



**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
TOCANTINS
Campus Palmas**

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE GESTÃO PÚBLICA**

**DIEGO SILVA CARVALHO
FERNANDA PIRES NOGUEIRA**

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NA
PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO
TOCANTINS**

Palmas – TO
2018

DIEGO SILVA CARVALHO
FERNANDA PIRES NOGUEIRA

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NA
PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO
TOCANTINS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
CST em Gestão Pública como exigência à
obtenção do grau de Tecnólogo Superior
em Gestão Pública, do Instituto Federal
do Tocantins – Campus Palmas.

Orientadora: Prof^a. Esp. Carine de Oliveira
Nunes.

Coorientadora: Prof.^a Esp. Rafaela Aires
Tavares Santos.

Palmas – TO
2018

Carvalho, Diego Silva; Nogueira, Fernanda Pires

Análise da efetividade do programa qualidade de vida na perspectiva dos servidores da Reitoria do Instituto Federal do Tocantins / Diego Silva Carvalho, Fernanda Pires Nogueira.

– Palmas, 2018. 83f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação Tecnológica em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação do Tocantins, Campus Palmas, 2018.

Orientador(a): Prof. Carine de Oliveira Nunes.

Coorientador(a): Prof. Rafaela Aires Tavares Santos

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Organização pública 3. Programa. Título

DIEGO SILVA CARVALHO
FERNANDA PIRES NOGUEIRA

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NA
PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO
TOCANTINS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
CST em Gestão Pública como exigência à
obtenção do grau de Tecnólogo Superior
em Gestão Pública, do Instituto Federal do
Tocantins – Campus Palmas.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Esp. Carine de Oliveira Nunes (Orientadora)
IFTO – *Campus Palmas*

Prof.^a Esp. Rafaela Aires Tavares Santos (Coorientadora)
IFTO – *Campus Palmas*

Prof. Ana Carolina Nogueira Falcão
IFTO – *Campus Palmas*

Prof. Gislene Magali da Silva
IFTO – *Campus Palmas*

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho é um tema de grande relevância para o meio acadêmico e para a sociedade, ao se buscar organizações mais eficientes e mais socialmente responsáveis. Neste trabalho, foi analisada a efetividade do programa qualidade de vida estabelecido na reitoria do Instituto Federal do Tocantins, na percepção dos servidores, estagiários e terceirizados da organização. Para a consecução deste objetivo foi realizada pesquisa bibliográfica sobre o tema, pesquisa documental no projeto do programa e nas notícias do site institucional, questionário aplicado aos beneficiários do programa e entrevista com a coordenadora de benefícios e qualidade de vida do órgão. Concluiu-se nesta pesquisa que os beneficiários do programa o percebem como efetivo, indicando que as ações desenvolvidas tiveram impactos positivos em suas vidas, entretanto verificou-se algumas limitações, como a não institucionalização do programa, falta de disseminação da responsabilidade da gestão de QVT em todos os setores da organização e restrições financeiras e de pessoal.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Organização pública; Programa.

ABSTRACT

The quality of life at work is a subject of great relevance for the academic world and for society, when seeking more efficient and more socially responsible organizations. In this research, the effectiveness of the quality of life program established at the Federal Institute of Tocantins, in the perception of the organization's employees, trainees and outsourcers was analyzed. In order to achieve this objective, a bibliographic research was carried out on the subject, documentary research in the project of the program and in the news of the institutional site, a questionnaire was applied to the beneficiaries of the program and the coordinator of benefits and quality of life of the organ was interviewed. It was concluded in this study that the beneficiaries of the program perceive it as effective, indicating that the actions developed had positive impacts on their lives, however, there were some limitations, such as the non-institutionalization of the program, lack of dissemination of responsibility for QWL management in all sectors of the organization and financial and personnel constraints.

Keywords: Quality of life at work; Public organization; Program.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Hierarquia das Necessidades Humanas	18
Gráfico 1 – Satisfação no Trabalho	46
Gráfico 2 – Impacto do Programa.....	48
Gráfico 3 – Pontos Positivos do Programa.....	51
Gráfico 4 – Sugestões de Melhoria	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução da Legislação em QVT no serviço público no Brasil	34
Tabela 2 – Satisfação no Trabalho	45
Tabela 3 – Impacto do Programa	47

LISTA DE SIGLAS

IFTO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins
NOSS	Norma Operacional de Saúde do Servidor
PASS	Política de Assistência à Saúde do Servidor
PQV	Programa Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à saúde do Servidor
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 O Trabalho.....	12
2.2 Relações de trabalho no serviço público.....	13
2.3 Qualidade de vida no trabalho	16
2.4 Conceituação	20
2.5 Modelos teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.5.1 Modelo de Nadler e Lawler	22
2.5.2 Modelo de Hackman e Oldhan.....	23
2.5.3 Modelo de Walton	24
2.5.4 Modelo de Chiavenato	25
2.6 Satisfação no Trabalho.....	26
2.6.1 A relação entre a QVT e satisfação no trabalho	29
3 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS	32
3.1 Legislação sobre QVT no Serviço Público Federal	34
3.2 O Programa Qualidade de Vida da Reitoria do IFTO	36
3.2.1 A Coordenação de Benefícios e Qualidade de Vida.....	36
3.2.2 Vertentes e ações do programa	38
4 METODOLOGIA.....	41
4.1 Avaliação de Efetividade	41
4.2 Caracterização da pesquisa	42
4.3 População e instrumentos de coleta de dados.....	42
5 RESULTADOS	44
5.1 Caracterização da Amostra	44
5.2 Resultados e discussões	44
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
7 REFERÊNCIAS	60
APÊNDICE	64
APÊNDICE A – Questionário da pesquisa.....	64
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista	73
APÊNDICE C – Transcrição da entrevista	77

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história o trabalho passou por diversas mudanças em seu significado dentro de diversos contextos. Sendo inicialmente uma forma de subsistência, e tendo seu sentido relacionado ao sofrimento, o trabalho passou a ser visto também como uma forma de autorrealização, na qual o ser humano se “define, realiza muito do seu potencial e cria valor, propiciando-lhe como retorno, sentimentos de desempenho e eficácia pessoal” (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012, p. 29).

Do mesmo modo as relações de trabalho também se desenvolveram ao longo dos anos. O início da Revolução Industrial foi marcado por condições de trabalho precárias, os trabalhadores não possuíam proteção aos seus direitos e suas necessidades mais básicas não eram consideradas.

Com o surgimento de estudos sobre a satisfação no trabalho, passou-se a considerar a influência de fatores como as condições de trabalho, sociais, físicas, e psicológicas dos trabalhadores no desempenho das empresas. O trabalhador passou a ser visto como elemento primordial para os resultados da organização, ganhando destaque neste contexto os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho.

Nos dias atuais, pode-se dizer que a importância da qualidade de vida no trabalho ultrapassa a necessidade de se melhorar o desempenho do trabalhador, tornando-se também uma questão de responsabilidade social, para que se alcance a existência de organizações mais humanas, que se preocupem com a saúde e bem-estar de seus colaboradores.

Da mesma forma, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho também está presente no setor público, que apesar de ter programas de QVT em um estágio ainda modesto, se comparado às empresas privadas, têm incluído este tema em suas metas e legislações, buscando a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos, que irá refletir positivamente em toda a sociedade.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, como autarquia da Administração Pública Federal, enfrenta os mesmos desafios presentes no setor público, tendo implantado o Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” na unidade da Reitoria no ano de 2013, que desde

então tem promovido ações que buscam a melhoria da qualidade de vida no trabalho da organização.

Neste contexto, este trabalho pretende responder ao seguinte problema: as ações desenvolvidas pelo Programa Qualidade de Vida têm sido efetivas para a melhoria da qualidade de vida dos servidores do IFTO?

Com base nesses pressupostos, elegeu-se como objetivo geral desta pesquisa: analisar a efetividade das ações do Programa Qualidade de Vida da Reitoria IFTO na percepção dos servidores.

Como objetivos específicos foram definidos: a) caracterizar os participantes do Programa Qualidade de Vida da Reitoria do IFTO; b) descrever as ações de qualidade de vida desenvolvidas pelo programa; c) verificar o impacto destas ações na qualidade de vida dos servidores da Reitoria; d) sugerir, com base nos resultados, ações de melhoria para o programa.

A importância deste tema se justifica devido à relevância do trabalho na sociedade, e à importância de se buscar uma qualidade de vida no trabalho tanto como uma forma de se melhorar os resultados da organização, como de se valorizar o ser humano, sendo a QVT desta forma, uma filosofia de trabalho, de acordo com Chiavenato (2016, p. 155), segundo o qual “é necessária a inclusão por meio de uma filosofia humanista do ponto de vista do indivíduo como um todo na construção do ambiente em que se vive”.

