

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO IFSC CAMPUS ARARANGUÁ : UM ESTUDO DE CASO

Viviane de Moura Cassal¹

Gabriel Mathias Ferrari²

RESUMO

O presente estudo espera demonstrar as inovações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho de servidores técnico-administrativos lotados IFSC Campus Araranguá, bem como caracterizar as práticas de QVT que aí ocorrem. Para a realização desta pesquisa fez-se um estudo com delineamento predominantemente descritivo, caracterizado como teórico-empírico. Os dados foram tratados por análise de conteúdo e os resultados indicam uma situação-limite com coexistência de aspectos positivos e negativos no trabalho. Os objetivos deste estudo foram: verificar quais ações são realizadas no IFSC Campus Araranguá capazes de proporcionar maior QVT aos seus servidores técnico-administrativos; analisar, a partir do Quality of Work Life Questionnaire Bref (QWLQ-Bref) a satisfação destes servidores com sua QVT em relação aos Domínios Físico/Saúde, Psicológico, Social e Profissional; propor ações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas para melhoria dos índices de satisfação. Os resultados demonstraram que algumas ações de QVT já vem sendo executadas e o índice de satisfação foi considerado satisfatório pela grande maioria dos servidores respondentes do questionário, com valores muito próximos ao índice plenamente satisfatório. Contudo, melhorias são necessárias principalmente no sentido de qualificar melhor seus servidores e com isso buscar excelência na oferta de serviços e valorização de seu capital humano e social.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Gestão de Pessoas. IFSC.

1 INTRODUÇÃO

Inúmeras são as abordagens e vários os instrumentos utilizados para caracterizar e definir o que se entende por qualidade de vida - conceito presente em estudos voltados para as

1 Aluna do curso de especialização em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica do IFSC – vivianecassal@outlook.com

2 Professor orientador do IFSC – gabriel.ferrari@ifsc.edu.br

condições de trabalho, dimensionando, assim, um novo conceito – Qualidade de Vida no Trabalho (NAHAS, 2006).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui-se em um desafio incidente na Administração Pública contemporânea, a qual necessita de servidores motivados e satisfeitos com o trabalho que realizam, primando por processos que envolvam a Gestão de Pessoas. Todavia, práticas de QVT no âmbito dos órgãos públicos brasileiros permanecem pouco exploradas.

Estudar a qualidade de vida em trabalhadores traduz-se em um exercício de crucial interesse, pois pode surgir daí melhorias no âmbito ocupacional que favoreçam as boas condições de saúde, satisfação com o trabalho e vida de forma que, conseqüentemente, gerem maior rendimento do e para o trabalhador (QUIRINO; XAVIER, 1987; RODRIGUES, 1994; FERNANDES, 1996).

Atualmente, a esfera federal carece de pesquisas que forneçam informações capazes de subsidiar propostas de enfrentamento e implementação de intervenções eficazes para promover a qualidade de vida de servidores públicos federais da Educação. Outro fator importante é que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) dos IFs, no qual são determinados objetivos, metas e ações para um período de quatro anos, é continuamente reformulado (INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2009; INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE, 2009). Diante desse cenário, e com a finalidade de construir um país justo e igualitário, torna-se necessário adotar um novo modelo de gestão pública utilizando instrumentos e recursos que sustentem esta reformulação. Logo, a Administração Pública deve ressaltar a inovação nos processos de Gestão de Pessoas, identificando seus fatores propulsores.

O presente estudo aborda a satisfação no trabalho relacionada à qualidade de vida e aponta para a importância de programas de QVT que promovam um melhor relacionamento entre os trabalhadores da instituição em todos os níveis organizacionais, demonstrando que o *feedback* dado pela organização é relevante para a qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho, proporcionando maior comprometimento e aumento da produtividade por parte dos servidores técnico-administrativos da instituição.

Segundo Ferreira (2011) a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho do servidor público poderá melhorar os níveis de satisfação e eficiência em seu trabalho e no serviço que oferece para a comunidade. Nesse contexto, surge a problematização que norteia o presente estudo: Como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do IFSC

campus Araranguá?

Para isso, definiu-se como objetivo geral do trabalho analisar o índice de QVT, de acordo com a metodologia do Quality of Word Life Questionnaire Bref (QWLQ-Bref). Como objetivos específicos, definiu-se: i) verificar quais ações são realizadas no IFSC Campus Araranguá capazes de proporcionar maior QVT aos seus servidores técnico-administrativos; ii) analisar, a partir do QWLQ-Bref a satisfação destes servidores com sua QVT em relação aos Domínios Físico/Saúde, Psicológico, Social e Profissional; iii) propor ações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas para melhoria dos índices de satisfação.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Inovação no Serviço Público Federal

A realização dos serviços públicos do Estado denota a necessidade de recorrer a uma instância administrativa denominada Administração Pública.

Para Meirelles (2005, p.64) a Administração Pública é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; no sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; no sentido operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Dentro deste contexto, Alberti e Bertucci (2006, p.5) afirmam que a inovação na gestão pública pode envolver: a incorporação de novos elementos, uma nova combinação de elementos existentes ou uma mudança significativa em relação à forma tradicional de fazer as coisas. Incluem novos produtos, novas políticas públicas e programas, novos processos, novos modelos de procedimentos para atender os problemas de políticas públicas.

Desta forma, ressalta-se a relevância da inovação no serviço público como fator indispensável para a sobrevivência. Inovar no serviço público significa aperfeiçoar os recursos disponíveis por meio de aspectos inovadores na gestão e na organização, conferindo benefícios aos servidores e à sociedade.

2.2 Qualidade de Vida

Fernandes (1996) atribui a importância QV com o sucesso institucional da organização. “Para obter um sucesso contínuo, a instituição tem de ser expert na busca de

resultados (qualidade de produtos/serviços), na manutenção de um clima interno motivador e na abertura para a inovação e a flexibilidade” (FERNANDES, 1996, p.21).

Já Souza (2003) define QV como “um conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis: saúde, trabalho, lazer, sexo, família e desenvolvimento espiritual”.

Para Silva e de Marchi (1997) a adoção de programas de QV e promoção da saúde proporcionam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento interpessoal. Por sua vez, a empresa lograria benefícios como força de trabalho mais saudável, menor rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e melhor ambiente de trabalho.

Conceitos como Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho são diferenciados, mas complementares, devendo ser integrados, pois evidencia a necessidade de equilibrar emoções, afetividade, harmonia, satisfação pessoal e profissional, bem-estar, o que leva a uma melhoria das condutas pessoais e no ambiente de trabalho, obtendo, como consequência, uma maior produtividade e qualidade do serviço prestado.

Nesta visão pessoal da QV, segundo França e Zaima (2002) destacam que se torna indispensável adotar uma visão biopsicossocial, a qual apresenta que toda pessoa é como um complexo composto de interfaces biológicas, psicológicas e sociais que reagem simultaneamente aos estímulos. Os componentes biológicos têm ampla relação com as causas da doença ou problemas existentes na vida do colaborador, com isso, procura-se compreender como ocorre o surgimento destas situações organizacionais. Entretanto, nas questões relacionadas à esfera psicológica, tem-se o objetivo de identificar situações que podem estar interferindo na qualidade de vida do trabalhador e por fim, a esfera social visa investigar os fatores sociais diferenciados. Esta visão biopsicossocial segundo os autores revela a preocupação com o indivíduo como um todo, possibilitando uma melhor compreensão dos problemas da organização e fornecendo indícios de problemas, com base na análise dos sintomas apresentados pelos empregados.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Quanto à origem dos estudos sobre QVT, segundo Fernandes (1996) é atribuído a Eric Trist (1975) e seus seguidores o pioneirismo de pesquisas e estudos sobre este tema, por volta de 1950, no Tavistock Institute, uma instituição britânica sem fins lucrativos que aplica as

Ciências Sociais a questões e problemas contemporâneos. Dentro do estudo realizado, foi feita uma abordagem sociotécnica da instituição – enfatizando a relação trina indivíduo/trabalho/instituição – com base na análise e reestruturação da tarefa, objetivando facilitar a vida dos trabalhadores.

