometimento da organização com os seus funcionários e serviços prestados. Os critérios que possam avaliar essa percepção são (FERNANDES, 1996, p. 52):

- a) Imagem da instituição: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho; importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoal de fazer parte da instituição;
- b) Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos;
- c) Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade;
- d) Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo trata-se de uma pesquisa exploratória, com o objetivo de identificar a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho. E de caráter descritivo por ter como finalidade a descrição característica de determinado grupo. Conforme Lakatos e Marconi (2005, p. 190) os estudos exploratórios são aplicados a:

[...] investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos. Empregam-se geralmente procedimentos sistemáticos ou para a obtenção de observações empíricas ou para as análises de dados ou ambas, simultaneamente [...].

Quanto à fonte de informações, esse estudo se baseará em pesquisas bibliográficas. Conforme Lakatos e Marconi (2005, p. 183) a pesquisa bibliográfica: "abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc."

A técnica empregada será a coleta de dados baseado em documentos secundários, que serão coletados com auxílio de um questionário no IFSC câmpus Garopaba - SC, que de acordo com Lakatos e Marconi (2009, p. 86) trata-se de um "instrumento de coleta de dados

constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Quanto à classificação da pesquisa será qualitativa, pois “fornece uma análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc” (LAKATOS; MARCONI, 2009, p. 48). E quantitativa por buscar "quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações" (OLIVEIRA, S., 2001, p. 115).

Quanto aos procedimentos para a coleta de dados, nas fontes secundárias, foi utilizada revisão bibliográfica e também uma pesquisa de satisfação na Qualidade de Vida no Trabalho, publicada no site do IFSC em 2018.

Conforme publicado no site do IFSC - SC, em fevereiro de 2018, foi divulgado o resultado da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho do IFSC. Desde abril de 2017 a política de Qualidade de Vida no Trabalho está sendo elaborada. Os dados dessa pesquisa foram usados para embasar a construção dessa política.

O objetivo da pesquisa foi conhecer a percepção dos servidores sobre as condições e a organização do trabalho, as possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social (IFSC-SC, 2018).

Não se obteve dados primários, pois em função da pandemia por causa do COVID-19, não foi possível aplicar entrevista junto aos colaboradores do IFSC Garopaba.

Após a coleta de dados, procedeu-se uma análise de conteúdo para identificar os pontos críticos e as questões que demonstram satisfação e insatisfação dos colaboradores, analisando a situação da qualidade de vida no trabalho do Instituto Federal de Santa Catarina, câmpus Garopaba.

3.1 Coleta de dados - Pesquisa de Qualidade de vida no trabalho do IFSC

A pesquisa foi respondida por 1.148 servidores, dos quais 935 completaram o questionário (IFSC-SC, 2018). Os resultados foram divulgados por câmpus e carreira, sendo elas, docente e TAE (Técnico administrativo da educação). Além disso, é possível ver os resultados por diversos filtros, como faixa etária, tempo de serviço no IFSC e estado civil do servidor, entre outros (IFSC-SC, 2018).

Foi aplicado junto aos servidores do IFSC um questionário a ser preenchido, com perguntas fechadas e abertas, seguindo o modelo Walton (1973).

No Câmpus Garopaba - SC, a pesquisa foi respondida por 24 servidores, sendo 10 docentes e 14 TAE, no total de 49% dos servidores. A pesquisa não foi respondida por 25 servidores. (IFSC, 2018).

Foram feitas 44 perguntas fechadas relacionadas a cinco itens: condições de trabalho e suporte organizacional, organização do trabalho, relações sócias profissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, trabalho e vida social. São elas (IFSC, 2018):

01. Estou satisfeito com minha remuneração.
02. Estou satisfeito com os benefícios/recompensas não financeiros.
03. Recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades.
04. As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades.
05. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.
06. O posto de trabalho é adequado para realização das minhas tarefas/atividades.
07. Tenho os equipamentos (ferramentas, máquinas, aparelhos, etc.) necessários para realizar minhas atividades.
08. Tenho os materiais necessários para realizar meu trabalho.
09. Confio nas informações comunicadas pelo IFSC.
10. O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho.
11. A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária.
12. Estou satisfeito com a autonomia que tenho para executar minhas atividades.
13. Minha chefia imediata oferece informações necessárias para que eu execute meu trabalho adequadamente.
14. No meu ambiente de trabalho, há espaço para discussão/exposição de ideias para o aprimoramento dos processos de trabalho.
15. As tarefas que realizo estão de acordo com as previstas para meu cargo/função.
16. Eu participo do planejamento da minha área de trabalho.
17. Meu trabalho é importante para o cumprimento da missão do IFSC.
18. Conheço o trabalho que devo realizar (processos/atividades/tarefas).
19. Os meus colegas de trabalho me respeitam em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.
20. Meu ambiente de trabalho é harmonioso.

21. Os meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.
22. O meu superior imediato me respeita em relação a aparência, estilo de vida, orientação sexual, raça ou religião.
23. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo IFSC à população.
24. Minha chefia imediata demonstra disposição em me ajudar.
25. É comum o conflito no meu ambiente de trabalho.
26. Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu câmpus/reitoria à população.
27. A atuação da minha chefia imediata contribui para um bom ambiente de trabalho.
28. Tenho acesso às chefias superiores.
29. Estou satisfeito com as iniciativas comunitárias e de responsabilidade social que meu câmpus/ reitoria oferece à comunidade.
30. Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores.
31. Considerando minha carreira (TAE ou docente), estou satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional.
32. Posso utilizar meus conhecimentos, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional (participação em grupos de trabalho, comissões, atividades de pesquisa e extensão) diferentes da minha rotina.
33. Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre o meu desempenho profissional.
34. As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho.
35. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos.
36. Meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas.
37. O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores.
38. As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz.
39. Sinto orgulho de trabalhar no IFSC.
40. Gosto da instituição onde trabalho.
41. Meu trabalho prejudica a minha saúde.
42. Fico pouco com minha família por causa do trabalho.
43. Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem.
44. O trabalho que faço é útil para a sociedade.