Desta forma, a relevância acadêmica deste trabalho será sua contribuição para os estudos sobre QVT em organizações públicas, que ainda são escassos, além de poder contribuir para o IFTO, servindo como ferramenta de indicador de satisfação de seus colaboradores, assim como, servir de base para aprimorar a execução do programa nos demais *campi* do IFTO.

Assim, neste trabalho foi analisada a efetividade do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” da Reitoria do IFTO, que foi instituído no ano de 2013. Esta análise permitiu constatar o impacto do programa na visão de seu público alvo, possibilitando também conhecer as ações realizadas além das dificuldades e possibilidades de melhoria em sua execução.

A pesquisa foi realizada inicialmente através de pesquisa bibliográfica acerca dos temas relacionados à satisfação no trabalho e à qualidade de vida no trabalho, além de pesquisa documental para conhecimento prévio dos objetivos e

ações do programa qualidade de vida e das legislações sobre o tema no Poder Executivo Federal.

Após a pesquisa inicial foram aplicados questionários ao público-alvo do programa, como forma de se analisar a sua efetividade e conhecer a situação socioeconômica dos participantes. Realizou-se também entrevista com a Coordenadora de Benefícios e Qualidade de Vida, que permitiu conhecer melhor sobre a parte operacional do programa e a visão da própria gestora sobre sua efetividade. A partir da coleta destes dados e informações, foi possível analisar o programa de forma a responder o problema deste trabalho e atingir os objetivos geral e específicos que foram estabelecidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Trabalho

A palavra trabalho possui diversos conceitos, que englobam desde o sofrimento e fadiga à designação da ação humana que transforma a matéria natural em objeto de cultura (ALBORNOZ, 1998). O significado mais comum trazido pelo dicionário é:

[...] aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão (ALBORNOZ, 1998, p. 9).

Trabalho se origina da palavra latina *tripalium*, embora seja associada por algumas fontes a *trabaculum*. A palavra *tripalium* se refere a um instrumento usado na agricultura, no qual os agricultores batiam o trigo, mas se referia também a um objeto de tortura. Por este motivo, a palavra trabalho teve por muito tempo, e ainda hoje tem a conotação de padecimento e cativeiro (ALBORNOZ, 1998).

De acordo com Albornoz (1988, p. 14), muitos estudiosos supõem que a origem histórica da palavra trabalho é a “[...] passagem pré-histórica da cultura da caça e da pesca para a cultura agrária baseada na criação de animais e no plantio”.

O trabalho, em seu contexto inicial, era extrativista, consistindo em colheita de frutos, pesca e caça, e era realizado pelas tribos como forma de subsistência, passando-se então ao desenvolvimento da agricultura, que permitiu que estas comunidades deixassem de ser nômades e possibilitou o surgimento da propriedade privada (ALBORNOZ, 1998).

Na antiguidade greco-romana, o trabalho passou a ter um sentido material, a ser visto como coisa, tornando possível o surgimento da escravidão (BARROS, 2016). De acordo com Kurz (*apud*, Woleck, 2002, p. 2) “[...] o trabalho era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade. O seu significado confundia-se com o de sofrimento ou infortúnio.” Paralelamente ao trabalho escravo, existiam os artesãos, que exerciam a atividade com autonomia e em liberdade (BARROS, 2016).

Na Idade média há o declínio do trabalho escravo, o trabalho passou a ser exercido pelos servos, que estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho nos

feudos. Neste período, surgiram também as corporações de ofício, nas quais havia mestres e operários, que fabricavam e comercializavam mercadorias (BARROS, 2016).

No início do século XVIII, ocorreu a modernização da indústria na Inglaterra, que com o crescimento populacional da época possuía um grande mercado consumidor e mão de obra oriunda do meio rural. Neste período o liberalismo clássico era a base teórica e filosófica que explicava o comportamento humano e regia os processos produtivos (RODRIGUES, 2016).

As consequências das transformações sociais proporcionadas pela Revolução Industrial, com o surgimento da classe operária, foram responsáveis pela manifestação de ideologias que criticavam o sistema liberal, opondo-se aos abusos da propriedade privada, como o marxismo e o cristianismo. Surgiu, então, um movimento intervencionista, de cunho humanitário que refletiu no aparecimento de legislações trabalhistas em praticamente todos os povos (BARROS, 2016).

Nos dias atuais, com a globalização, avanço tecnológico e o desenvolvimento do capitalismo para um modelo liberal, as organizações e a gestão do trabalho têm passado por mudanças, do mesmo modo que os modelos sociais e econômicos, gerando um cenário de grande competitividade. Desta forma, as organizações buscam nas pessoas um diferencial para se destacarem neste cenário (ALVIM, 2006).

Com a evolução dos modelos administrativos, são exigidas do trabalhador posturas mais participativas, e envolvimento nas decisões da organização. Ao trabalhador não compete mais apenas a execução de tarefas, mas também, pensar sobre aquilo que faz. Neste contexto, “[...] a conotação de trabalho evolui, cada dia mais, de um sentido negativo para outro, positivo, valorizado” (ALVIM, 2006, p. 124).

2.2 Relações de trabalho no serviço público

Ao longo do século XX, o Brasil passou por diversas reformas administrativas, que tinham como finalidade promover a modernização estatal. Pode-se citar a instituição da administração burocrática e das contratações via concurso público em 1930, no governo de Getúlio Vargas; A simplificação burocrática promovida pelo governo de Juscelino Kubitschek; A expansão da administração indireta e descentralização em 1967; O programa Nacional de

Desburocratização ocorrido na década de 1980; O Plano diretor da Reforma do Aparelho do Estado, instituído em 1995, que promoveu a liberalização econômica e desburocratização do aparelho estatal (SOUZA, 2012).

Com a reforma de 1995, Farias e Gaetani (2002) apud Machado *et al* (2012, p. 37) salientam que:

[...] é iniciada uma nova onda de profissionalização dentro da expectativa de construção de um serviço público meritocrático, esperando, assim, que com o aumento da racionalidade e da transparência fosse possível transformar práticas clientelistas e patrimonialistas.

Com a Constituição Federal de 1988, são instituídos os requisitos necessários para investidura em cargos públicos, assim como as bases remuneratórias e isonomia entre os poderes, as competências dos entes da federação e poderes de instituir seus planos de carreira do serviço público e outros aspectos relacionados à organização de pessoal para prestação de serviços públicos (MACHADO *et al*, 2012).

Com base na Constituição Federal de 1988, pode-se inferir que:

[...] "servidor público" é expressão empregada ora em sentido amplo, para designar todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício, ora em sentido menos amplo, que exclui os que prestam serviços às entidades com personalidade jurídica de direito privado (DI PIETRO, 2014, p. 595).

Os servidores públicos possuem vínculo com o Estado, exercendo função administrativa, e possuem uma efetiva relação de trabalho de natureza não eventual com os entes da Administração Pública. Essa relação jurídica de trabalho pode ser verificada através da existência de dois sujeitos: de um lado os entes da federação como empregadores e beneficiários do exercício das funções, e de outro lado os servidores públicos (CARVALHO, 2016; CARVALHO FILHO, 2014).

A Constituição Federal de 1988 consagrou aos servidores públicos os direitos a greve e a sindicalização, que não estavam garantidos nas constituições anteriores. Os servidores públicos passaram então a ser considerados como atores coletivos, com a capacidade de se relacionarem entre si e com terceiros (SOUZA, 2012).

Entretanto, apesar da garantia constitucional destes direitos, não há regulamentação das disputas trabalhistas para servidores públicos, sejam estas disputas individuais ou coletivas com relação a remuneração ou condições de

trabalho, a resolução é sempre por meio de processos administrativos ou promulgação unilateral de leis ou decretos pelo governo (CHEIBUB, 2000).

As relações de trabalho no serviço público, com exceção das empresas públicas, são estatutárias, havendo adesão dos servidores públicos à lei que regulamenta o serviço público do ente da federação. Nas relações estatutárias, o vínculo empregatício só pode ser definido, criado, modificado ou extinto através da vontade da lei, a vontade do servidor tem efeitos restritos e é residual (CHEIBUB 2000; MOREIRA NETO, 2014).

Do mesmo modo, as funções exercidas pelos servidores públicos, que são as atividades desempenhadas no cargo, também denominadas atribuições estão “[...] legalmente explicitadas, ordenadas, especializadas e coordenadas, de modo a suprirem as necessidades operativas do serviço público”. Os cargos públicos são criados através de lei, e possuem denominação, funções e remunerações próprias (MOREIRA NETO, 2014, p. 541).