Na década de 70, Louis Davis criou o termo “Qualidade de Vida no Trabalho – QVT” para referir-se à preocupação com o bem-estar geral e saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. Atualmente, este conceito abrange tanto aspectos físicos e ambientais quanto psicológicos do local de trabalho, podendo-se destacar: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento dos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro da equipe e da organização; o ambiente psicológico do trabalho; a liberdade de atuar (autonomia); a responsabilidade de tomar decisões; a possibilidade de engajamento e efetiva participação, etc. (CHIAVENATTO, 2008).

As alterações de paradigma dos meios de produção passaram efetivamente por momentos diversos – impulsionados nas décadas de 80 e 90 – gerando uma nova abordagem na qual o foco é o trabalhador, visando uma maior participação, autonomia e satisfação no trabalho, ao mesmo tempo em que o torna mais comprometido. Dentro desta realidade, a QVT inclui trabalhadores, gerentes, diretores, buscando o equilíbrio e a produtividade em uma perspectiva holística (o todo).

Pode-se afirmar que os programas de QVT nas organizações visam prevenir problemas de saúde na vida de seus colaboradores; tais medidas profiláticas exercem um efeito sobre o comportamento do funcionário e etilo de vida do mesmo fora do ambiente de trabalho, influenciando as pessoas a melhorar seu padrão de vida (CHIAVENATTO, 2008).

Hoffmann (2007) menciona, com base em Levering (1986) que:

[...] um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, questão fundamental de justiça. Um contexto com esta característica, segundo o autor, não permite que as pessoas se desenvolvam ou se tornem mais completamente humanas (LEVERING, 1986, apud HOFFMANN, 2007, p.18).

Logo, pode-se perceber que pessoas motivadas, reconhecidas por sua chefia, desenvolvem um sentimento positivo de felicidade e realização, o qual comporta o poder de ampliar a eficiência do trabalho desempenhado.

Dasso Júnior (2002) discorre sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho em seu sentido mais amplo, enfatizando que abrange todas as condições relacionadas com o

trabalho, tais como carga horária, salários, ambiente de trabalho, benefícios e serviços, possibilidade de ascensão na carreira e relacionamentos humanos, fatores significativos quando se trata de aumentar a satisfação e a motivação no trabalho.

2.3.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho dentro das Organizações

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser analisada basicamente sob duas óticas:

Das Organizações – Do ponto de vista das organizações, a QVT deve compor o objetivo da instituição, incluindo em sua cultura organizacional um modelo de gestão próprio, capaz de incluir todas as áreas administrativas, direcionando adequadamente os elementos motivacionais geradores de sentimentos positivos de bem-estar coletivo e individual.

Dos Trabalhadores – Do ponto de vista dos servidores, representa suas vivências, capacidades individuais, evoluções e progressos.

Na busca por Qualidade de Vida no Trabalho em seu aspecto sistêmico, foram desenvolvidos alguns modelos capazes de incrementar a QV dentro das organizações. Dentre os que foram criados, os de maior expressão são os propostos por Walton, Hackman e Oldhan e Nadler e Lawler.

2.3.1.1 Modelo de Walton

Segundo França (2011) o critério de QVT mais utilizado no Brasil é o de Walton (1973), e deve ser operacionalizado de acordo com o programa de QVT desenvolvido pela empresa. Um dos mais bem-conceituados modelos usados para investigar e analisar a QVT, é composto por oito fatores básicos capazes de modificá-la. São eles: compensação justa e adequada; condições de trabalho; integração social na organização; capacidade de crescimento e segurança; uso e desenvolvimento das capacidades pessoais; cidadania; trabalho e espaço de vida e relevância social no trabalho.

Percebe-se que as dimensões da QVT são abrangentes e envolvem a vida organizacional e a social, confirmando a importância do bem-estar dos trabalhadores para a saúde da organização (CAVASANI et al, 2006).

Portanto, dentro de uma perspectiva subjetiva, é crucial que a instituição repense valores destinados à qualificação profissional de seus servidores, uma vez que os resultados dependam daqueles para serem evidenciados. É preciso atentar-se para as necessidades dos funcionários a fim de que se maximize o seu potencial, refletindo em metas alcançadas e resultados sensivelmente melhorados.

2.3.1.2 Modelo de Hackman e Oldhan

Considera que a QVT é favorecida por cargos enriquecidos, e apoia-se nas características objetivas das tarefas no ambiente organizacional.

2.3.1.3 Modelo de Nadler e Lawler

Chiavenatto (2008) descreve que Nadler e Lawler fundamentam que a QVT está alicerçada em quatro pilares básicos que, se forem colocados em prática dentro de uma empresa, são capazes de aprimorá-la. São eles: participação dos funcionários nas decisões da empresa; reestruturação interna do trabalho por meio da multiplicidade de tarefas e da criação de grupos autônomos de trabalho; inovação no sistema de recompensas para ativar o clima organizacional; melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas. Para este último item, sugestões aplicáveis nas empresas seriam o atendimento terapêutico especializado, palestras e vídeos explicativos durante os intervalos ou em horários especiais, previamente divulgados, sala de descanso e meditação, entre outras terapias holísticas que auxiliam no reequilíbrio do indivíduo como um todo (físico emocional e mental). Estes aspectos demonstram que o indivíduo sente-se e passa a ser parte integrante da organização, ressaltando sua importância dentro desta.

2.3.2 Modelo de Avaliação de QVT – perspectivas ergonômicas e interativas

Segundo Guérin et al (2001), a perspectiva ergonômica apresenta um olhar do trabalhador sobre o trabalho a partir da tarefa, baseado em normas regulamentadoras padronizadas pela ergonomia.

Brief (1998) relata uma perspectiva de satisfação no trabalho chamada integrativa, a qual defende que a personalidade das pessoas influencia seus sentimentos em relação à sua satisfação no trabalho. Este modelo é representado por um questionário com 20 perguntas referentes à relação com o trabalho que envolve vários aspectos (BRIEF, 1998, apud MUCHINSKI, 2004, p.302).

Estes aspectos estão relacionados às condições e sentimentos capazes de influenciar na QVT dos servidores. São os seguintes:

- Condições de trabalho e suporte da organização: ambiente físico e equipamentos;
- Crescimento profissional: capacitações, desenvolvimento de competências e planejamento de carreira;

- Organização do trabalho: jornada, flexibilidade, pressão da chefia;
- Relações socioprofissionais de trabalho: relacionamento com colegas, equipes, público e chefias;
- Reconhecimento do seu trabalho, seu empenho, sua produtividade e sua motivação.

Conforme Muchinski (2004), [...] trabalhos com responsabilidade podem ser insatisfatórios para alguns devido ao estresse e outros problemas; outros podem considerar a responsabilidade como fonte motivadora. Trabalhos desafiadores pode ser fonte de satisfação para alguns conforme se sentem a respeito de si mesmos após completarem tarefas difíceis; outras podem achar essas recompensas insignificantes (MUCHINSKI, 2004, p.301). Assim, constata-se que a validade de satisfação com o trabalho é influenciada por características de personalidade individuais e características do trabalho em si – este entendimento produz sensações positivas ou negativas relacionadas ao trabalho, moldando a atitude (sentimento de satisfação).

A primeira etapa para a implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho é firmar compromissos que direcionarão a metodologia segura e adequadamente. Em seguida é realizado um diagnóstico macroergonômico e microergonômico de QVT – no caso, com a participação de todos os servidores técnico-administrativos (TAE); imprescindível que todos sejam ouvidos para o alcance efetivo dos objetivos. É importante a investigação tanto dos perfis demográficos (idade, sexo, estado civil) como dos perfis profissiográficos dos trabalhadores (cargo, lotação, tempo de serviço público, etc.). Neste momento, a microergonomia analisa os resultados obtidos, produzindo uma política de QVT.

A segunda etapa é a formulação da política de QVT e, na sequência, do programa de QVT (ações institucionais), com base nos dados obtidos da micro e macroergonomia.

A terceira etapa refere-se à forma como será elaborado o programa de QVT e o modo como serão incluídos os projetos de QVT na instituição.

A OMS (Organização Mundial de Saúde) elaborou diversos instrumentos para avaliar a QVT, chamados World Health Organization Quality of Life (WHOQOL) (FERRO, 2012; VIEIRA NETO, 2016).