Em relação ao questionário com perguntas abertas, foram feitas as seguintes questões (IFSC, 2018):

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. Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é:
4. Sugestões para uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

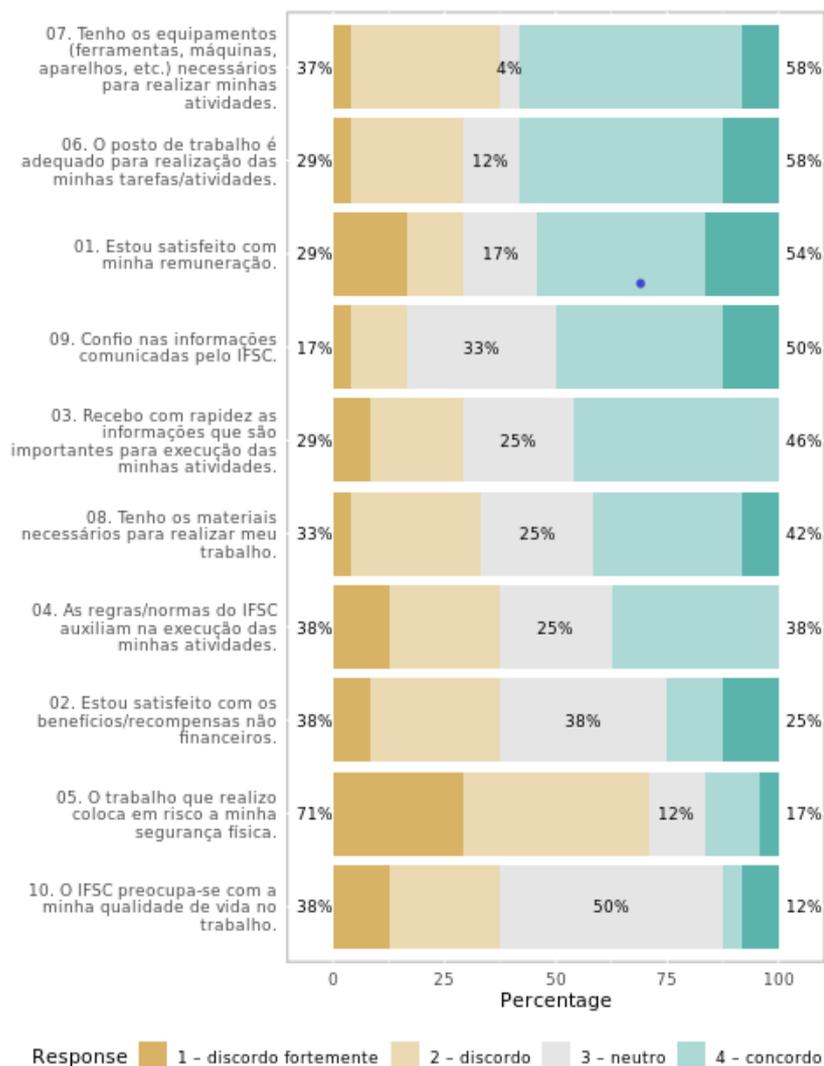
4.1 Resultados da pesquisa sobre gestão de qualidade de vida, ano 2018 no IFSC-Garopaba

4.1.1 Análise de questionário com perguntas fechadas

Em fevereiro de 2018, foi divulgado o resultado da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho do IFSC. Essa pesquisa foi respondida online, onde o servidor acessou o formulário com o número do seu CPF, sendo mantidas anônimas as respostas.

O gráfico 1 apresenta os resultados do 1ª item sobre “condições de Trabalho e Suporte Organizacional”, em que foram abordadas questões como: equipamentos; ambiente físico; instrumental; matéria-prima; suporte Organizacional.

Gráfico 1: Dimensão condições de Trabalho e Suporte Organizacional

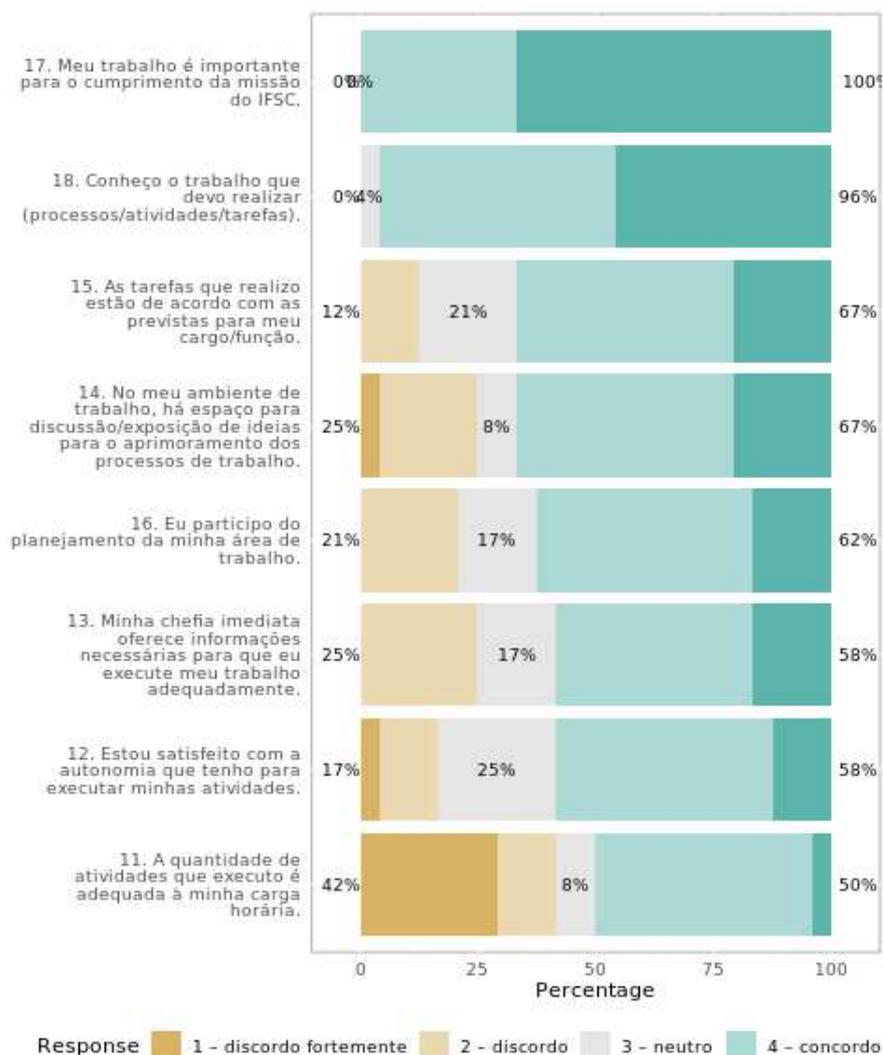


Fonte: relatório da pesquisa de gestão da qualidade de vida no trabalho no IFSC - Garopaba (2018)

Os resultados mostram que o item “O trabalho coloca em risco a minha segurança física” teve 70% das respostas discordando com a afirmação. O item “O IFSC preocupa-se com minha qualidade de vida no trabalho” é o mais preocupante, sendo que apenas 12% dos servidores estão satisfeitos. Os dados representam insatisfação dominante a esse item.