De acordo com Souza (2012, p. 4), “o emprego e as relações de trabalho do setor público no Brasil são determinados pela relação entre estado, mercado, sociedade e as tendências do trabalho na atualidade”. O autor destaca também a unilateralidade das relações de trabalho no serviço público, pois o governo que define as relações e condições de trabalho.

Cheibub (2000, p. 118) explicita que as relações e trabalho no serviço público possuem um caráter intrinsecamente político, “[...] o sucesso das demandas trabalhistas no setor público depende do apelo aos eleitores e da defesa da expansão do Estado e de seu orçamento”. Desta forma, as questões trabalhistas no setor público estão interligadas com os objetivos políticos do governo.

As relações de trabalho no serviço público encontram-se então rigorosamente definidas pela Constituição Federal e legislações específicas, o que propicia certa rigidez na negociação de salários, benefícios e demais condições de trabalho entre o servidor e a Administração. A estruturação de programas que visam à melhoria da qualidade de vida do servidor em organizações públicas deve levar em consideração essas limitações legais para que possam ser implantadas com sucesso.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho não é um tema recente, desde a antiguidade tem-se buscado formas de se minimizar os desgastes decorrentes do trabalho, com o desenvolvimento de ferramentas, artefatos e métodos (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012). Na antiga Grécia, pode-se citar os princípios da geometria de Euclides de Alexandria (300 a.C.) que deram suporte ao trabalho de agricultura no rio Nilo e o princípio da alavanca de Arquimedes (287 a. C.) que auxiliou na diminuição do esforço físico dos trabalhadores. Entretanto, a preocupação estava centrada na melhoria do serviço e não no bem-estar do trabalhador (CHIAVENATO, 2014).

A partir da Revolução Industrial, no século XX, problemas relativos à má qualidade de vida no trabalho se intensificaram, devido aos trabalhadores estarem mais expostos a acidentes, e devido à baixa remuneração. A ênfase do trabalho estava no lucro imediato e a mão de obra era considerada um custo a ser controlado e não era devidamente valorizada (CHIAVENATO, 2014).

Com o advento da Administração Científica, os estudos sobre o trabalho humano ganharam nova dimensão, em busca dos melhores resultados para o esforço dos trabalhadores. De acordo com Taylor, a prosperidade do patrão estava relacionada à prosperidade do empregado, e o trabalho humano deveria ser aproveitado de forma eficiente e ser bem remunerado (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

De acordo com Rodrigues (2016, p. 35), “os valores introduzidos por Taylor aparentemente proporcionaram ao trabalhador, na época, uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho e serviram de base para o atual comportamento humano no trabalho.” Entretanto, na visão atual, o modelo racional de execução de tarefas apresentado por Taylor levou ao trabalhador um desgaste físico quase desumano, mas tornou a tarefa mais significativa (RODRIGUES, 2016).

Como forma de se corrigir os efeitos negativos dos métodos rigorosos da Administração Científica, na Teoria das Relações Humanas passou-se a considerar a importância dos fatores psicológicos e sociais para o sucesso das organizações, como pode ser observado na experiência de Hawthorne de Elton Mayo. Foi importante também a contribuição de teóricos como McGregor, Maslow e Herzberg,

para as abordagens sobre a motivação humana (CHIAVENATO, 2014; SCHEIN, 1982 *apud* SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

A experiência de Hawthorne foi realizada na Western Electric Company entre 1924 e 1927. Tratava-se de uma empresa progressista, e preocupada com o bem-estar dos empregados, mas não estava imune às reclamações e insatisfações destes (BROWN, 1972 *apud* RODRIGUES, 2016). O experimento buscava medir a influência da iluminação do ambiente de trabalho na produtividade, e acabou por concluir que não apenas o ambiente físico afetava o trabalho humano, mas também aspectos psicológicos e sociais (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Através deste experimento, Mayo pôde concluir acerca da natureza do trabalho como uma atividade grupal, e da influência dos grupos informais nas atitudes individuais dos funcionários, o que gera a necessidade das empresas desenvolverem estes grupos para que possam colaborar para a melhoria das relações de trabalho. Mayo também determinou aspectos psicológicos que influenciam as atitudes e produtividade dos operários, como a necessidade de reconhecimento, segurança e senso de pertencer a algo (MILLER; FORM, 1951 *apud* BROWN, 1972 *apud* RODRIGUES, 2016).

Douglas McGregor buscou compreender a relação entre o indivíduo e o trabalho, criando duas teorias: a teoria X, segundo a qual o ser humano é preguiçoso, indolente, não gosta de assumir responsabilidades e busca segurança acima de tudo e a teoria Y, que considera o ser humano como capaz de comandar a si mesmo e ser criativo, se motivado da forma correta (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

De acordo com McGregor (1967) *apud* Rodrigues (2016, p. 45):

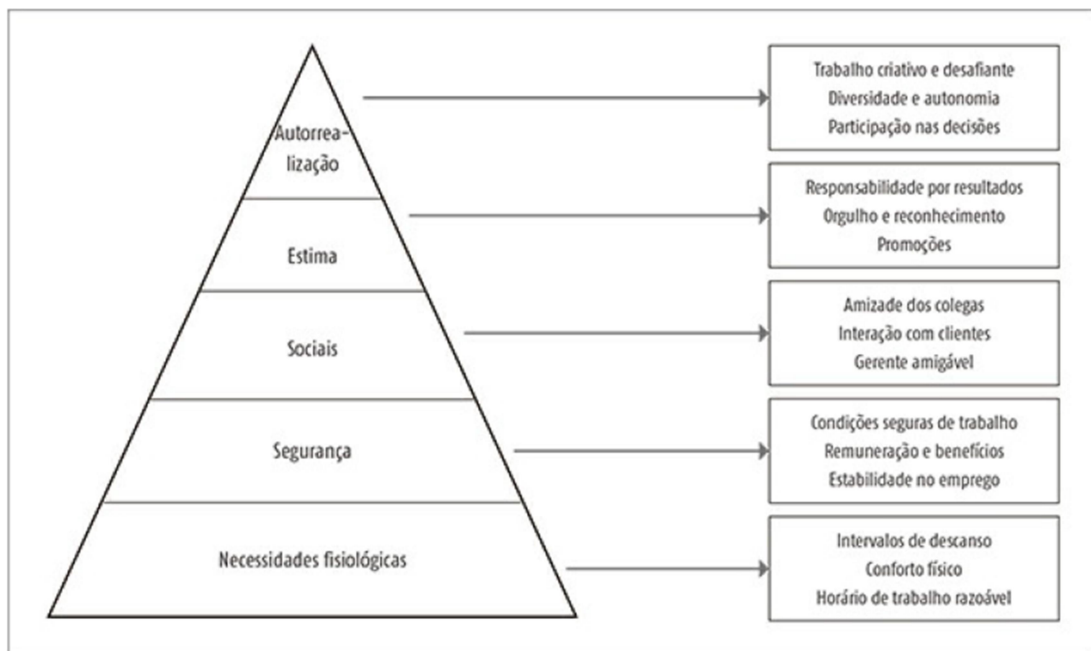
[...] a menos que o próprio emprego seja satisfatório, a menos que se criem oportunidades na situação de trabalho, que permitam fazer dele próprio uma diversão, jamais lograremos conseguir que o pessoal dirija voluntariamente seus esforços em prol dos objetivos organizacionais.

Maslow foi o “primeiro a relacionar as necessidades humanas num quadro teórico abrangente na sua teoria da motivação humana, baseada numa hierarquia das necessidades humanas básicas” (LOPES, 1980 *apud* RODRIGUES, 2016, p. 41). Os cinco níveis de necessidades definidas por Maslow são: fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autor realização. De acordo com o autor, para que os trabalhadores pudessem se interessar pelos níveis mais altos na

hierarquia de necessidades, as necessidades dos níveis mais baixos deveriam estar razoavelmente satisfeitas (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

A hierarquia das necessidades humanas pode ser sintetizada da seguinte forma:

Figura 1: Hierarquia das Necessidades Humanas



Fonte: Chiavenato (2014).