Questionários como o QWLQ-BREF e o WHOQOL são instrumentos importantes para avaliar a QVT, à medida que contribuem para a melhoria das condições de trabalho e satisfação dos funcionários de uma empresa (VIEIRA NETO, 2016).

2.4 Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Federal

Discorre sobre a aplicabilidade da QVT no âmbito do Serviço Público Federal, partindo da seguinte afirmação: enquanto na administração privada é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza (MEIRELLES, 2005).

No que diz respeito à saúde dos servidores que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC (atividades de Administração de Pessoal do Serviço Civil do Poder Executivo), o Estado tem empenhado esforços a fim de criar estratégias integradas e intersetoriais.

Neste contexto, o Manual de Perícia Oficial em saúde do Servidor Público Federal aponta que “promover a atenção à saúde dos servidores públicos, civis, federais [...] é uma orientação estratégica com vistas à sua valorização, uma vez que este é partícipe direto e ativo na construção de uma sociedade melhor” (MPOG, 2010). Estes esforços são traduzidos na prática através de seus atos normativos.

Ainda sobre o Manual de Perícia Oficial, a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal vem sendo construída de forma coletiva por meio de encontros, oficinas e reuniões com os recursos humanos, técnicos de saúde e entidades sindicais, a fim de compartilhar experiências, dificuldades e projetos, constituindo uma política transversal de implantação, descentralizada e coletiva, com os diferentes órgãos da Administração Pública Federal (MPOG, 2010).

2.5 Cultura Organizacional

A importância da Gestão de Pessoas dentro de uma organização traz consigo a importância da análise da cultura organizacional. Ademais, de acordo com Nassar (2000, p.35) “cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças e tecnologias que mantém unidos os diferentes membros, de todos os escalões hierárquicos, perante dificuldades, operações do cotidiano, metas e objetivos.”

Para Chiavenatto (1996) a “cultura organizacional consiste em padrões explícitos e implícitos de comportamentos adquiridos e transmitidos ao longo do tempo, constituindo uma característica própria de cada empresa”.

No nível visível, há os padrões e estilos de comportamento dos empregados. No nível invisível, estão as crenças e valores compartilhados, resistentes e mais difíceis de modificar (CHIAVENATTO, 1996, p.72).

A cultura de uma organização reflete valores e estilos de liderança executiva e gerencial, e mostra resultados de práticas administrativas e de recursos humanos passados – tais como recrutamentos, treinamentos e política de recompensas.

2.6 Clima Organizacional

De certa forma, traduz-se como a representação da cultura organizacional, ou o reflexo das consequências originadas pela adoção desta cultura dentro da organização.

Segundo Souza (2003) o clima organizacional pode ser entendido como atmosfera organizacional, ressaltando a importância do bem-estar emocional das pessoas dentro das organizações e também do papel que exerce a psicologia organizacional dentro da instituição, a qual se reorganiza e sofre reestruturação para aperfeiçoar produtos e/ou serviços a serem oferecidos.

Assim, o clima organizacional surge dentro das organizações e depende diretamente da estrutura e da cultura de cada uma delas.

Os conceitos de cultura e clima organizacional são complementares, resultando na satisfação ou insatisfação dos colaboradores em relação à instituição, o que reflete diretamente na QVT realizado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Marconi e Lakatos (2007) Método ou Metodologia da Pesquisa, pode ser definido como sendo um conjunto de atividades sistêmicas e racionais, que permite alcançar os objetivos preestabelecidos, auxiliando as decisões dos pesquisadores e também detectando erros e definindo os possíveis caminhos a serem seguidos.

A presente pesquisa foi realizada no Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC, que é uma autarquia federal brasileira, vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e, atualmente, conta com uma reitoria localizada na cidade de Florianópolis e 22 Campus distribuídos pelo estado.

3.1 Delineamento da pesquisa

A escolha dos procedimentos sistêmicos que possibilitam descrever e explicar uma determinada situação caracteriza o método científico a ser utilizado em uma pesquisa (FACHIN, 2001). Sendo assim, quanto à metodologia, a presente pesquisa pode ser

classificada em estudo de caso, pois foi possível desenvolver uma análise e investigação sobre as questões de qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa documental possui como finalidade investigar fenômenos por meio de documentos, descrevendo-os, comparando os comportamentos e condutas da sociedade. Através dela, levantou-se o fundamento teórico a partir de fontes primárias, como por exemplo, livros e artigos científicos.

O estudo de caso, por sua vez, explora um determinado cidadão individual ou coletivamente, pessoa, ou grupos de pessoas apresentando os mais diversificados aspectos a respeito de sua vida. Por meio dele, foi analisada a pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho realizada no IFSC Campus Araranguá.

Quanto à conduta de análise de dados, a pesquisa será bibliográfica, já que toda pesquisa tem uma parte de revisão de literatura. Além disso, será de levantamento de dados, porque, segundo Rampazzo e Corrêa (2008), essa pesquisa caracteriza-se por indagar os indivíduos sobre os aspectos que se pretende investigar. Por fim, para dar uma contribuição ao IFSC/Araranguá, pretende-se, não apenas fazer um levantamento das ações de QVT realizadas pelo instituto e da satisfação desses servidores com as ações propostas, como também, em relação aos itens respondidos que requereram mudanças e transformações relativas à QVT da instituição.

Considerando este contexto, a abordagem do problema se deu por uma perspectiva quanti – qualitativa, ou seja, do tipo misto. Na pesquisa qualitativa concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado (BEUREN, 2014), entretanto a abordagem qualitativa tem a finalidade de destacar características não vistas por meio de uma pesquisa quantitativa.

Considerando Hartley (1994) o estudo de caso, com base abordagem qualitativa, tem sua fundamentação em uma investigação detalhada, através da coleta de dados, possibilitando compreender o contexto e os processos envolvidos no estudo. Pesquisa quantitativa, segundo Lakatos e Marconi (2007) têm como objetivo compreender o comportamento do ser humano por meio da coleta de dados numéricos de forma descritiva, baseada em pesquisas subjetivas levando o observador mais perto do objeto de estudo, apontando preferências, e outras ações do grupo. Para Ferreira (2011), o método quantitativo busca a razão de eventos sociais com a utilização de procedimentos controlados. A pesquisa é qualificada pela utilização de mecanismos estatísticos, que possibilitam a realização de diversos estudos posteriores.

Por isso, quanto aos fins, o trabalho é classificado como exploratório e descritivo. Exploratório, pois, segundo Rampazzo e Corrêa (2008), leva o pesquisador a conhecer as características e peculiaridades que rodeiam o seu problema de pesquisa; descritivo, “porque observa, porque correlaciona o que vê com o que observa” (RAMPAZZO; CORRÊA, 2008, p.73). Considera-se que a pesquisa descritiva visa verificar e identificar a possível relação das variáveis existentes no caso ou ainda estudar a natureza dessa relação (GIL, 2010).

As variáveis relacionadas à pesquisa foram analisadas considerando a estatística descritiva, possibilitando obter o perfil dos colaboradores em estudo, bem como compreender e caracterizar a empresa em estudo. A estatística descritiva permite-se descrever, compreender e resumir os dados obtidos, ou seja, descrevendo e sumarizando os valores relacionados à coleta de dados obtidos através da aplicação do questionário.

Contudo, a técnica de aplicação de questionário é considerada uma técnica de coleta de dados, sendo utilizada com o objetivo levantar informações para atender aos objetivos predeterminados. (PRODANOV; FREITAS, 2013). Por meio da coleta de dados e da análise dos resultados obtidos com a aplicação de um questionário aos colaboradores da empresa em questão buscou-se responder aos objetivos específicos em questão. Ao considerar Markoni e Lakatos (1999), o questionário pode ser compreendido como um instrumento científico, composto de perguntas ordenadas e predeterminadas e que deve ser respondida pelos participantes de forma individual. Ainda Oliveira (1997, p. 5) destaca que “o questionário apresenta as seguintes características: deve ser a espinha dorsal de qualquer levantamento, deve reunir todas as informações necessárias e deve possuir linguagem adequada”.

A pesquisa possui uma abordagem contra hegemônica, isto é, que identifica os resultados com foco no ponto de vista dos trabalhadores, visto que eles são os principais atores do ambiente de trabalho (FERREIRA, 2011). Abaixo uma sucinta descrição de cada fator/domínio reproduzidos pelo questionário e importantes sinalizadores do índice de QVT de uma instituição.