O gráfico 2 apresenta os resultados do 2ª item “organização do trabalho”, em que foi abordado as seguintes dimensões: divisão do trabalho; missão, objetivos e metas organizacionais; trabalho prescrito; tempo de trabalho; processo de trabalho; gestão do trabalho; padrão de Conduta.

Gráfico 2: Organização do trabalho

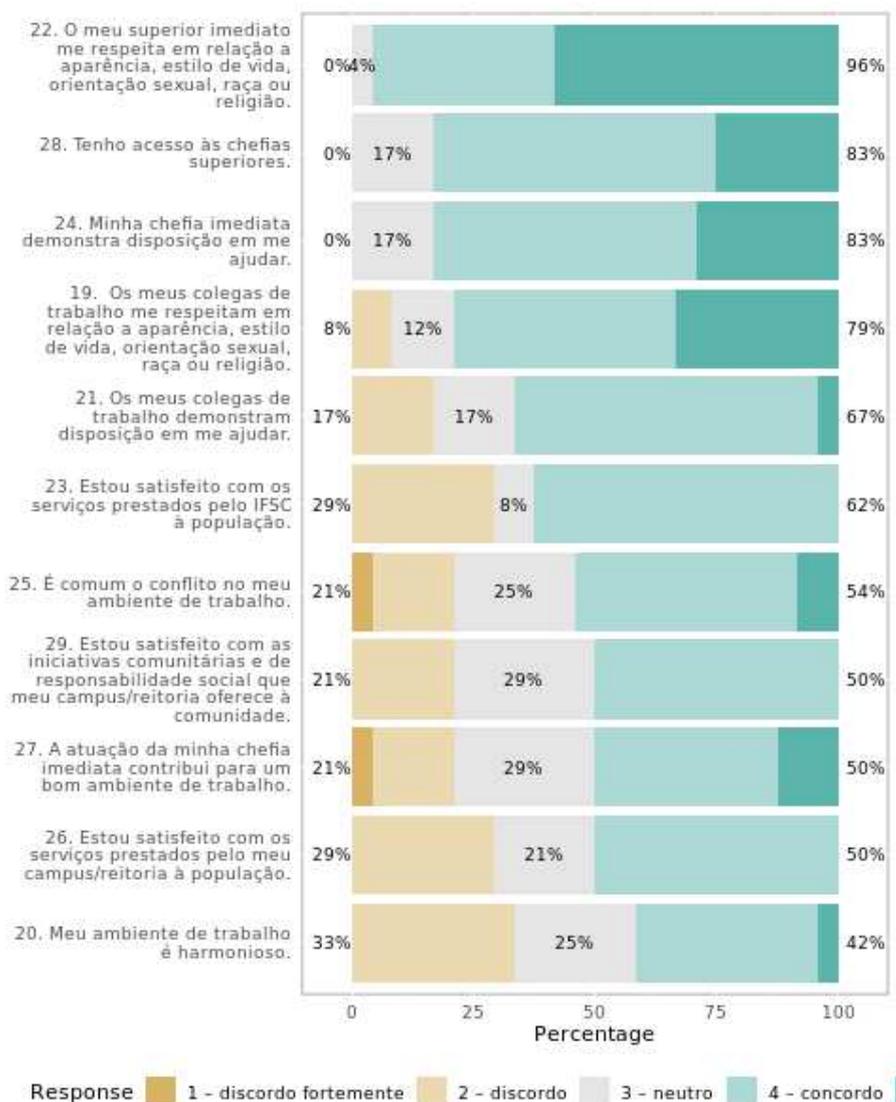


Fonte: Relatório da pesquisa de gestão da qualidade de vida no trabalho no IFSC – Garopaba (2018)

As respostas mostraram que mais de 90% concordam que “Meu trabalho é importante para cumprimento da missão do IFSC” e “Conheço o trabalho que devo realizar”, demonstrando satisfação a esses itens. Porém, mais de 40% estão insatisfeitos com o item “A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária”.

O gráfico 3 apresenta os resultados sobre o 3º item: relações sócio profissionais de trabalho. Este item tratou sobre os seguintes assuntos: relações hierárquicas; relações com os pares; relações externas.