Herzberg formulou sua teoria da motivação a partir de um estudo empírico realizado com um grupo de 200 engenheiros e contadores de nove indústrias em Pittsburgh (RODRIGUES, 2016). De acordo com o autor, a motivação do trabalhador possui dois aspectos que não estão relacionados: os fatores higiênicos, que podem prejudicar a satisfação no trabalho, mas não influenciam o desenvolvimento e crescimento dos trabalhadores, e os fatores motivacionais que estimulam este desenvolvimento (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

De acordo com Herzberg, os fatores higiênicos seriam extrínsecos à tarefa, e correspondem à política de administração da empresa, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, salário, status e segurança no emprego. Por sua vez, os fatores motivacionais são os diretamente responsáveis pela satisfação, e correspondem à liberdade para criar, inovar, realização, reconhecimento, desenvolvimento e outros fatores intrínsecos ao próprio trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Os estudos propriamente acerca da QVT iniciaram-se na década de 1950, com Eric Triste e colaboradores do *Tavistok Institute*, em Londres, e ganharam impulso a partir da década de 1960, tendo como maior preocupação o bem-estar do trabalhador (TOLFO; PICCINI, 2001). Paralelamente a estes estudos, Louis Davis, a quem foi atribuída à autoria da expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, estudou formas de transformar o trabalho de operários de linhas de montagem mais agradável e satisfatório (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2012).

A primeira fase de estudos sobre a QVT, que durou de 1969 a 1974, foi um período em que um grande número de pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo passaram a se preocupar com os efeitos do trabalho sobre a saúde, bem-estar e satisfação dos trabalhadores e a buscar formas de influenciar a qualidade de vida no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Esta primeira fase perdurou até meados da década de 1970, na qual, devido a problemas econômicos como inflação e custos de energia, o interesse pelos estudos da QVT diminuiu. A partir de 1979, devido à perda de competitividade das empresas norte-americanas em face das empresas japonesas, as grandes corporações passaram a demonstrar maior interesse pelo estudo da QVT, como forma de aumento da produtividade no cenário de competição internacional (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002; TOLFO; PICCINI, 2001).

Walton foi um dos pioneiros no estudo da QVT, analisando-a em um aspecto que ultrapassa o propósito das leis trabalhistas que surgiram no início do século XX. De acordo com o autor a QVT deve proporcionar um ambiente de trabalho mais humanizado, e o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Esta evolução histórica dos conceitos e abordagens da QVT foi objeto de estudo de Nadler e Lawler sendo sistematizada em períodos: QVT como forma de melhorar a qualidade de vida do indivíduo (1958 a 1972); Como forma de melhoria da organização e do indivíduo (1960 a 1974); Como um método para melhorar o ambiente de trabalho, e a produtividade numa abordagem sociotécnica (1972 a 1975); Como um movimento ideológico acerca da relação do trabalhador com a organização (1975 a 1980); Como resolução de problemas organizacionais como qualidade, baixa produtividade, reclamações, etc. (1979 a 1982); Como nada, em

uma perspectiva para o futuro caso a QVT seja um modismo passageiro (CHIAVENATO, 2014).

Nos dias atuais, com a transição para a era da informação, intensa globalização e competitividade, as empresas apostam na satisfação das pessoas, internas e externas, como forma de obter ganhos em produtividade, qualidade, sustentabilidade e competitividade. Este ganho é devido à correlação entre a qualidade interna e externa, pois “[...] a qualidade externa - caracterizada pelos produtos ou serviços oferecidos pela organização ao mercado - nunca é maior do que a qualidade interna - caracterizada pela qualidade de vida oferecida aos seus membros” (CHIAVENATO, 2014, p. 164).

2.4 Conceituação

O conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido desenvolvido por diversos autores desde a década de 1970, tendo como enfoques principais o grau de satisfação do trabalhador com a empresa, as condições ambientais e a promoção da saúde (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

A partir da análise da bibliografia sobre o tema, não é possível se chegar a uma definição consensual de QVT, pois seu conceito engloba vários aspectos, como legislação trabalhista, satisfação das necessidades e aspirações humanas, humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa (FROSSARD, 2009).

Walton (1976) enfatiza a QVT como meio para obtenção de uma organização mais humana e socialmente responsável, e como forma de atendimento às necessidades e aspirações do trabalhador. Nadler e Lawler (1983) também conceituam a QVT sob uma visão humanística, definindo-a como uma forma de se pensar nas pessoas, na resolução de problemas participativa, no enriquecimento do trabalho e melhoria do ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Drucker (1981) define a QVT com ênfase em aspectos socioambientais, como forma de avaliação das condições de vida e atenção a agentes poluidores, barulho, entre outros. Neri, A. M. (1992) apresenta uma visão holística, na qual, as pessoas, o trabalho e a organização são considerados de forma simultânea e abrangente (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Limongi-França (1996, p. 42) conceitua qualidade de vida no trabalho como “o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.”

De acordo com Chiavenato (2010), o conceito atual de QVT envolve aspectos físicos ambientais e psicológicos do local de trabalho e compreende dois posicionamentos opostos: O bem estar do trabalhador e os efeitos no aumento da produtividade da organização.

A Organização Mundial da Saúde define a QVT sob uma perspectiva ampla, que engloba aspectos culturais, psicológicos e sociais, nos quais a “QVT representa a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida no contexto de sua cultura e sistemas de valores em que ele vive e em relação com seus objetivos, expectativas, padrões e conceitos” (OMS *apud* CHIAVENATO, 2014 p. 154).

Com relação ao significado da QVT, deve-se elucidar que:

Não se deve confundir QVT com política de benefícios, nem com atividades festivas de conagração, embora estas sejam importantes. A QVT tem a ver essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas concretas de desenvolvimento pessoal que criam a identificação entre empresa e indivíduo. O ser humano fazendo a diferença na concepção da empresa e em suas estratégias (MATOS, 1997 *apud* CHIAVENATO, 2014, p. 155).

Desta forma, para a compreensão do termo “qualidade de vida no trabalho”, deve-se levar em consideração o dinamismo das organizações e dos indivíduos, que mudam constantemente, além de ser um conceito contingencial, que depende da realidade da empresa e do contexto no qual está inserida. Os aspectos a serem observados na conceituação vão além de fatores físicos, pois a satisfação no trabalho envolve também aspectos psicológicos, sociológicos, ou mesmo tecnológicos, que em conjunto influenciam a cultura e o clima organizacional (FROSSARD, 2009).

Para fins desta pesquisa, neste trabalho será adotado o conceito de Chiavenato (2010), por abranger diferentes aspectos do ambiente laboral, além de contemplar a importância da QVT para a melhoria da organização e de sua produtividade, e para a melhoria do bem-estar do trabalhador.

2.5 Modelos teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho

As teorias acerca da QVT possuem diversas abordagens, que apesar de se complementarem, se diferenciam de acordo com a época, contexto sócio-político econômico e cultural e experiências prévias dos teóricos (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

De acordo com Chiavenato (2010), a QVT é determinada por uma atuação sistêmica entre as características individuais e organizacionais, o que possibilitou a formulação de vários modelos, dos quais os mais importantes são: O modelo de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

2.5.1 Modelo de Nadler e Lawler

De acordo com Nadler e Lawler (1983) *apud* Pedroso e Pilatti (2010, p. 203), o sucesso de um programa de QVT está relacionado a uma série de fatores, e sugerem uma determinada estrutura que deve ser considerada na implementação destes programas. Os fatores relacionados pelos autores são:

- 1) Percepção da necessidade;
- 2) O foco do problema que é destacado na organização;
- 3) Estrutura para identificar e solucionar o problema e 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 (1983) *apud* Chiavenato (2010, p. 489) apresentam quatro aspectos nos quais a QVT está fundamentada e que quando incrementados proporcionam uma considerável melhoria na QVT:

1. Participação dos colaboradores nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Os autores citam ainda três necessidades para que o programa de QVT seja bem-sucedido. A primeira seria o desenvolvimento do projeto em diferentes níveis, de forma coerente com o contexto em que será aplicado. A segunda seria mudanças nos sistemas de gerenciamento e disposições organizacionais. E, por

último, frisa a necessidade de mudanças no comportamento do gerenciamento superior, que deve participar ativamente do processo, para que este possa ser transmitido a toda a organização (RODRIGUES, 2016).

2.5.2 Modelo de Hackman e Oldhan

O modelo de Hackman e Oldhan foi publicado em 1971 e propõe o modelo das dimensões básicas das tarefas que influenciam os estados psicológicos críticos, responsáveis pela determinação dos resultados pessoais e de trabalho, que influenciam a QVT (PAIVA; MARQUES, 1999 *apud* LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

De acordo com os autores, os estados psicológicos críticos seriam: “conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e; significância percebida do seu trabalho” (PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 199). Estes estados não podem ser influenciados diretamente na condução do trabalho, entretanto, as dimensões das tarefas possuem propriedades que podem ser analisadas e alteradas com a finalidade de influenciá-los (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002, *apud* PEDROSO; PILATTI, 2010).