O *domínio Físico/Saúde* diz respeito aos aspectos relacionados à saúde e aos hábitos dos colaboradores de determinada organização, bem como às doenças relacionadas ao trabalho. A gestão dos fatores físicos e sociopsicológicos impactam no clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa, ou seja, ambientes de trabalho nos quais os colaboradores adquirem problemas de saúde podem acarretar queda de produtividade em razão das faltas ao trabalho não planejadas.

O *domínio Psicológico* refere-se à autoestima e à satisfação pessoal dos colaboradores, bem como aos aspectos motivacionais no trabalho. A motivação precisa ser estimulada para que o potencial dos trabalhadores da organização seja liberado e, por consequência, sua eficácia seja maximizada.

O *domínio Pessoal* aborda as crenças pessoais e religiosas, as características culturais que influenciam o trabalho e a dimensão familiar. Enfatiza-se que tal domínio é de primordial relevância atualmente, pois se sabe que trabalhar em equipe e melhorar as relações humanas no trabalho possibilita o bem-estar e aquisição dos resultados esperados.

O *domínio Profissional*, por sua vez, remete aos aspectos que influenciam, de maneira geral, a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (Reis Junior et al, 2011). O fator profissional diz respeito ao desenvolvimento de habilidades para o aperfeiçoamento da carreira e é uma variável fundamental para o indivíduo dentro da organização. Sabe-se que um dos fatores causadores da síndrome de Burnout, uma síndrome de esgotamento profissional, decorrente da exposição contínua e excessiva a fatores interpessoais crônicos no trabalho, é a baixa realização profissional, que se refere ao sentimento de ineficácia e impossibilidade de alcançar objetivos profissionais.

Com base nos resultados apontados no questionário, tornar-se-á possível identificar quais ações da empresa visam a promoção da qualidade de vida no trabalho, analisando a apresentação e características da empresa em estudo e nos resultados coletados através da pesquisa. Ainda, torna-se possível compreender e identificar os aspectos que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho, bem como apresentar-se sugestão de melhorias para a organização.

Em síntese, a presente pesquisa tem como características ser um estudo de caso, do tipo descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando um questionário aberto e entrevista estruturada como procedimentos técnicos de coleta de dados.

3.2 Contexto e participantes da pesquisa

De acordo com Appolinário (2004), compreende-se por população de pesquisa, o grupode pessoas ou eventos que possuem um conjunto de características em comum.

O Instituto Federal de Santa Catarina Campus Araranguá conta com um total de 48 servidores técnicos administrativos em educação (TAE), dos quais participou da pesquisa um total de 23 servidores, ou seja, 48% dos TAE do Campus responderam ao questionário, e 25 servidores, representando 52%, não responderam.

Todos os colaboradores da empresa foram convidados a participar do estudo em questão, garantindo a amostragem em relação ao universo de estudo. De acordo com Marconi e Lakatos (2007) este tipo de amostra representa exatidão e eficácia nas amostras, considerando ainda, que todos os elementos têm a mesma porcentagem de probabilidade de pertencer a amostra.

O questionário QWLQ-Bref, composto por 20 perguntas abertas, foi colocado no aplicativo google forms e ficou disponível por um período de trinta dias.

Este modelo de questionário tornou-se um dos instrumentos mais comumente empregados na avaliação da QVT, e concentra sua pesquisa de dados em quatro diferentes aspectos do indivíduo – fatores ou domínios: domínio físico (Saúde), representado pelas questões de nº 7, 11, 20 e 22; domínio psicológico, através das questões 5, 8 e 12; domínio pessoal, descrito pelas questões de nº 9, 13, 14 e 18 e, por fim, domínio profissional, reproduzido pelas restantes questões, 4, 6, 10, 15, 17, 19, 21 e 23, conforme o Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 – Questões de 4 a 23

DOMÍNIO	Questão	QUESTÃO
FÍSICO	7	Em que medida você avalia o seu sono?
	11	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	20	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	22	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
PSICOLÓGICO	5	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	8	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	12	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
PESSOAL	9	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	13	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	14	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?

	18	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
PROFISSIONAL	4	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	6	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	10	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	15	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	16	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
	17	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	19	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
PROFISSIONAL	21	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	23	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: Adaptado de Cheremeta et al., 2011, p. 12-13.

Para o cálculo do índice de Qualidade de Vida, utilizou-se uma escala do tipo Likert, A escala de avaliação (Tabela 3) apresenta cinco possibilidades de configuração da organização quanto à percepção da QVT por seus servidores, indo do “muito insatisfatório” ao “muito satisfatório”, como se constata a seguir:

Quadro 2- Escala de Classificação

QWLQ - 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: Elaborado pela autora.

Outrossim, o modelo de resposta, tanto quanto a forma de mensuração dos resultados foram mantidos, respeitando a metodologia da análise original. Os participantes responderam às questões optando por uma única alternativa entre 1 a 5, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Variantes de possíveis respostas da escala Likert

Escala tipo Likert	1	2	3	4	5
-	muito baixa	baixa	média	boa	muito boa
-	nada	pouco	médio	bastante	completamente
-	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
-	muito ruim	ruim	médio	bom	muito bom

Fonte: Elaborado pela autora.

3.3 Técnicas de Coleta e Análise de dados

Conforme os objetivos propostos para o estudo, e considerando a análise dos resultados obtidos através do questionário realizado com os servidores técnico-administrativos do IFSC Campus Araranguá, são apresentados a seguir os resultados e respectivas análises concernentes às dimensões e índices de qualidade de vida no trabalho pesquisadas.

Os dados obtidos pelo QWQL-bref aplicado nos servidores apontaram que os fatores analisados foram considerados satisfatórios e muito satisfatórios quanto à percepção daqueles em relação a sua QVT, visto que a média da QVT final alcançou 74,69, valor este que, segundo a escala de Avaliação representada na Tabela 3, e também segundo o QWLQ-78, corrobora para um índice de avaliação satisfatório, mas beira os valores limítrofes para o índice imediatamente superior, o muito satisfatório. Isto mostra que os servidores desta instituição trabalham, em sua maioria, de uma forma satisfeita e motivada, demonstrando que a interação entre a equipe, o clima organizacional e a proposta profissional em questão favorecem a percepção positiva.

A análise dos resultados evidencia um quociente geral positivo no que tange aos quatro domínios de abordagem da QVT pesquisados. Tal análise funciona como um alerta para a instituição pesquisada, em casos de discrepância nos resultados, pois os gestores devem compreender que os domínios estão interligados – quando um deles mostra índices de insatisfação, é possível que interfira negativamente nos demais, a médio ou longo prazo.

O Domínio Físico (Saúde) obteve uma média de QVT de 66,78, enquadrando-se na classificação satisfatória, assim como o Domínio Psicológico, com média de 75,37, esta última praticamente no limite entre satisfatória e muito satisfatória. O Domínio Pessoal apresentou a maior média de QVT obtida através deste estudo, 82,6, considerada muito

satisfatória. Finalmente, o domínio profissional alcançou uma média de 73,99, valor igualmente bastante próximo da classificação para muito satisfatória.

Em relação ao índice da satisfação, nota-se que 73,9% dos entrevistados estão satisfeitos com a QVT; 21,7% estão medianamente satisfeitos, e apenas 4,3% estão pouco ou nada satisfeitos com as ações de QVT ofertadas pela empresa,

Os resultados obtidos mostram que os colaboradores consideram que as questões pessoais, como a família, crenças, cultura são respeitadas e valorizadas. Neste caso, a empresa trabalha com resultados plenamente satisfatórios, visto que representa que a organização realmente oferece ambiente e condições de trabalho adequados aos seus colaboradores, influenciando positivamente em seu bem-estar e autovalorização.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

O Quadro 3, abaixo, demonstra os resultados da pesquisa, em percentuais, os quais traçam o perfil de QVT dos servidores técnico-administrativos do IFSC Campus Araranguá nos quatro domínios analisados. A média dos domínios da QVT, na visão dos entrevistados, e a média geral de QVT também foram apresentadas no referido gráfico, o qual foi analisado com base na escala de classificação proposta por Reis Júnior(2008, p.80).