Gráfico 03: Relações sócio profissionais de trabalho

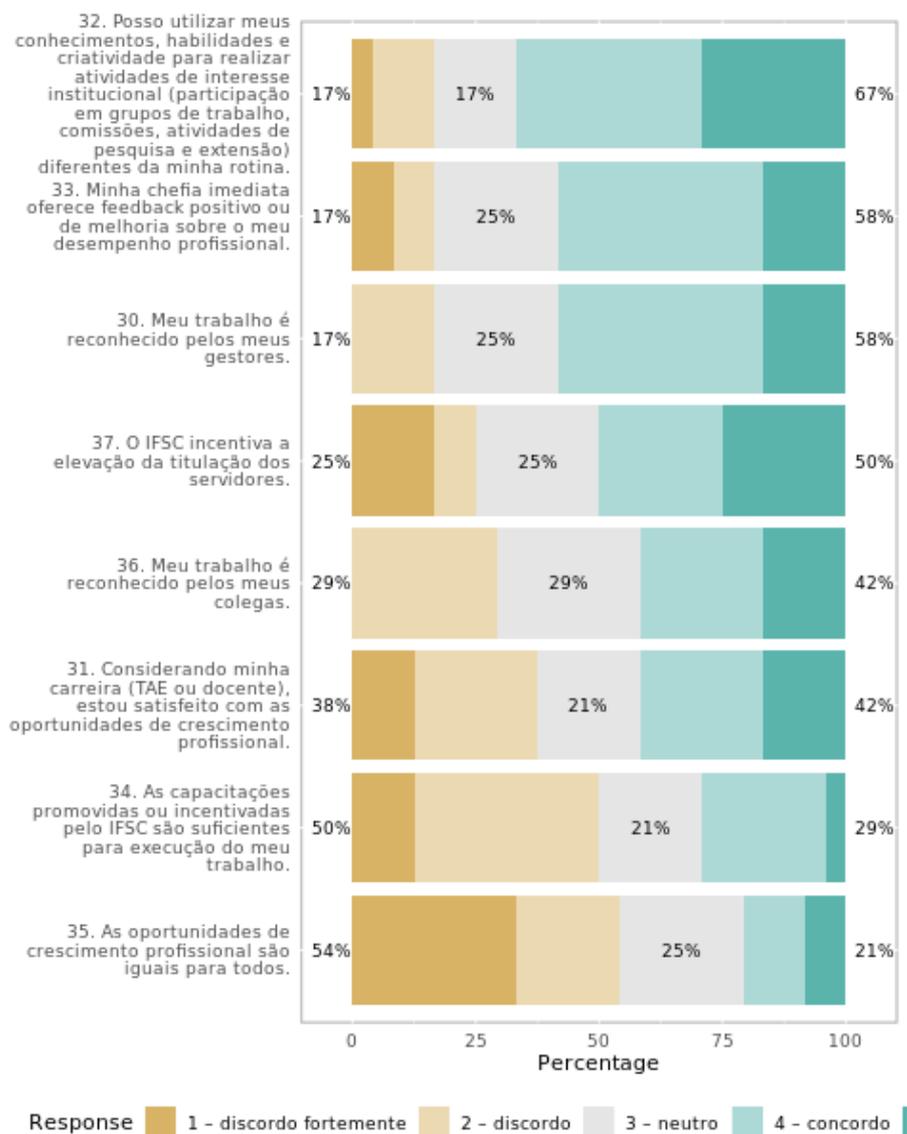


Fonte: Relatório da pesquisa de gestão da qualidade de vida no trabalho no IFSC - Garopaba (2018)

Os percentuais apresentados no gráfico 3, sobre relações sócio profissionais, demonstram a satisfação dos servidores na maioria das perguntas. Porém, 30% discordam com os itens “Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu câmpus/reitoria à população” e “Meu ambiente de trabalho é harmonioso”.

O gráfico 4 demonstra os resultados sobre o 4º item “reconhecimento e crescimento profissional”.

Gráfico 4: Reconhecimento e crescimento profissional

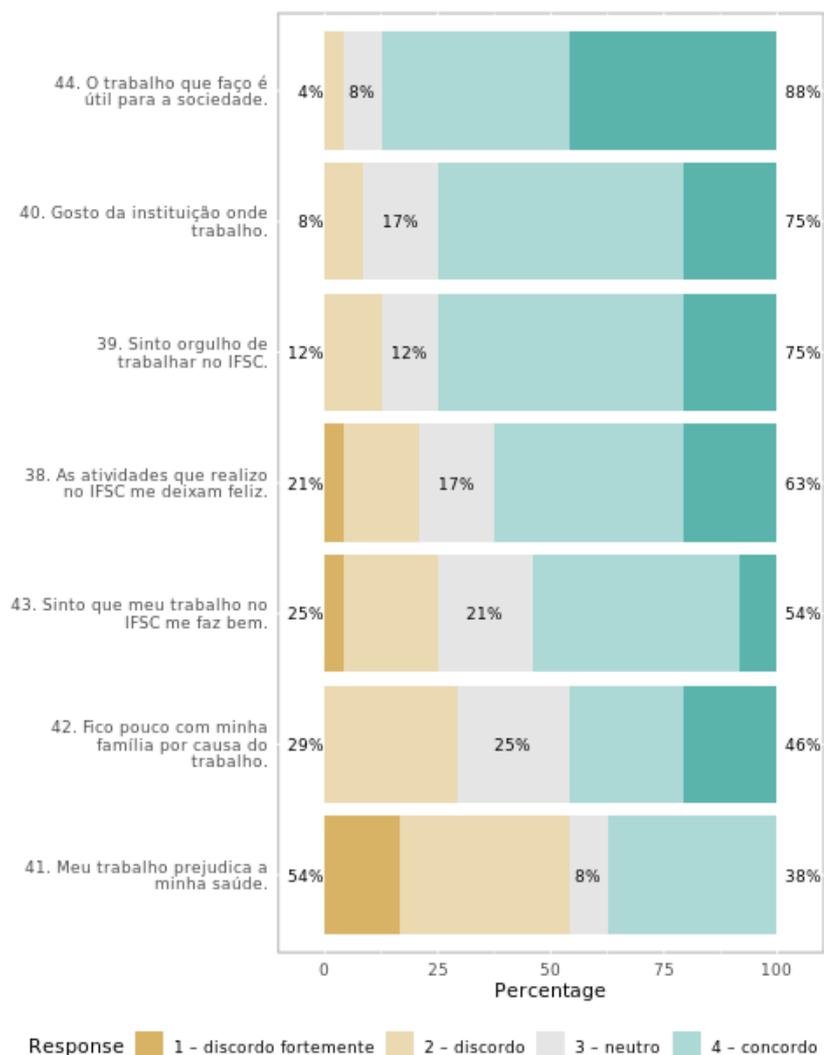


Fonte: Relatório da pesquisa de gestão da qualidade de vida no trabalho no IFSC - Garopaba (2018)

Os resultados nos mostram que em torno de 50% demonstram insatisfação aos itens “As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho” e “As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos”. Porém, em torno de 70% demonstram satisfação para o item “Posso utilizar meus conhecimento, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional, diferentes de minha rotina” e em torno de 50% concordam que “Minha chefia imediata oferece feedback positivo ou de melhoria sobre meu desempenho profissional”, “Meu trabalho é reconhecido pelos meus gestores” e “O IFSC incentiva a elevação de titulação dos servidores”.