Chiavenato (2010) apresenta as dimensões das tarefas propostas por Hackman e Oldhan:

1. Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
2. Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
3. Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
4. Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
5. Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho,
6. Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
7. Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos (CHIAVENATO, 2010, p. 489).

De acordo com os autores, as dimensões do cargo oferecem recompensas intrínsecas aos trabalhadores, que proporcionam satisfação e motivação para o trabalho, e por este motivo são determinantes para a QVT. O diagnóstico do trabalho é feito através de uma lista de diagnóstico das

características do cargo que medem o grau de satisfação e motivação interna, para fins de diagnóstico da QVT (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Rodrigues (2016), o modelo de Hackman e Oldhan possibilitou o entendimento da QVT como resultado da combinação das dimensões básicas da tarefa, que podem proporcionar motivação e satisfação em diversos graus, influenciando o comportamento dos indivíduos na organização. Esta influência pode ser negativa, gerando comportamentos como: absenteísmo, rotatividade ou positiva, proporcionando benefícios como alta qualidade e produtividade no desempenho do trabalho.

2.5.3 Modelo de Walton

Este modelo foi proposto pelo autor em 1976, e apresenta oito dimensões do trabalho para avaliar a QVT, que abordam não apenas o ambiente de trabalho, mas também aspectos da vida privada. É considerado o modelo mais completo e mais utilizado, descrevendo também os aspectos que influenciam indiretamente o trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2010; LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

De acordo com o modelo de Walton, são fatores utilizados para avaliar a QVT nas organizações:

- a) Remuneração justa e adequada: é aspecto fundamental para a QVT, pois o impulso básico para o trabalho é “ganhar a vida”. Segundo o autor a compensação justa pode ser percebida por diferentes prismas, como a relação entre salário, talentos e habilidades, pelo nível da demanda do mercado de trabalho ou a partir de conceitos de equidade externa e interna.
- b) Segurança e salubridade do trabalho: devem ser avaliados aspectos como horários justos de trabalho, que sejam regulamentados, condições físicas de trabalho que diminuam o risco de doenças e limitação de idade para trabalhos que possam ser danosos a determinada faixa etária.
- c) Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades: Para que o trabalhador possa aplicar suas habilidades e conhecimentos, são necessários cinco requisitos: autonomia no trabalho; capacidade de exercício de múltiplas habilidades; acesso a informações quanto a desempenho e a perspectivas quanto ao futuro profissional; execução de tarefas completas e possibilidade de planejamento quanto à forma de se executar o trabalho.
- d) Oportunidade de crescimento contínuo e garantia profissional: A carreira deve permitir que o trabalhador possa ter a perspectiva de crescimento profissional, adquirir e aplicar novas habilidades, ser promovido e sentir segurança no emprego.
- e) Integração social na organização: deve haver um sentimento de comunidade dentro da organização, a partir de aspectos como existência de mobilidade social, ausência de hierarquia muito acentuada, ausência de preconceitos, apoio mútuo e bom relacionamento interpessoal.

- f) Constitucionalismo: Existência de regras e normativas que protejam os trabalhadores de arbitrariedades. Tem como variáveis a liberdade de expressão, equidade, privacidade e direito a recurso diante de decisões consideradas injustas pelo trabalhador.
- g) Trabalho e espaço total da vida: O trabalho não deve consumir muito espaço na vida do indivíduo, nem interferir em sua vida pessoal.
- h) Relevância social do trabalho: A reputação e imagem da empresa, caso sejam negativas e caracterizadas pela falta de ética, influenciam negativamente a QVT (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

De acordo com Walton, o melhor ponto para a produtividade não seria necessariamente o ponto máximo de QVT, mas a sua ascendência, e que a relação entre as curvas de QVT e as curvas de produtividade variam de um conjunto de trabalho para outro (RODRIGUES, 2016).

De acordo com Pedroso e Pilatti (2010, p. 199), “no Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos. Este é considerado o mais completo modelo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional”.

2.5.4 Modelo de Chiavenato

Chiavenato (2014) apresenta um modelo próprio para diagnóstico da QVT nas organizações. De acordo com o autor:

Todo modelo de QVT deve envolver uma multiplicidade de variáveis para abordar os principais determinantes do bem-estar das pessoas nas organizações. Na prática, isso é quase impossível tendo em vista a heterogeneidade das situações envolvidas. Em geral os autores buscam recolher os elementos mais importantes, pertinentes e relevantes que afetam a percepção e a motivação das pessoas. Contudo, esses fatores ficam esparsos, desordenados e sem uma visão sistêmica (CHIAVENATO, 2014, p. 159).

Desta forma, Chiavenato propõe sistematizar uma abordagem da QVT como resultado do clima organizacional. Nesse sentido, foram identificados fatores que interferem na QVT de forma direta ou indireta, classificados de acordo com o seu campo de influência (CHIAVENATO, 2014).

Os fatores de primeira ordem são aqueles que se relacionam diretamente com o papel do indivíduo na organização, ou seja, o trabalho em si, as atribuições do indivíduo no exercício do seu cargo ou o papel desempenhado na equipe de trabalho (CHIAVENATO, 2014).

Os fatores de segunda ordem são definidos por Chiavenato (2014) como aqueles que se relacionam com o entorno imediato que está ao redor do indivíduo,

como o seu supervisor imediato, o fornecedor interno, clientes internos e subordinados, ou seja, são os relacionamentos sociais diretos do trabalhador.

Os fatores que se referem ao entorno mediato do indivíduo, representam os fatores de terceira ordem propostos por Chiavenato (2014), que são: Diretrizes e políticas da empresa; amizades e colegas; ambiente psicológico; ambiente físico; remuneração fixa ou variável benefícios auferidos; clientes externos.

Chiavenato (2014) define os fatores de quarta ordem como aqueles que decorrem das percepções, atitudes e comportamento do indivíduo em função de suas expectativas, necessidades, objetivos pessoais e atividades na organização. Estes fatores são: Imagem da empresa; satisfação pessoal; autonomia; variedade de tarefas; identidade com o trabalho; retroação; reconhecimento; perspectiva; autor realização.

Por último, os fatores de quinta ordem são aqueles que se encontram mais distantes do indivíduo, mas que ainda sim exercem influência em seu comportamento e atitude. São fatores de quinta ordem: missão organizacional; visão organizacional; cultura organizacional; estrutura organizacional; valores e princípios; estilo de gestão; estratégia organizacional (CHIAVENATO, 2014).

O autor resume a QVT como “um constructo intangível e sistêmico que impacta de maneira conjunta a integração das pessoas” (CHIAVENATO, 2014, p. 162). Desta forma todos os fatores apresentados afetam diretamente ou indiretamente a percepção do indivíduo, e possuem uma importância relativa no contexto (CHIAVENATO, 2014).

2.6 Satisfação no Trabalho

O Comportamento humano no trabalho tem sido objeto de estudo há muito tempo, principalmente com relação aos aspectos emocionais e à satisfação no trabalho. Os estudos acerca do tema iniciaram na década de 1930, e até os dias atuais são objeto de interesse de pesquisadores de diversas áreas (MARQUEZE, 2005; MARTINEZ, 2003).

Devido à grande quantidade de estudos, existem várias definições da expressão “satisfação no trabalho”, sendo algumas inclusive divergentes, pois enquanto alguns autores a definem como um estado emocional, um sentimento, outros a consideram como uma atitude (MARQUEZE, 2005).

Locke (1976) *apud* Sant'Anna e Kilimnik (2012, p. 29) define-a como “um estado emocional prazeroso ou positivo resultante de uma experiência de trabalho ou do desempenho de tarefas aprazíveis.” Segundo o autor a satisfação no trabalho pode trazer consequências tanto para o indivíduo como para a organização, pois afeta aspectos físicos, psicológicos e comportamentais do trabalhador (MARQUEZE, 2005).

Milburne e France (198) *apud* Sant'Anna e Kilimnik (2012, p. 29) definem a satisfação no trabalho como “uma indicação de como os indivíduos sentem-se em relação ao seu trabalho quando suas expectativas são comparadas àquilo que realmente vivenciam em contato com diferentes dimensões da situação de trabalho”.

Rego (2001) *apud* Marqueze (2005) considera que a satisfação no trabalho relaciona-se ao tratamento de justiça e respeito que o trabalhador recebe. Já Robins (2002) *apud* Marqueze (2005) define a satisfação no trabalho como uma atitude do indivíduo com relação ao seu trabalho, considerando que o ser humano possui uma reação ativa às circunstâncias do trabalho que não geram satisfação.