O Domínio Físico, Psicológico e o Domínio Profissional atingiram, respectivamente, 66,78, 75,37 e 73,99 de média da QVT, encaixando-se em um índice satisfatório de avaliação. Já o Domínio Pessoal alcançou uma média de 82,6, enquadrando-se no índice muito satisfatório de avaliação. Tal domínio é de primordial relevância atualmente, pois sabe-se que trabalhar em equipe e adequar-se aos bons vínculos em relações humanas no trabalho possibilita o bem-estar execução dos resultados esperados.

Quadro 3 – Resultado compilado por domínios

Domínio Físico/Saúde	Média QVT	66.78	Índice de avaliação:	Satisfatório
Domínio Psicológico	Média QVT	75.37	Índice de avaliação:	Satisfatório
Domínio Pessoal	Média QVT	82.60	Índice de avaliação:	Plenamente satisfatório

Domínio Profissional	Média QVT	73.99	Índice de avaliação:	Satisfatório
----------------------	-----------	-------	----------------------	---------------------

Fonte: Elaborado pela autora.

O *Domínio Físico* foi, dentre os pesquisados, o que apresentou menor média da QVT segundo os servidores respondentes (66,78). Apesar de sentirem-se confortáveis em seu ambiente de trabalho (82,6%) e de julgarem suas necessidades básicas satisfeitas (82,6%), a grande maioria respondeu que avalia de uma forma positiva seu sono (56,5%); porém, foi onde houve o maior índice de resposta indiferente (30,4%).

Interessante acrescentar que nenhum entrevistado respondeu sentir-se desconfortável ou pouco confortável em seu ambiente de trabalho, conforme nos mostram os resultados da questão 4. O valor da média de QVT para o Domínio Físico, 66,78, encaixa-se em um índice de avaliação considerado satisfatório, mas que pode ser ampliado através de melhorias sugeridas nas deliberações deste estudo.

Em relação ao *Domínio Psicológico*, quando questionados sobre o seu grau de motivação para trabalhar na instituição pesquisada, os respondentes, em sua grande maioria revelaram um índice plenamente satisfatório (78,3%), nenhum sentiu-se muito desmotivado e apenas 4,3% sentiu-se pouco motivado para trabalhar. No que concerne à liberdade de expressão dentro da empresa, 73,9% revelam poder expressar-se com liberdade de um modo satisfatório ou muito satisfatório; 13% são neutros e outros 13% pensam ter pouca ou quase nenhuma liberdade de expressão na organização laboral.

Quanto a sentirem orgulho do local onde trabalham, a grande maioria (73,9%) diz sentir bastante ou muito orgulho; 26,1/5 são neutros ou indiferentes e nenhum respondente revelou sentir pouco ou quase nenhum orgulho de seu trabalho. Ressalta-se que a média de QVT para este domínio foi de 75,37 – uma média em posição limítrofe com o índice de avaliação plenamente satisfatório.

Uma das perguntas-chave deste questionário encontra-se inserida no *Domínio Pessoal*, e versa sobre a realização pessoal do entrevistado ao executar suas atividades laborais em seu ambiente institucional. E aqui encontrou-se um paradoxo, pois foi exatamente a questão onde o índice de respostas indiferentes ou neutras foi o maior de todo o questionário (30,4%). Contudo, ninguém respondeu sentir-se pouco ou muito pouco realizado, e 69,6% admitiram estarem realizados de forma satisfatória ou plenamente satisfatória.

Quanto à avaliação da qualidade da relação profissional com superiores e/ou subordinados, 82,6% dos entrevistados afirmaram relacionarem-se bem ou muito bem em seu

ambiente de trabalho, o que mostra aqui um índice plenamente satisfatório; por outro lado, 8,7% revelaram relacionarem-se mal ou muito mal com superiores e/ou subordinados, e outros 8,7% são neutros ou indiferentes.

Em relação à questão da opinião familiar sobre o trabalho dos respondentes, esta foi a questão que obteve o maior índice de resposta satisfatória ou plenamente satisfatória no questionário aplicado – 91,3% responderam que sua família aprecia bastante ou muito o fato de os respondentes trabalharem na instituição; nenhum respondeu que a família aprecia muito pouco ou quase nada o local onde trabalha o respondente, e apenas 8,7% respondeu ser neutro ou indiferente em relação a este questionamento.

Outra pergunta essencialmente importante, que consegue retratar o nível de satisfação do respondente ao ativar diretamente sua autoestima e autoconfiança, versa sobre o quanto sente-se respeitado em seu ambiente de trabalho. A grande maioria (86,9%) respondeu sentir-se bastante ou muito respeitado; 8,7% revelou ser neutro ou indiferente e apenas 4,3% revelou sentir-se pouco ou quase nada respeitado por seus colegas e superiores dentro da sua organização.

Aqui neste domínio apresenta-se a maior média de QVT obtida para este estudo, considerando-se os quatro domínios estudados. O valor desta média, 82,6, remete a um índice de avaliação considerado plenamente satisfatório, e mostra as questões pessoais significativamente valorizadas pela instituição.

Quanto ao *Domínio Profissional*, quando questionados sobre sua liberdade para criar novidades em seu trabalho, os entrevistados responderam positivamente em 78,2% dos casos; 13% indiferentes ou neutros e 8,6% pensa ter pouca ou muito pouca liberdade para criar algo novo em seu ambiente de trabalho. Com idênticos percentuais foi respondida a questão relativa à igualdade de tratamento entre os funcionários, onde apenas 8,6% dos respondentes julgaram ter desigualdade de tratamento na instituição.

Em relação ao orgulho que sentem ao trabalhar na organização, os respondentes foram praticamente unânimes – 91,3% afirmaram sentir bastante ou muito orgulho, nenhum deles foi neutro ou indiferente e 8,7% responderam sentir pouco ou quase nenhum orgulho de serem funcionários desta instituição, o que remete a um índice de satisfação plenamente satisfatório.

Quanto ao nível de satisfação em fazer parte das decisões da empresa, a grande maioria revelou estar bastante ou muito satisfeito (72,7%); 13,6% foram neutros ou indiferentes e outros 13% revelaram estar pouco ou quase nada satisfeitos com sua participação nas decisões da instituição.

Quando questionados em relação ao seu nível de responsabilidade dentro da empresa, foi obtido um índice plenamente satisfatório – 86,9% afirmaram ser alto ou muito alto este nível; 8,7% foram neutros ou indiferentes e apenas 4,3% responderam ser seu nível de responsabilidade baixo ou muito baixo dentro da empresa.

Em relação aos treinamentos oferecidos pela instituição, metade dos entrevistados (50%) responderam estar satisfeitos ou muito satisfeitos; 22,7% foram neutros ou indiferentes e 27,3% afirmaram que há pouco ou quase nenhum treinamento oferecido pela instituição. Ressalta-se, neste caso, o maior percentual negativo de respostas contidas em todo o questionário, sinalizando, assim, para a necessidade de uma medida corretiva relativa a este contexto específico.

Quanto à variedade de tarefas realizadas pelos funcionários, 69,5% afirmaram estar satisfeitos ou plenamente satisfeitos; 21,7% foram neutros ou indiferentes e 8,7% responderam estar pouco ou quase nada satisfeitos em relação à variedade de tarefas realizadas.

Em relação ao espírito de camaradagem no trabalho, 65,2% revelou estar bastante ou muito satisfeito; 13% foram neutros ou indiferentes e 21,7% responderam haver pouco ou quase nenhum espírito de camaradagem em seu ambiente de trabalho.

Por fim, os respondentes foram questionados o quanto estão satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho. Outra pergunta-chave deste questionário. 73,9% revelaram sentir bastante ou muita satisfação em relação à sua QVT; 21,7% foram neutros ou indiferentes e apenas 4,3% responderam sentir pouca ou quase nenhuma satisfação em relação à sua QVT no trabalho.

Em resumo, a avaliação dos entrevistados foi positiva para os quatro domínios e plenamente satisfatória para um deles; ou seja, apresentando uma QVT com média 74,69, a grande maioria dos entrevistados julga ter uma qualidade de vida no trabalho que encontra-se muito próxima ao índice plenamente satisfatório.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

Após a tabulação as respostas fornecidas pelos servidores técnico-administrativos do IFSC Campus Araranguá, verificou-se que a grande maioria está satisfeita com a Qualidade de Vida no Trabalho oferecida pela instituição.