O gráfico a 5 apresenta os resultados sobre 5º item, “trabalho e vida pessoal”, abordando os seguintes assuntos: sentido do trabalho; importância da instituição empregadora; vida social.

Gráfico 5: Trabalho e vida social



Fonte: Relatório da pesquisa de gestão da qualidade de vida no trabalho no IFSC - Garopaba (2018)

Em torno de 70% dos servidores demonstraram satisfação para os itens “O trabalho que eu faço é útil para a sociedade”, “Gosto da instituição que eu trabalho” e “Sinto orgulho de trabalhar no IFSC” e mais de 50% estão satisfeitos com os itens “Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem” e “As atividades que realizo no IFSC me deixam feliz”. Porém em torno de 50% discordam com o item “Meu trabalho prejudica minha saúde”.

Conforme a análise dos gráficos observou-se que os seguintes itens demonstram insatisfação e devem ser analisados pela instituição:

“O IFSC preocupa-se com minha qualidade de vida no trabalho”. Somente 12% demonstram satisfação com esse item.

“A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária”. Mais de 40% estão insatisfeitos com o item.

“Estou satisfeito com os serviços prestados pelo meu câmpus/reitoria à população”. 29% discordam com esse item.

“Meu ambiente de trabalho é harmonioso”. 33% não concordam com essa afirmação.

“As capacitações promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho”. 50% discordam dessa afirmação.

“As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos”. Em torno de 50% demonstram insatisfação.

É importante destacar que na dimensão “condições de trabalho e suporte organizacional”, o item “O IFSC preocupa-se com minha qualidade de vida no trabalho” apresenta índices de 50% em zona de transição e 12% demonstram insatisfação, merecendo especial atenção.

4.1.2 Análise de resultados do questionário com perguntas abertas

Em relação ao questionário com perguntas abertas, foram feitas as seguintes perguntas para as categorias DOCENTES e TAE (Técnico Administrativo da Educação) do IFSC Garopaba:

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. Na minha opinião, QVT é:
4. Sugestões para uma melhor QVT.

OBS. As respostas referentes às perguntas abertas se encontram no anexo I deste artigo.

Analisando de uma forma geral, considerando as respostas fechadas e abertas,

podemos verificar que a maioria dos colaboradores do IFSC- Garopaba concorda que o trabalho não coloca em risco a segurança física, porém a maioria concorda que o IFSC não se preocupa com a qualidade de vida no trabalho.

Dentre os fatores que mais geram insatisfação estão a disparidade de carga horária, a burocracia e o excesso de trabalho. Além disso, concordam que há excesso de comunicação eletrônica, pouca convivência ou interação pessoal, falta de harmonização das diferentes opiniões e falta de comprometimento dos servidores.

Em específico na categoria TAE (Técnico Administrativo da Educação), há insatisfação em relação à falta de padronização e clareza dos procedimentos, informações equivocadas, falta de possibilidade de iniciativa nas atividades, pouca capacitação em algumas funções, diferença de remuneração, falta de oportunidade para mudar de setor/atividade e inadequação de capacidade profissional com algumas tarefas exercidas.

Dentre as respostas obtidas observou-se que os seguintes fatores demonstram satisfação aos servidores: prazer em ajudar a comunidade, fazer o que gosta; acompanhar o desenvolvimento dos alunos e da comunidade; colaborar com a qualificação profissional e a inserção social; poder contribuir com o desenvolvimento da comunidade; relações interpessoais e reconhecimento do trabalho; flexibilização de horários.

Considerando as respostas dos servidores, pode-se observar que fatores como relacionamento interpessoal, vontade de ir trabalhar, respeito, socialização, reconhecimento e um ambiente agradável são considerados importantes para a Qualidade de Vida no Trabalho, porém outros fatores como sensação de dever cumprido, exercício da técnica, autonomia na execução das atividades, capacitação, infraestrutura, motivação, tempo para executar as atividades, remuneração, saúde mental, liberdade de expressão, integração das atividades entre as equipes de trabalho, eficiência e eficácia na execução de atividades e incentivo à qualificação (doutorado) também são considerados fatores importantes para a qualidade de vida no trabalho.

Segundo FERNANDES (1996, p. 16), “conhecer a percepção dos empregados sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho através de técnicas confiáveis e científicas, permite o monitoramento de melhorias contínuas”.

Diante dos modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, acreditamos que o modelo de Walton (FERNANDES,1996) é o mais indicado para o IFSC - Garopaba, pois aborda as dimensões do trabalho que necessitam atenção, tais como: compensação justa e

adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo e relevância social do trabalho na vida.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

Conforme dados obtidos nesta pesquisa, observou-se a necessidade de mudança e implementação de práticas efetivas referente à alguns fatores de insatisfação e especial atenção a itens considerados importantes na opinião dos servidores do IFSC Garopaba, em relação à qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, baseado nas respostas dos servidores, apresenta-se uma relação de itens que poderão contribuir com a melhoria dos resultados obtidos:

- Equiparação de Carga horária;
- Menos burocracia na realização das atividades;
- Menos acúmulo de trabalho para alguns servidores;
- Mais interação interpessoal, diminuindo a comunicação eletrônica;
- Harmonização e liberdade de expressão;
- Mais comprometimento dos servidores;
- Respeito e socialização;
- Autonomia na execução das atividades;
- Prática de atividades laborais;
- Padronização e clareza dos procedimentos;
- Igual remuneração dos servidores, conforme previsto na lei 8112/90;
- Oportunidade para mudar de setor/atividade;
- Adequação de capacidade profissional;
- Reconhecimento;
- Capacitação;
- Infraestrutura;
- Motivação e satisfação;
- Saúde mental;
- Integração das atividades entre as equipes de trabalho;

- Incentivo à qualificação (doutorado);
- Identificação de competência e habilidades dos servidores, possibilitando a alocação nos diversos setores.

Sendo assim, sugere-se que o IFSC Garopaba observe ações já colocadas em prática em outras instituições que possam contribuir com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo eles projetos ou programas relacionados a esse assunto.

6 CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo analisar os dados referentes à pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho no IFSC Garopaba. Para fins desta pesquisa, consideraram-se as seguintes dimensões: Condições de trabalho; Organização do trabalho; Possibilidades de crescimento; Reconhecimento profissional e trabalho e vida social.