De acordo com Martinez (2003), o termo satisfação é muitas vezes confundido com motivação, entretanto há uma diferença de conceito entre os dois termos, conforme explicitado por Steuer (1989) *apud* Martinez (2003, p. 60) que “[...] motivação manifesta a tensão gerada por uma necessidade e satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade”.

Martinez (2003) faz outra distinção importante com relação aos termos satisfação e insatisfação, que são considerados por alguns autores como dois extremos de um mesmo fenômeno, utilizando-se em estudos para medição de satisfação no trabalho escalas que vão de “muito insatisfeito” para “muito satisfeito”. Outros autores consideram os dois termos como fenômenos distintos, seguindo o estabelecido na Teoria Motivação-Higiene de Herzberg, na qual a insatisfação é ocasionada pela carência dos fatores higiene e que são considerados extrínsecos à tarefa, como remuneração e ambiente de trabalho, e a satisfação é ocasionada pelos fatores motivadores que são intrínsecos à tarefa e estão relacionados ao conteúdo do trabalho.

Diversos estudos foram realizados com a finalidade de se identificar quais os fatores seriam determinantes para a satisfação ou insatisfação no trabalho. De acordo com Bauk (1985) *apud* Marqueze (2005), os fatores que influenciam de forma significativa a insatisfação no trabalho seriam a falta de perspectiva de

progresso e promoção no trabalho, o modo de avaliação da performance profissional, carga de trabalho excessiva, interferência da vida profissional na vida pessoal e falta de autoridade e influência para execução do trabalho.

Sneed & Herman (1990) *apud* Marqueze (2005), através de pesquisa realizada em um hospital com trabalhadores do serviço de alimentação, puderam relacionar a satisfação no trabalho com a concessão de uma boa remuneração e benefícios, bom relacionamento social no trabalho, perspectiva de crescimento profissional e características do trabalho.

Cavanagh (1992) *apud* Marqueze (2005) fez um levantamento de estudos sobre esse tema, no qual traz as determinantes da satisfação no trabalho de acordo com diversos autores:

O primeiro estudo analisado por Cavanagh (1992) foi o de Locke e Gruneberg, em que foram identificados três aspectos influenciadores da satisfação no trabalho: diferenças na personalidade, diferenças no trabalho e diferenças nos valores atribuídos ao trabalho. A seguir, Cavanagh (1992) cita os estudos de Hinshaw e Atwood e de Weissman *et al* ., em que ambos identificam como fatores de influência na satisfação no trabalho: a idade, o sexo, a inteligência, o nível educacional, a experiência, o nível hierárquico, o status profissional, a autonomia de trabalho, a repetição imposta, a tarefa executada, a remuneração e o resultado do trabalho (MARQUEZE, 2005 p. 72).

Marqueze (2005) apresenta ainda outros estudos acerca do tema, que definem as seguintes determinantes de satisfação no trabalho: Livre escolha e organização (DEJOURS, 1994); Condições de trabalho, tendo como aspectos mais influentes as relações interpessoais e o trabalho em si (ESTEFANO, 1996); O grau de instrução, estimulação intelectual do trabalho, boa gerência, disponibilidade de recursos e estilo de vida (PETERSON; DUNNAGAN, 1998).

Desta forma, existem vários estudos e modelos acerca da satisfação no trabalho, entretanto não existe um único modelo que agrupe todos os fatores que influenciam a satisfação ou a insatisfação no trabalho, pois estes dependem do ambiente, condições de trabalho e da própria avaliação do trabalhador. Deve-se levar em consideração também as peculiaridades culturais e históricas que influenciam a percepção dos autores (MARQUEZE, 2005).

2.6.1 A relação entre a QVT e satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho pode ser considerada um fator importante que influencia a saúde, comportamento e consequentemente, a qualidade de vida do trabalhador (MARTINEZ, 2003).

Diversos autores apontam uma ponte entre indivíduos satisfeitos no trabalho e uma melhoria na saúde física destes. Esta correlação se dá, pois, a insatisfação no trabalho pode aumentar o risco de se ter problemas de saúde como fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, problemas digestivos e dores musculares. Entre estes autores estão Henne e Locke (1985) que identificaram também a correlação entre a satisfação no trabalho e maior longevidade (MARTINEZ, 2003).

De acordo com Henne e Locke (1985) *apud* Martinez (2003) essa correlação é plausível, pois:

Uma vez que satisfação é um estado emocional e que as emoções implicam em respostas físicas involuntárias, onde o nível de satisfação (estado emocional) pode atuar como fonte de estresse agindo sobre o trabalhador de forma a provocar reações orgânicas involuntárias (HENNE e LOCKE, 1985 *apud* MARTINEZ, 2003, p. 69).

Dentro desta mesma perspectiva, há apontamentos que afirmam que a satisfação no trabalho é também um importante aspecto na manutenção da saúde mental do trabalhador. Martinez (2003) apresenta vários estudos que constata a correlação entre insatisfação no trabalho e problemas como esgotamento (bornout), depressão, ansiedade, queixas de saúde e estresse no trabalho.

Em estudo realizado por Zalewska (1996) *apud* Martinez (2003) junto a bancários na Polônia, constatou-se que trabalhadores insatisfeitos com o trabalho constituíam um grupo com elevados riscos de ocorrência de problemas de saúde, e estariam mais predispostos à ansiedade depressiva. Os trabalhadores deste grupo se queixavam principalmente de sobrecarga de trabalho e apresentavam mais problemas como dor de cabeça, cansaço e fraqueza muscular que os trabalhadores satisfeitos.

A influência da satisfação no trabalho no nível de estresse e qualidade de vida do trabalhador também é explanada por Marqueze (2015) que aponta como o trabalho, quando possui fatores que promovem estresse e insatisfação, acaba se tornando uma prisão para o indivíduo, e quando está associado a programas de

prevenção e promoção da saúde, pode se tornar uma fonte de realização e satisfação.

Desta forma, a satisfação no trabalho proporciona ao indivíduo melhor saúde física e mental. Com a diminuição da incidência de doenças em trabalhadores satisfeitos tem-se como resultado uma melhoria na qualidade de vida destes (ZALEWSKA, 1999, *apud* MARQUEZE, 2005).

Por outro lado pode-se relacionar também como a busca por uma melhor qualidade de vida no trabalho influencia a satisfação do trabalhador. Segundo Walton (1973) *apud* Rueda *et. al* (2014, p. 130) “[...] colocar em prática o conceito de QVT, visa proporcionar um ambiente laboral saudável, que possibilite ao trabalhador condições de desenvolver suas atividades com satisfação e bem-estar”.

De acordo com Nadler e Lawler (1983) *apud* Rueda *et. al* (2014), a QVT tem como objetivo a melhoria da efetividade e produtividade da organização, não deixando de lado fatores relacionados à motivação e satisfação do trabalhador. George e Brief (1990) *apud* Rueda *et. al* (2014) relacionam a QVT ao conceito de *spillover*, a partir do qual se considera como a satisfação no trabalho pode afetar a satisfação em outras áreas da vida do trabalhador. De acordo com estes estudos pode-se concluir como a satisfação do trabalhador é importante para a avaliação da QVT, e alguns autores consideram que a satisfação laboral é resultado de uma boa gestão da QVT (SIRGY; EFRATY; SIEGEL; LEE, 2001, *apud* RUEDA *et. al*, 2014).

Sirgy, Efraty, Siegel e Lee (2001) *apud* Rueda *et. al* (2014, p.132) propuseram uma forma de se medir a QVT com base na satisfação do trabalhador, “[...] que possibilitasse compreender a extensão em que as características organizacionais, como supervisão, suporte, ambiente laboral, entre outros, satisfazem as necessidades dos empregados e proporcionam qualidade de vida”. Os resultados deste estudo confirmaram o que foi proposto pelos autores, e pôde-se constatar também que a satisfação das necessidades no ambiente laboral possui influência que ultrapassa o âmbito da satisfação no trabalho, afetando também outros domínios da vida do indivíduo, e conseqüentemente contribuindo para a qualidade de vida (RUEDA *et. al*, 2014).

Santos (2000) *apud* Rueda *et. al* (2014) também realizou estudos sobre a relação entre QVT e satisfação no trabalho, analisando aspectos como a estrutura organizacional. O estudo comprovou que há uma relação entre satisfação no

trabalho, bem-estar e QVT, e que a estrutura organizacional é uma determinante para se avaliar o bem-estar.