De acordo com pesquisadores da área, para que haja uma ampliação do índice de QVT dos servidores é necessária uma ação conjunta, que garantisse a participação de todos os envolvidos. Mudanças na gestão e organização dos dirigentes da empresa tornam-se

fundamentais, no sentido de eliminar velhos padrões e crenças limitantes, as quais impedem o crescimento saudável da empresa e comprometem a eficácia do programa de qualidade de vida no trabalho.

Uma proposta para melhoria ainda mais significativa do índice de satisfação de seus servidores seria promover o desenvolvimento da empresa no sentido de firmar parcerias com outras instituições de natureza pública como o IFSC que estejam próximas geograficamente. Assim, professores dessas instituições poderiam ministrar ações de QVT para os servidores do IFSC: em contrapartida, professores do IFSC poderiam propor ações e estudos naqueles locais.

Uma medida interessante seria sugerir a criação de um setor de QVT no interior da instituição, onde seriam fornecidas informações via e-mail, whatsapp, redes sociais para agendamento e divulgação de atividades elaboradas neste departamento. Tais ações teriam como objetivo demonstrar maior comprometimento da empresa com a qualidade de vida e a satisfação do servidor, ouvindo-o, dando feedbacks por meio de ações sociais, buscando solucionar seus questionamentos e limitações.

Outra proposição de melhoria residiria em minimizar conflitos entre colegas, chefias e subordinados, fazendo o uso de dinâmicas de grupo, debates, atividades específicas no campo da inteligência emocional e de como lidar com diferenças, no campo da neurociência, novidades e palestras que promovessem o autoconhecimento e, por outro lado, a empatia no ambiente de trabalho. A velha busca pelo equilíbrio. Trilhar o Caminho do Meio, como diriam os antigos monges budistas, orientais detentores da sabedoria e do poder do self. Ou o divino e inexorável “Conhece-te a ti mesmo”, pérola que Sócrates inscreveu na entrada do Oráculo de Delfos, quatrocentos anos antes de Cristo nascer, mas, ao mesmo tempo, um conceito tanto atual quanto imprescindível, em qualquer contexto da vida do ser humano, inclusive no contexto laboral.

Uma das mudanças mais evidentes através da aplicação deste questionário seria em relação à promoção de crescimento profissional dos servidores de todos os setores, por meio da ampliação da oferta de cursos e capacitações online, com a emissão de certificados, e posterior possibilidade ascensional na própria empresa. Tal ação melhoraria significativamente o desempenho profissional e o índice de satisfação dos servidores da instituição.

6 CONCLUSÕES

O presente estudo alcança seus objetivos iniciais pois logrou êxito ao verificar quais ações são realizadas no IFSC Campus Araranguá capazes de proporcionar maior QVT aos seus servidores técnico-administrativos; analisar, a partir do Quality of Work Life Questionnaire Bref (QWLQ-Bref) a satisfação destes servidores com sua QVT em relação aos Domínios Físico/Saúde, Psicológico, Social e Profissional, como também propor ações à Coordenadoria de Gestão de Pessoas para melhoria dos índices de satisfação de seus servidores.

É preciso não só criar como também manter programas de QVT na empresa visando aprimorar os quatro domínios como se fossem um único, impactando diretamente na saúde e na produtividade dos funcionários, na redução de sua rotatividade, na redução do acúmulo de serviço. É necessário que os gestores percebam que os quatro domínios ocorrem interligados fundindo-se em um só, funcionando em harmonia e equilíbrio.

A partir do resultado da pesquisa infere-se que as práticas de qualidade de vida no trabalho são fundamentais para que os servidores se façam envolvidos e comprometidos e assim, possam desenvolver melhor suas atividades de acordo com os princípios norteadores do Campus.

Conclui-se que é condição imprescindível para o crescimento da instituição e de seus servidores oferecer ações de QVT voltadas para os trabalhadores, com aumento dos índices de satisfação e desempenho laboral e pessoal. Por este motivo, torna-se necessário que estudos futuros sejam realizados a fim de perpetuar a importância dessas ações e a saúde da organização e de seus servidores, no sentido mais amplo e em todos os conceitos que envolvem o termo “saúde”.

Uma organização precisa entender o seu colaborador, facilitar a comunicação, diminuir os níveis hierárquicos, desenvolver as competências, incentivar a capacitação e dinamizar o grupo. Neste sentido, percebe-se que o IFSC se preocupa com a saúde e bem-estar dos seus servidores, já que deu início a investigação e análise da QVT. Percebe-se ainda, que a temática QVT deve fazer parte do Plano de Metas anual da instituição, sendo que a pesquisa deve ser reaplicada de tempos em tempos, de modo, a medir os itens que já foram melhorados e os que ainda precisam de maior atenção. Também deve-se construir um calendário anual inserindo atividades relacionadas a QVT. Por isso, investir em Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os gestores tenham consciência e busquem identificar constantemente as necessidades dos seus colaboradores, a fim de proporcionalizar melhorias na QVT.

Entende-se que esse assunto deve ser estudado e debatido constantemente no ambiente organizacional. Assim, espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFSC Campus Araranguá, visando a oferta de serviços públicos de excelência.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, Adriana; BERTUCCI, Guido. Replicating innovations in governance: an overview. In: ALBERTI, Adriana; BERTUCCI, Guido (Org.). **Innovations in governance and public administration: replicating what works**. Nova York: United Nations Publication, 2006. cap.1

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Thomson, 2006.

BRASIL. Portaria Normativa nº3, de 25 de março de 2013. **Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC**. Brasília, DF, mar 2013.

CAVASSANI et al. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/~michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/QVT%20fatores%20interferentes.pdf

COLLARES, Mateus Cardoso. **Indicadores de Qualidade de Vida de Professores de Ensino Médio Integrado da Rede Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, SC, 2015. 151p.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. São Paulo: Atlas, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CONSONI, D.P.G.; DUARTE, T.D.; GOMES, R.K.; PETRI, C.A. **Fatores Propulsores de Inovação na Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC**. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA (CIGU), 12, 2014, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

DASSO JÚNIOR, Aragon Érico. **O papel do servidor público num Estado democrático e participativo**. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2001.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mario Cesar. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura**. Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família). Brumadinho, 2012.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: ed. Atlas, 2011.

FREITAS, André L. P.; SOUZA, Rennata G. B.; QUINTELLA, Heitor L. M. M. **Qualidade de Vida no Trabalho do Técnico-Administrativo em IES Públicas: uma análise exploratória**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. 05 (02), 01-12, 2013.

GÜÉRIN, F. et.al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

HARTLEY, J. F. **Case studies in organizational research**. London: Sage, 1994.

HOFFMANN, M.A.S. **QVT: a proposta do Banco do Brasil e a percepção dos funcionários, 2007**. Monografia (Especialização em Negócios Financeiros), UFRGS, Cascavel, 2007. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14160/000649872.pdf?...1>

IFSC. **Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho**. 2018. Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/>. Acesso em: 15 mai. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **PDI: Plano de Desenvolvimento Institucional**. Florianópolis, IFSC, 2009.

Gil, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed., Atlas, São Paulo, 2010.

LAPOLLI, E.M. **Desenvolvendo um profissional criativo**. Informativo Nosso Lar, 2013. Disponível em: <http://ktooke.blogspot.com.br/p/empreendedorismo.html>

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ZAIMA, G. G. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT**. In: **Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

MACCARI, Marcelo Felipe. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação**. São Miguel do Oeste, SC, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/755>

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MASCARELLO, Celoy Aparecida. **Análise da Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores do Instituto Federal de Santa Catarina – Campus Xanxerê.** Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/759>

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 31.ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal.** Brasília, 2010.

MUCHINSKI, P.M. **Psicologia Organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MULLER, D.A.; MARCHESAN, M.; SANTANA, F.E. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos: Um Estudo de Caso no IFSC, Campus Chapecó,** Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/1434>

NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: Conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** Londrina: Midiograf, 2006.

NASSAR, Paulo. **História e Cultura Organizacional.** In: Revista Comunicação Empresarial - Nº 36. 2000.