Apesar do excesso de dados resultantes dessa pesquisa, em função da diversificação de opiniões, pode-se dizer que o objetivo dessa pesquisa foi atingido. Foi possível analisar a situação da qualidade de vida no trabalho do Instituto Federal de Santa Catarina, câmpus Garopaba.

Espera-se que a análise realizada possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida do trabalho dos servidores do IFSC Garopaba, contando com o envolvimento e o comprometimento de todos da instituição.

Por fim, sugere-se que novas pesquisas sejam feitas com frequência, a fim de identificar as reais necessidades dos servidores, tornando-se uma instituição que possa servir de exemplo, ofertando serviços públicos de qualidade e excelência.

REFERÊNCIAS

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista de Ciências Humanas, V. 15, N. 22, Florianópolis-SC. ED. UFSC, 2Q SEM./1997. Disponível em: www.periodicos.ufsc.br. Acesso: 09 out 2020.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para Melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

IFSC - SC. **Resultados da pesquisa de qualidade de vida no trabalho estão disponíveis**. Santa Catarina, 23 fev 2018. Disponível em: linkdigital.ifsc.edu.br. Acesso: 14 out 2020.

IFSC - Instituto Federal de Santa. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: r.ifsc.edu.br/qvt/. Acesso em: 11 out de 2020.

RODRIGUES, C.M.D; FREITAS, A.N.; SCHMORANTZ, S.P. **Qualidade de Vida no Trabalho na COINBRA S/A: um levantamento do nível de satisfação dos funcionários**. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção Curitiba – PR, 23 a 25 de outubro de 2002. Disponível em: www.researchgate.net/publication/237210759. Acesso em: 09 out 2020.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis : Vozes, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 9ª edição. Petrópolis –RJ: Ed. Vozes, 2002.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho. Abordagem e fundamentos**. São Paulo: Elsevier, 2011.

HELOANI, Roberto. **Gerencialismo e educação: New Public Management –qualificação ou neurotização?** In: Modelos de gestão e educação: gerencialismo e subjetividade. São Paulo: Cortez, 2018. Acesso em:

<https://drive.google.com/file/d/1IWyZC9QWN5RCbxa7DyaaSTnmL2gf0uVS/view?usp=sharing> DA SILVA, Milena Garcia. **Fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho: fatores protetivos e de risco para saúde mental dos trabalhadores**. Cartilha Institucional IFSC, 2018. Acesso em: Cartilha Institucional IFSC

CORRÊA, Maria da Conceição E. dos Santos. **Atenção à saúde mental do trabalhador em educação no serviço público federal: o caso do IFSC Florianópolis**. Florianópolis, 2018.

Acesso em: https://drive.google.com/file/d/1zW-MXd9rJ0o_is9LqrGDPVW92PoqmwEO/view?usp=sharing

ANEXO I – RESPOSTAS DAS PERGUNTAS ABERTAS

a) Respostas da categoria DOCENTE que demonstram insatisfação:

- A diferença de pontuação entre os cursos FIC, técnicos e superiores. (Muitas vezes os FICs, embora pontuem menos, ajudam muito mais a comunidade).
- Ter que cumprir 40 horas semanais preenchidas em agenda, quando na verdade você trabalha muito mais que quarenta e precisa ludibriar a burocracia.
- "A convivência com pessoas preguiçosas que não se dispõem a fazer o mínimo nem pra justificar sua DE. Fico constrangida pela ausência de meus colegas ao local de trabalho, por sua baixa carga horária em sala etc. Basta examinar agenda zimbra! Cria-se cursos FIC com título das áreas e quando vejo é tudo voltado a Gestão, atuo em todos, e os pais dos ditos pouco aparecem ou interagem com seus alunos. Excesso de comunicação eletrônica e pouca convivência ou interação pessoal. Somos inseridos em grupos de whats sem convites ou avisos... Minha percepção é pouco otimista. As áreas que tem mais docentes livres também chama mais substitutos para repor os afastados em ""doutoramento"". Dizem que eu deveria relaxar um pouco, pegar mais leve... aprovaram novos cursos na área de Gestão e, das vagas docentes, um chamado (= 3). E, para aumentar a carga de desocupados, vão chamar mais 2 de humanas (sociologia e filosofia). Sendo que sociologia poderia ser das Ciências sociais aplicadas – ADM. Cansei de me expor nas reuniões e, com pesar, considero me aposentar tão logo cumpra as exigências mínimas na rede"
- Burocracia e falta de democracia efetiva.
- Em todos os campi é necessária a harmonização, nem sempre ocorre devido a grande diferença entre as opiniões e pessoas.
- "Alguns poucos não querem aprender, não se dedicam ou são muito imaturos para tal... Não consigo atingir a todos com o dueto ensino/aprendizagem..."
- Conviver com colegas que não colaboram para a instituição da mesma forma que eu.
- O excesso de trabalho, o trabalho burocrático que tira tempo do trabalho intelectual necessário às atividades docentes, a falta de conhecimento e valorização das atividades docentes pelos técnicos.

- Colegas que não querem atuar na sua profissão e nem em atividades que sabem que podem beneficiar ao Câmpus e a todos.

b) Fatores que mais geram insatisfação aos DOCENTES:

Conforme as respostas obtidas pelos DOCENTES, percebe-se que entre os fatores que mais geram insatisfação são:

- Disparidade de Carga horária;
- Burocracia e excesso de trabalho;
- Excesso de comunicação eletrônica e pouca convivência ou interação pessoal;
- Falta de harmonização e diferentes opiniões;
- Falta de comprometimento dos servidores.

c) Respostas da categoria DOENTE que demonstram satisfação:

- Saber que estou ajudando a comunidade;
- Estou fazendo algo que gosto e sinto orgulho em saber que estamos semeando sementes para um futuro melhor na região onde estamos atuando;
- O desenvolvimento dos alunos, sem dúvida é o que me anima e mantém;
- Construir possibilidades com meus alunos;
- Poder ensinar e levar conhecimento às pessoas que desejam isso;
- Estar fazendo a diferença na comunidade e vida dos educandos;
- Pensar no desenvolvimento econômico, social e cultural que o câmpus promove na minha região;
- A importância do trabalho para a sociedade, as possibilidades de atuação para a transformação da sociedade;
- Poder melhorar a vida das pessoas em qualificação profissional e inserção social.