Além dos aspectos mencionados, a QVT está relacionada também com o índice de rotatividade dos trabalhadores na organização (*turnover*) conforme a análise de Oliveira (2009) *apud* Rueda *et. al* (2014), realizada em uma empresa multinacional de Portugal. O estudo concluiu que há uma relação positiva entre os fatores mencionados.

No que tange à relação entre QVT e satisfação no trabalho, algumas ações estão diretamente relacionadas ao aumento da satisfação do trabalhador, de acordo com Alves (2011), estas seriam as ações de ginástica laboral, que além de promover a satisfação, aumentam a disposição, diminuem o absenteísmo, e melhoram o relacionamento interpessoal. O autor cita também a importância das ações de treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores, de programas de benefícios, avaliação de desempenho, estudo de cargos e salários e programas de preparação para aposentadoria, para a melhoria da satisfação dos trabalhadores.

Desta forma, há diversos estudos que comprovam que a QVT e a satisfação do trabalhador estão inter-relacionados, sendo que alguns autores utilizam a satisfação no trabalho como medida da QVT em uma organização, e demonstram como as ações de programas de promoção da QVT podem influenciar a satisfação do trabalhador.

3 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

A Administração pública é estruturada a partir de cinco princípios constitucionais, o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988), que embasam a atividade do setor público. Por outro lado, encontra-se o cidadão, que por estar cada vez mais exigente, busca serviços públicos de maior qualidade, e no elo que liga o poder público ao cidadão, encontra-se o funcionário público, o que atesta a importância da Gestão de Pessoas na Administração Pública (PINTO, 2015).

Com o propósito de se melhorar os serviços prestados à população, estendeu-se ao setor público a preocupação com os estudos sobre QVT, que se originaram na esfera privada. A existência de profissionais motivados e valorizados é um aspecto importante para o alcance da melhoria dos serviços públicos, desta forma a QVT adquire um papel de destaque (IORKORKI; RISSI, 2008).

De acordo com Amorim (2010), no setor público não há a implementação de muitos programas de qualidade de vida como observado nas empresas privadas de grande porte, ocasionando uma lacuna com relação à promoção do bem-estar e valorização do trabalho do servidor público. Uma dificuldade apresentada no setor público que ocasiona esta situação é a limitação do poder do gestor público devido a restrições legais e orçamentárias.

Amorim (2010) destaca a correlação entre a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos e melhoria do atendimento ao contribuinte-cliente, pois o bom nível do atendimento depende em grande parte da satisfação do funcionário, público ou privado.

Esta correlação se deve em grande parte ao fato de os programas de QVT proporcionarem:

[...] redução substancial nos índices de rotatividade e absenteísmo, relativos a problemas de saúde; baixa motivação; insatisfação salarial; conflitos internos; *stress*; mau atendimento a clientes internos e externos; sabotagem; militância sindical e consequentes ações na Justiça do Trabalho (FRANÇA; RODRIGUES, 2002, *apud* AMORIM, 2010, p. 37).

Ferreira, Alves e Tostes (2009), em estudo que analisou a gestão da qualidade de vida em diversos órgãos do serviço público federal, descreveu o cenário no qual diversas organizações públicas se encontram com relação à QVT e

deficiências destas organizações na gestão deste tema. Verificou-se neste estudo que:

a) Nas organizações estudadas não havia uma política institucional de QVT, e que as ações em QVT eram diagnosticadas através de consultas informais a servidores ou gestores, sem uma metodologia adequada.

b) Os setores responsáveis pela gestão da QVT tinham diversas terminologias, como secretaria, coordenação, diretoria, entre outros, e estavam vinculados a setores de Gestão de Pessoas.

c) As atividades de QVT eram dos tipos físico-corporais (academia alongamento, caminhada, etc.), eventos coletivos (festas, palestras, semanas temáticas, etc.) e suporte psicossocial (grupos de apoio, cursos, preparação para a aposentadoria, etc.).

d) No geral, não é feita uma avaliação dos programas de QVT.

e) Existência de comportamentos e dificuldades que podem comprometer a QVT como: Falta de tempo dos servidores para as atividades, falta de profissionais para implementação das atividades, burocracia, falta de conhecimento dos servidores sobre QVT e falta de adesão e chefes e coordenadores ao programa.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) concluíram através deste estudo que há um descompasso entre os problemas existentes e as práticas gerenciais, sobressaindo-se três problemas além dos mencionados anteriormente: o servidor, apesar de ser o foco da QVT, é visto como uma “peça” para que a organização cumpra a sua missão institucional; As atividades se distanciam dos problemas reais que comprometem o bem-estar do servidor público e servem apenas como remédio para o desgaste sofrido devido ao trabalho; A ênfase da gestão é na produtividade, o bem-estar do servidor é visto como acessório.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) explanam também acerca da necessidade de se adaptar a gestão de QVT para o setor público, e não apenas importar o modelo privado que é focado estritamente na produtividade. Apesar de no setor público haver também a necessidade de se preocupar com a produtividade, resultados e metas, deve-se levar em consideração que:

[...] setor público e setor privado, mesmo no contexto de uma sociedade capitalista, têm distinções fundamentais que delineiam perfis de cultura organizacional singulares. Exportar ou importar modelos de modo acrítico, sem considerar tais singularidades é aumentar as chances do insucesso na gestão de QVT (FERREIRA, ALVES e TOSTES 2009, p. 325).

Desta forma deve-se buscar no setor público um modelo de QVT que considere a indissociabilidade entre produtividade e bem-estar, no qual o servidor ocupe posição de destaque, e que haja a promoção do reconhecimento e desenvolvimento individual e coletivo. Destaca-se também a necessidade de que a preocupação com o bem-estar seja disseminada e consolidada na cultura organizacional, e que a implementação do programa de qualidade de vida envolva toda a organização, não devendo estar delimitada apenas a uma fração do organograma da instituição (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

3.1 Legislação sobre QVT no Serviço Público Federal

Para que se compreenda o contexto da Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público, especificamente na esfera federal, deve-se analisar a legislação na qual este tema está fundamentado. O quadro abaixo esquematiza a evolução da legislação sobre QVT:

Tabela 1 - Evolução da Legislação em QVT no serviço público no Brasil

ANO	LEI	FUNÇÃO
1948	Declaração dos Direitos Humanos	Conferir dignidade aos homens e ao trabalho. Nela o trabalho é abordado como direito de todos com condições igualitárias e satisfatórias para os trabalhadores, sem discriminação alguma quanto aos salários por trabalhos iguais.
1988	Constituição Federal	É conferida ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência de executar as ações de Saúde do Trabalhador, colaborando na proteção do ambiente de trabalho.
2002	Portaria n.º 1679 do Ministério da Saúde - Rede Nacional de Atenção Integral à saúde do trabalhador (RENAST)	Foi criada tendo como meta consolidar a atuação do SUS no tocante a saúde do trabalhador.
2004	Decreto 7602/2004 - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST)	Política participativa e tripartite, envolvendo governo, trabalhadores e empresários. O foco desta política é combater as mazelas do ambiente de trabalho de forma preventiva, com a promoção da QVT nas organizações públicas e privadas.
2007	Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS)	Elaboração das políticas públicas relativas à saúde. O PASS está organizado em três eixos: vigilância e promoção à saúde; assistência à saúde do servidor e perícia em saúde.
2009	Criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)	Organizador das ações e programas para os servidores públicos federais. O SIASS realiza a função de comunicação entre os servidores, as unidades e o governo, possibilitando assim uma maior interação nas discussões locais e

		nacionais.
2010	Portaria Normativa nº 03 - Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS).	Esta prevê que os órgãos públicos devem implantar programas que visem à saúde do servidor de forma preventiva, observando o ambiente de trabalho.
2011	Portaria nº 783/2011	Obrigatoriedade de exames periódicos para os servidores da rede federal, cabendo aos órgãos as providências necessárias para a realização dos mesmos e alimentação do sistema SIAPE – Saúde.
2013	Portaria Normativa Nº 03/2013	São estabelecidas as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos federais, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Fonte: Palazzo (2016).

Limitando-se ao estudo das legislações que regem diretamente os órgãos públicos federais, destaca-se o decreto 6.833, de 29 de abril de 2009, que instituiu a Política de Assistência à Saúde do Servidor - PASS através da implantação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) (BRASIL, 2009).

Antes da instituição deste decreto não havia no Brasil uma política nacional de saúde do servidor público, o que levava à existência de serviços de saúde e periciais com critérios diversos e ao desconhecimento das condições de trabalho e do quadro de saúde dos servidores público, pois não havia um sistema de informação em saúde. O foco gerencial era o absenteísmo devido às doenças dos servidores, a promoção à saúde estava em segundo plano (FERREIRA, 2010).