OECD; FINEP. **Manual de Oslo: Diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação.** FINEP, 2005.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica.** São Paulo: Pioneira, 1999.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo, RS: Universidade Feevale, 2013

QUIRINO, T.R.; XAVIER, O.S. **Qualidade de vida no trabalho de uma organização de pesquisa.** Revista de Administração, v.22, n.1, p.71-8, 1987.

RAMPAZZO, S. E.; CORRÊA, F. Z.M. **Desmitificando a metodologia: guia prático de produção de trabalhos acadêmicos.** Erechim: Habilis, 2008.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Vozes, 1994.

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

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. **Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam.** São Paulo: Blucher. 2003.

VIEIRA NETO, W. **Segurança do Trabalho na Construção Civil: Avaliação da QVT por Intermédio do QWLQ-BREF**. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho). Florianópolis, 2016.

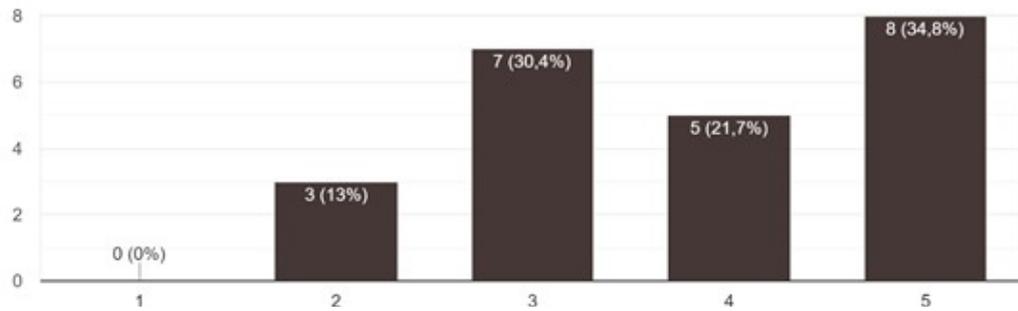
WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

Apêndice A – Tabelas com as respostas dos respondentes compiladas

Domínio Físico

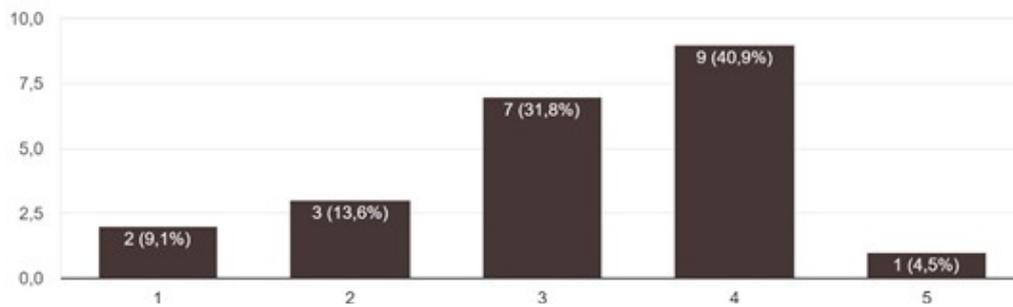
Em que medida você avalia o seu sono?

23 respostas



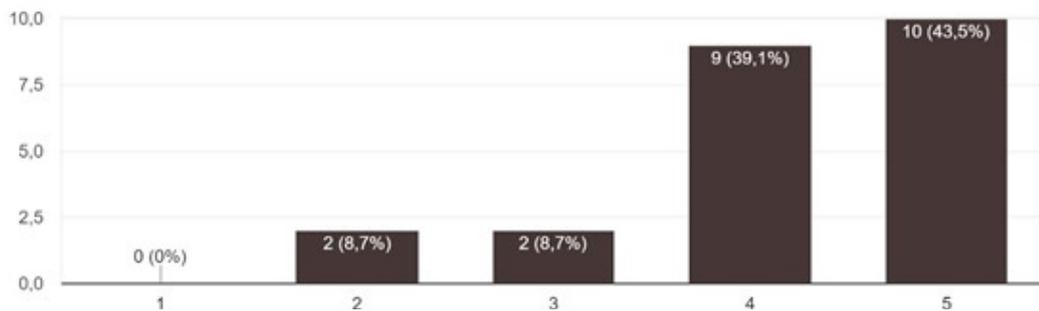
Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?

22 respostas



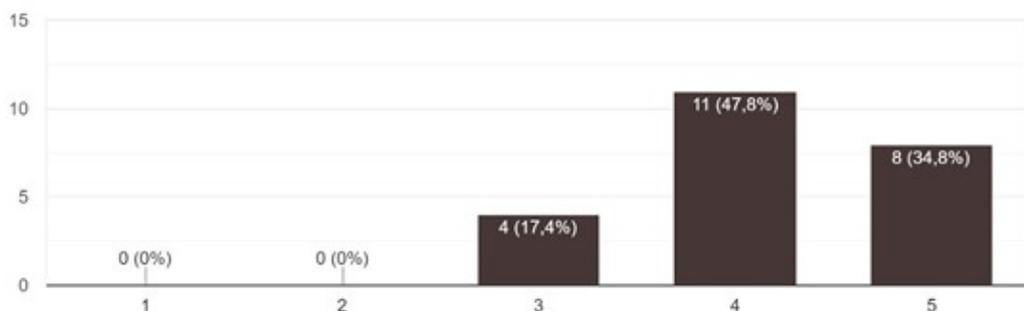
Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?

23 respostas



Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?

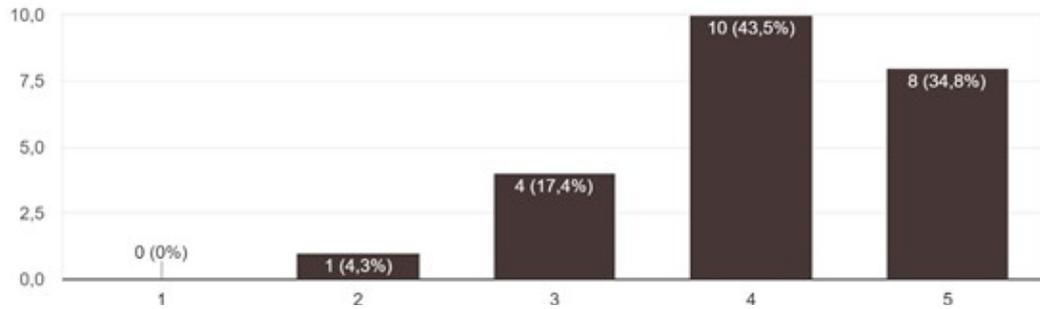
23 respostas



Domínio Psicológico

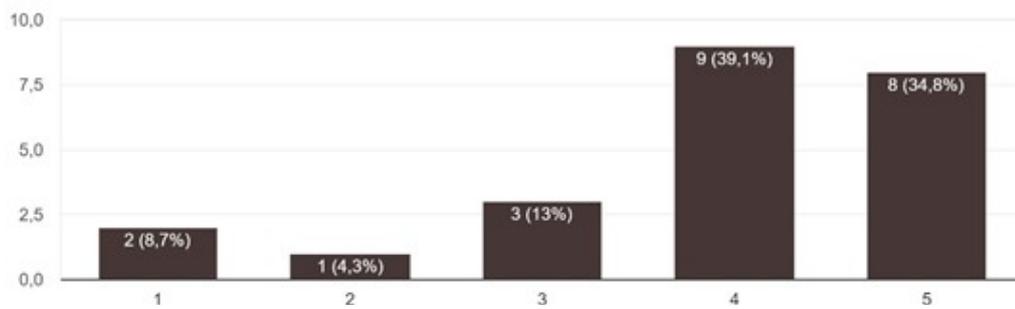
Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

23 respostas



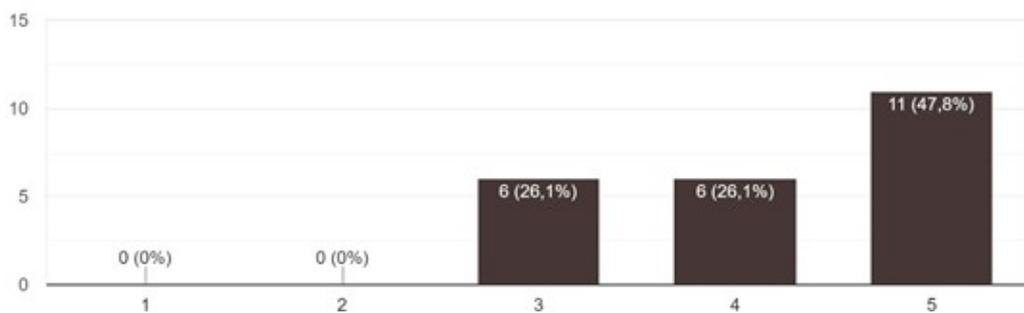
Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?