d) Fatores que demonstram satisfação aos DOCENTES:

Dentre as respostas obtidas observa-se que os seguintes fatores demonstram satisfação aos docentes:

- Prazer em ajudar a comunidade;
- Fazer o que gosta;
- Os desenvolvimentos dos alunos e da comunidade;
- Colaborar com a qualificação profissional e a inserção social.

e) Opinião sobre o que é Qualidade de Vida no Trabalho para os DOCENTES:

- Procurar resolver os problemas de forma rápida e eficaz, evitando assim levarmos trabalho para casa. Um bom relacionamento com os colegas também é fundamental. É importante que todos façam nossa parte para que o trabalho seja executado;
- Ter boas relações entre colegas, entre chefias. Com alunos e comunidade em geral. Ter vontade de ir trabalhar e sair com a certeza de dever cumprido;
- "Respeito e socialização, quando o local de trabalho é escola. Deveria haver identificação entre servidor e instituição, mas isto é idealismo";
- Respeitar tempos, espaços e sentir-se respeitado em sua atividade profissional;
- Harmonia, paz, satisfação no trabalho que está fazendo e reconhecimento;
- O exercício social da técnica é tudo, fundamental para a humanização de ambos, docente e discente;
- Gostar de atuar no seu local de trabalho e ver seus frutos prosperarem;
- Liberdade para poder desenvolver as atividades docentes com autonomia, promovendo assim a excelência nas atividades de ensino sob o viés da educação progressista;
- Poder executar as atividades inerentes à minha função/cargo permitindo também exercer a prática de esportes e lazer na vida pessoal.

f) Na opinião do DOCENTES, considera-se Qualidade de Vida no Trabalho os seguintes fatores:

- Eficácia na execução de atividades;

- Relacionamento interpessoal;
- Cumprimento das funções designadas;
- Vontade de ir trabalhar;
- Sensação de dever cumprido;
- Respeito e socialização;
- Harmonia e satisfação no trabalho;
- Exercício da técnica;
- Autonomia na execução das atividades;
- Prática de esportes;
- Lazer na vida pessoal.

g) Sugestões para uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho, na opinião dos DOCENTES:

- Não há discussão sobre saúde mental neste questionário, algo que julgo de extrema importância, principalmente quando se considera o trabalho docente;
- Mais momentos de lazer para os servidores e dispor de mais incentivos para as psicólogas do câmpus trabalharem conflitos interno dos servidores. Pude perceber que estou bem no IFSC e gosto realmente de trabalhar nessa instituição;
- "Mais comunicação e menos surpresas";
- Diminuição da carga horária e o questionário deveriam investigar as causas desta elevada carga horária de alguns profissionais;
- Penso que seria interessante mais atividade relacionadas a saúde do servidor, tais como: atividades laborais, postura e formas de cuidar da voz durante as aulas, atividades de integração e etc;
- Criação de políticas voltadas à atividade fim da instituição, de forma que as questões administrativas não se sobreponham às atividades educacionais.

h) Fatores relacionados às sugestões sobre melhor QVT, na opinião dos DOCENTES:

- Saúde mental;
- Momentos de lazer entre os servidores;

- Mais comunicação;
 - Carga horária;
 - Atividades laborais, postura e formas de cuidar da voz durante as aulas;
 - Criação de políticas voltadas à atividade fim da instituição.
- i) Respostas da categoria TAE (Técnico Administrativo em Educação) que demonstram insatisfação:
- Relacionamento interpessoal e o conhecimento da real dimensão das minhas funções.
 - Quando querem padronizar o meu trabalho deixando de utilizar as minhas potencialidades. • A carga de trabalho que aumenta gradativamente, e trabalho sozinho sem perspectiva de mais servidores.
 - Excesso de trabalho, falta de procedimentos bem estabelecidos nos trâmites tanto processuais quanto de gerenciamento de pessoas, pouca capacitação/formação na área específica de atuação. Não possibilidade de substitutos para TAEs e diferença legislada de vencimentos entre servidores regidos por uma mesma lei 8112/90.
 - Trabalhar sozinha sem ter alguém para me ajudar. Depender muito de informações vindas da Reitoria e às vezes vem equivocadas.
 - Inadequação de minha capacidade profissional com as tarefas que exerço e a falta de oportunidade para mudar de setor/atividade.
 - Viajar todos os dias.
 - Crítica não construtiva, muitos se preocupam mais com a vida do próximo ao invés de trabalhar suas próprias limitações.
 - Diferenças, estamos em uma escola, mas parece uma empresa de ações. Um querendo passar por cima do outro.
 - A falta de uma remuneração financeira maior que condiz com o trabalho técnico que realizo. A falta de meritocracia no serviço público.
 - "Ver que muitos colegas não se empenham para cumprir, dentro de sua carga horária de trabalho, suas funções, tanto qualitativa quanto quantitativamente."

- Não ter confiança nem liberdade de expressão dentre os integrantes da própria equipe (setor).
- "a) A burocracia em demasia; b) O retrabalho; c) A sensação de estar ""correndo atrás da máquina""; d) Os prazos exíguos."
- A falta de respeito do princípio da legalidade. Constantemente os gestores

"inventam" formar alternativas das previstas em lei, ocasionando muita das vezes certa injustiça ao interessado (S).

j) Fatores relacionados à insatisfação da categoria TAE:

- Relação interpessoal;
- Falta de padronização e Clareza dos procedimentos;
- Informações equivocadas;
- Falta de possibilidade de iniciativa nas atividades;
- Carga horária;
- Excesso de trabalho em algumas funções;
- Pouca capacitação em algumas funções;
- Diferença de remuneração entre servidores regidos por uma mesma lei 8112/90;
- Falta de oportunidade para mudar de setor/atividade;
- Inadequação de capacidade profissional com as tarefas que exercidas;
- Morar longe do câmpus.

k) Respostas da categoria TAE que demonstram satisfação:

- Como servidora pública poder contribuir da melhor maneira para que a instituição progrida e finque raízes na comunidade e que essa mesma comunidade dê valor as instituições de ensino, ao conhecimento;
- O ambiente, a interação com os alunos, o aprendizado diário, a não rotina;
- Gosto da função, das demandas do setor e dos colegas;
- Trata-se do âmbito educacional de retorno para a população;
- Ver meu trabalho reconhecido pelos colegas;

- Promover a educação tecnológica para a região do meu câmpus;
- Poder de transformação e empoderamento das pessoas através do estudo;
- Pessoas/servidores dispostos a compartilhar experiências/conhecimento;
- Já foi o tempo que causava satisfação;
- Trabalhar para a educação pública brasileira, com um propósito social;
- Saber que posso contribuir para a formação de qualidade de nossos estudantes;
- O retorno positivo dos estudantes e dos meus colegas sobre nosso trabalho;
- "a) A interação com os colegas e com os estudantes; b) A socialização das ações do IFSC na comunidade; c) A possibilidade de desenvolvimento da região; d) A sensação de fazer o bem sem olhar a quem."
- Horário de trabalho e certa autonomia para realizar meus fluxos.

l) Fatores que demonstram satisfação à categoria TAE:

- Poder contribuir com o desenvolvimento da comunidade;
- Relações interpessoais;
- Reconhecimento do trabalho;
- Flexibilização de horários.

m) Na minha opinião da categoria TAE, Qualidade de Vida no Trabalho é:

- Ter vontade de vir trabalhar, sentir-se reconhecido e necessário, capacitar-se, sempre melhorar e ter à disposição os recursos necessários para fazer a diferença;
- Eu desempenhar meu trabalho com respeito, responsabilidade e autonomia;
- Fazer o que se gosta e ter a infraestrutura material e humana necessária para atender todas as tarefas;
- É a possibilidade de um trabalhador estar inserido no seu contexto de trabalho motivado e satisfeito;
- Se sentir bem e ter bastante conhecimento da área, ambiente agradável, tempo suficiente para realizar as atividades, ser melhor remunerado, ser reconhecido;
- Ter motivação diária para executar as atividades;
- Ambiente físico e psicológico adequado, incentivo à prática de esportes;

- Realizar suas atribuições da melhor maneira possível, ser profissional antes do pessoal e se sujeitar a outras atividades (comissão, coordenação, etc.) se consegue entregar com qualidade o proposto;
- Qualquer outra coisa que não a que vivenciamos hoje;
- Um ambiente com um espaço físico de tamanho adequado, iluminado, arejado, respeito e consideração entre os colegas de trabalho;
- Estar tranquilo e sem ansiedade para cumprir a minha função;
- Não precisar pensar em um milhão de consequências antes de falar qualquer coisa a qualquer colega de trabalho. Companheirismo. Trabalho em equipe (e não apenas em grupo). Reconhecer e ser reconhecido pelo seu trabalho. Espaço saudável para troca de ideias. Transparência nas atividades de todo o câmpus. Integração entre os trabalhos das diversas equipes (senão, tem-se um trabalho alienado);
- Condições apropriadas para realizar com eficiência e alegria as tarefas que desempenho.
- Respeito às opiniões (mesmo que divergentes) do servidor, respeito aos direitos do servidor, incentivo à qualificação (mestrado/doutorado) de TODOS os servidores, e não somente professores.

n) Fatores considerados Qualidade de Vida no Trabalho, na opinião da categoria TAE:

- Vontade de ir trabalhar;
- Reconhecimento;
- Capacitação;
- Respeito;
- Autonomia;
- Infraestrutura;
- Motivação e satisfação;
- Ambiente agradável;
- Tempo para executar as atividades;
- Remuneração;
- Saúde mental;

- Liberdade de expressão;
- Relações interpessoais;
- Integração das atividades entre as equipes de trabalho;
- Eficiência
- Incentivo à qualificação (doutorado).

o) Sugestões para uma melhor QVT, na opinião da categoria TAE:

- Ausência de ponto;
- Ter mais servidores para dividir o serviço, não mudar tanto as normas, quando se está conseguindo entender alguma coisa muda, corre-se o risco de se fazer alguma coisa com regulamentação atrasada;
- "Incentivar atividades física laboral";
- "Há um problema sério no fluxo de informações no IFSC. Existe uma distância na comunicação rotineira / procedural entre a Reitoria e os Câmpus e nos Câmpus, existe uma distância entre os gestores, os cursos e os setores. É necessário que as informações sejam divulgadas amplamente, que circulem mais rápido e que o feedback seja incentivado. Penso que o IFSC não possui uma cultura positiva sobre reuniões. A reunião deveria ter em PAUTA apenas questões que ainda não foram decididas ou que ainda podem ser modificadas, caso contrário, essa reunião não é necessária. É preciso que as reuniões gerem soluções e indiquem responsáveis pelos trâmites de execução do trabalho. É preciso focar em soluções em vez de opiniões sem responsabilização.";
- Palestras motivacionais, qualificação profissional por função;
- As chefias precisam ser melhor capacitadas. Coordenar uma equipe não é só conferir ponto. Quem se propõe a ser gestor tem que se preocupar e pensar em estratégias para melhorar o clima organizacional;
- A democratização das diversas opiniões via questionário é louvável. Espero que realmente sejamos ouvidos;
- "Minha sugestão é igualar o direito de realização de mestrado/doutorado dos TAES; Sempre que for realizar algum tipo de procedimento que envolva interpretação de lei, consultar a procuradoria federal junto ao IFSC para evitar

quebra do princípio da legalidade; Conscientização de pluralidade de ideias (respeito às ideias que diferem do que a linha ideológica da atual gestão impõe); Mapeamento URGENTE das características dos servidores, para que possam ser alocados nos setores que mais combinam com suas personalidades (na medida do possível)."

p) Fatores sugeridos para uma melhor QVT, na opinião da categoria TAE:

- Ausência de ponto;
- Maior número de servidores para evitar acúmulo de tarefas;
- Menos mudanças nas normas;
- Incentivo à atividades físicas laborais;
- Melhor comunicação entre os setores;
- Feedback;
- Efetividade da reuniões;
- Palestras motivacionais;
- Qualificação profissional;
- Capacitação de gestores;
- Liberdade de expressão;
- Direito à qualificação (doutorado);
- Procedimentos conforme as leis;
- Identificação de competência e habilidades dos servidores, possibilitando a alocação nos diversos setores.