23 respostas



Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?

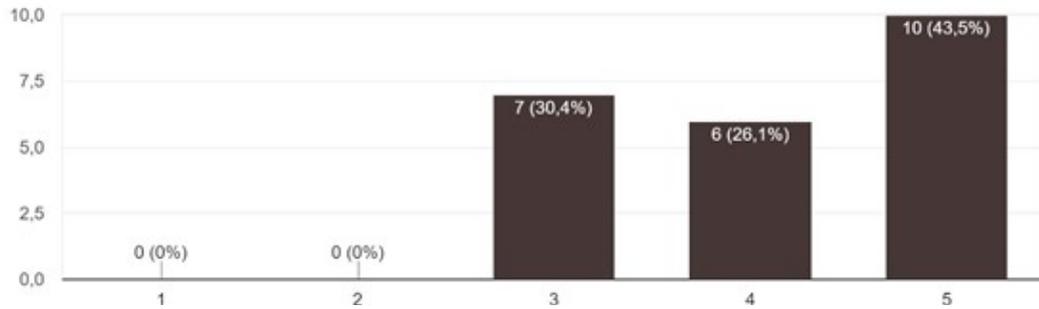
23 respostas



Domínio Pessoal

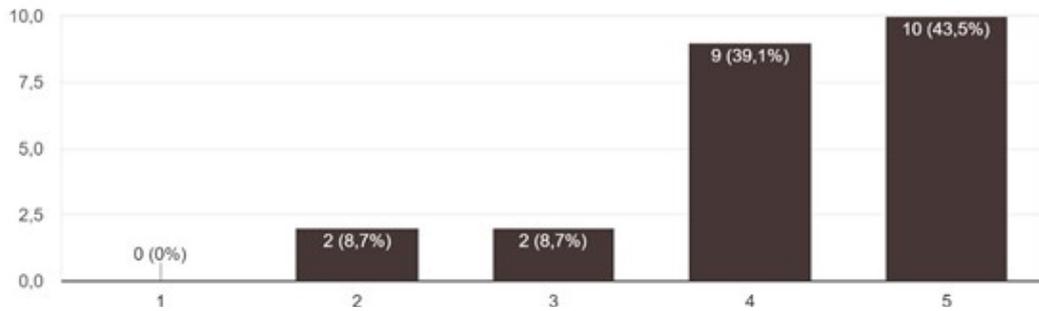
Você se sente realizado com o trabalho que faz?

23 respostas



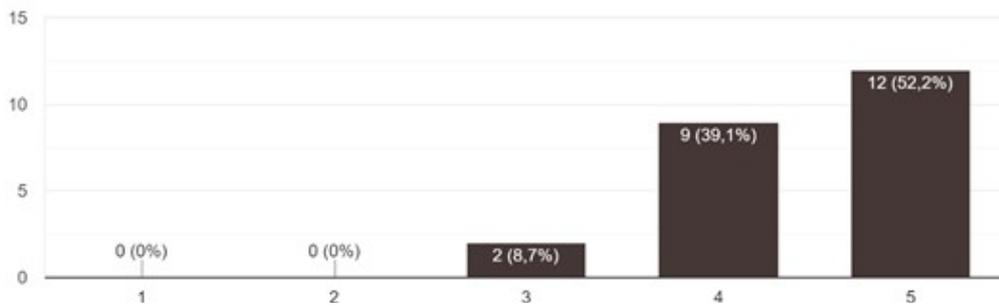
Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?

23 respostas



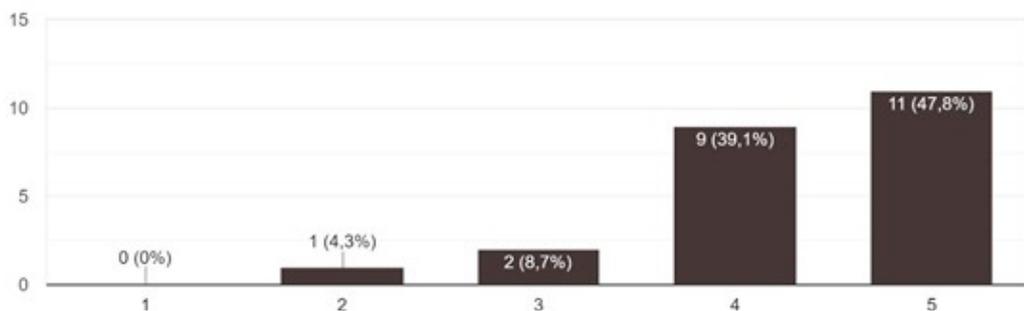
Em que medida sua família avalia o seu trabalho?

23 respostas



Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?

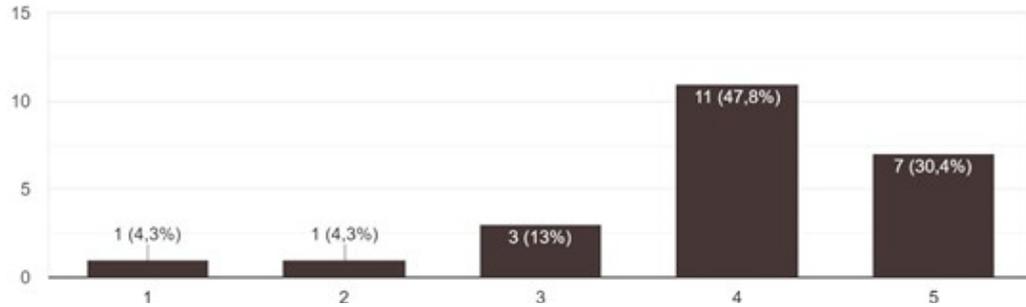
23 respostas



Domínio Profissional

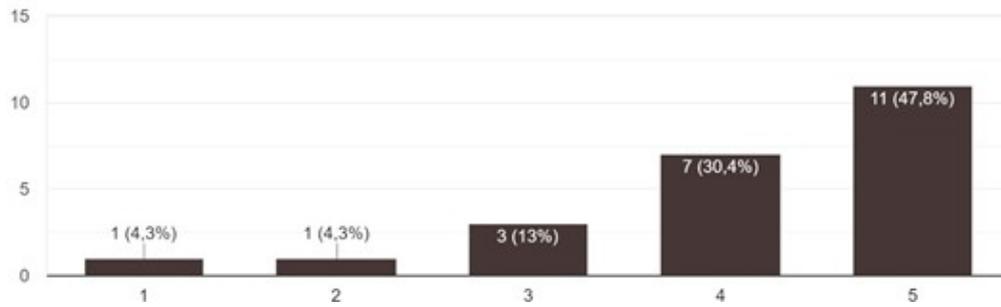
Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?

23 respostas



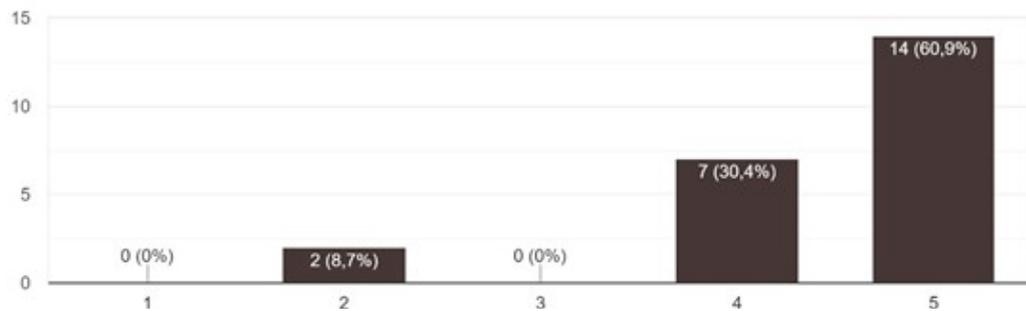
Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?

23 respostas



Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?

23 respostas



Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?

22 respostas