A criação do SIASS propiciou a construção de uma política de atenção à saúde do servidor público federal, e sua estrutura contempla “os eixos de Promoção e Vigilância à Saúde, Assistência e Perícia. São pautados pela Epidemiologia, trabalho multidisciplinar, diálogo entre os três eixos e avaliação dos ambientes e relações de trabalho” (FERREIRA, 2010, p. 15).

Para a implementação da Promoção e Vigilância à Saúde dos Servidores, foi criado o sistema integrado de informações em saúde (SIAPE-SAÚDE):

O SIAPE-SAÚDE representará um amplo banco de dados com as informações advindas das Perícias Médicas sobre licenças médicas, doenças profissionais e acidentes de trabalho, incapacidades relativa (readaptações) e definitiva (aposentadoria por invalidez). Ainda contemplará armazenar os dados sobre questões relativas aos ambientes de trabalho, avaliações de outros profissionais de área de saúde e dados dos exames periódicos (FERREIRA, 2010, p. 16).

A Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010, estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS, para os órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, e tem como objetivo definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor (BRASIL, 2010).

Os órgãos da Administração Pública Federal devem nortear-se pelas seguintes diretrizes: Universalidade e equidade; Integralidade das ações; Acesso à informação; Participação dos Servidores; Regionalização e descentralização; Transversalidade; Intra e intersetorialidade; Co-gestão; Embasamento epidemiológico; Formação e capacitação; Transdisciplinaridade; Pesquisa-intervenção (BRASIL, 2010).

A portaria nº 783, de 7 de abril de 2011 estabelece que os exames periódicos sejam obrigatoriamente realizados módulo de Exames Médicos Periódicos do SIAPE-Saúde. Estão obrigados todos os órgãos do SIPEC de forma direta, por meio de convênio ou contrato (BRASIL, 2011). A realização de exames periódicos está prevista no art. 160-A da lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990, sendo regulamentado pelo decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009.

A Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013 institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, com o objetivo de orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. A promoção à saúde deve observar as seguintes premissas: multideterminação da saúde; abordagem biopsicossocial; interdisciplinaridade; gestão participativa no desenvolvimento das ações; ambientes de trabalho saudáveis; relação entre atenção à saúde e gestão de pessoas; humanização na atenção à saúde (BRASIL, 2013).

3.2 O Programa Qualidade de Vida da Reitoria do IFTO

3.2.1 A Coordenação de Benefícios e Qualidade de Vida

O IFTO é um órgão da Administração Pública Indireta vinculado ao Ministério da Educação e possui natureza jurídica de autarquia. Dispõe seu estatuto que:

Art. 1º O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS- IFTO, instituição criada nos termos da Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, vinculados ao Ministério da Educação, possui natureza jurídica de autarquia, sendo detentor de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

[...] § 2º. O IFTO é uma instituição de educação básica, profissional e superior, pluricurricular, multi campi e descentralizada, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos na sua prática pedagógica (IFTO, 2009, p. 11).

Na estrutura institucional do IFTO, a Coordenação de Benefícios e Qualidade de Vida, que está ligada diretamente à Diretoria de Gestão de Pessoas da Reitoria, é o setor responsável pela promoção da QVT dentro da instituição. A esta coordenação estão atribuídas competências específicas dentro do Regimento Geral do IFTO:

Art. 109. À Coordenação de Benefícios e Qualidade de Vida compete:

- I - propor, executar e avaliar políticas que assegurem a melhoria da qualidade de vida e saúde do servidor ativo, aposentado e familiares;
- II - propor programas de atendimento, orientação e acompanhamento biopsicossocial do servidor;
- III - realizar intercâmbios com outras instituições para estudos, pesquisa e encaminhamentos, em caso de tratamentos específicos;
- IV - planejar e executar atividades educacionais e programas de prevenção das doenças ocupacionais;
- V - programar e manter atualizado banco de dados relativo à saúde do servidor;
- VI - realizar ações junto aos servidores que apresentem problemas de desempenho no trabalho, bem como análise de suas causas;
- VII - planejar, implementar, executar e avaliar as ações de saúde e no trabalho;
- VIII - desenvolver programas de orientação, acompanhamento e preparação para a aposentadoria dos servidores;
- IX - manter atualização cadastral dos benefícios concedidos pela IFTO aos servidores.
- X - proceder à inclusão e manter atualizados os procedimentos relativos à concessão de licença para: tratamento de saúde, acompanhamento de pessoa da família, a gestante, ao adotante, paternidade, por acidente de serviço, licença sem vencimentos e licença para capacitação;
- XI - executar outras funções que lhe tenham sido atribuídas (IFTO, 2011, p. 20).

O Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” foi instituído no IFTO no ano de 2013, e está estruturado em três linhas de atuação: saúde, lazer-social e meio ambiente. As ações desenvolvidas pelo programa têm como objetivo “[...] promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores, estagiários e terceirizados do IFTO implementando, no ambiente interno, atividades físicas, de lazer, sociais, educacionais e esportiva” (IFTO, 2014, p. 3).

O Programa Qualidade de Vida está instituído em todos os campi do IFTO, e as ações estratégicas são coordenadas pela comissão central na Reitoria, com participação dos campi, especificamente dos setores de gestão de pessoas.

O programa tem como diretriz evidenciar “os servidores” como fator diferencial de excelência no IFTO e na sociedade, e o público alvo são os servidores, estagiários e terceirizados do IFTO. (IFTO, 2014). A comissão central do programa está instituída na reitoria, e é composta por uma assistente social, um psicólogo, uma pedagoga, uma educadora física, uma programadora visual, e um engenheiro de segurança do trabalho. Cada campus possui uma comissão própria, que recebe apoio e acompanhamento da comissão central (IFTO, 2014).

O projeto do programa de qualidade de vida lista como objetivos específicos:

- Oferecer condições e promover ações que ajudem servidores ativos e aposentados, estagiários e terceirizados a se conscientizarem sobre a necessidade de mudanças de hábitos indesejáveis e prejudiciais à sua vida e assumindo um estilo de vida mais saudável;
- Desenvolver ações que valorizem a saúde, a família, o trabalho, a comunidade e o meio ambiente do servidor;
- Realizar encontros, celebrações, oficinas, atividades de lazer e convivência social, dentre outras ações que promovam a integração entre os servidores;
- Realizar pesquisa sobre os fatores que atualmente interferem direta ou indiretamente na qualidade de vida nos aspectos físicos, psicológicos e sociais;
- Implementar projetos de melhorias no ambiente de trabalho (reformas, mudanças, ampliações, outras) (IFTO, 2014, p. 5).

De acordo com o projeto do programa, as formas de atuação são: Angariar recursos para a execução de atividades do programa; Promover campanhas educativas, de sensibilização e voluntariado; Disponibilizar recursos para aquisição e/ou locação de vídeos educativos; Prover recursos para melhoria do ambiente de trabalho e para eventos de confraternização; Utilizar meios de comunicação para disseminar informações sobre melhoria da qualidade de vida dos servidores (IFTO, 2014).

3.2.2 Vertentes e ações do programa

As vertentes do programa são: saúde, lazer-social e meio ambiente. Na saúde estão previstas atividades físicas, programas de prevenção de riscos

ambientais, campanhas de imunização e campanhas de saúde preventiva, tanto física, mental e financeira (IFTO, 2014).

As ações da vertente saúde são desenvolvidas com a implantação da ginástica laboral na reitoria e demais campi, com exercícios de alongamento, além do desenvolvimento e atividades, como caminhada, natação, musculação, entre outras. Nesta vertente também está prevista a avaliação do ambiente de trabalho do servidor, quanto à segurança, higiene, ergonomia e demais fatores físicos, a promoção de campanhas de vacinação dos servidores de participação voluntária, além da promoção de palestras sobre doenças infectocontagiosas, tabagismo, alcoolismo, dependência química, *stress*, sedentarismo, orçamento familiar, além de atendimentos psicológico e assistencial (IFTO, 2014).

Através do programa têm sido realizadas ações como a semana da saúde do IFTO, na qual, de acordo com o contido em sua programação, são realizadas atividades de caminhada, aula de zumba e circuito funcional, café da manhã para os servidores, luau na praia Graciosa, realização do festival de sucos saudáveis, ministração de vacinas, teste de glicemia, aferição da pressão arterial e apresentação de dicas de saúde.

São desenvolvidas também campanhas específicas, como a campanha para sensibilização, informação e prevenção do diabetes, a ação “menos pressão” que teve como objetivo a educação dos servidores sobre cuidados com a pressão arterial e a campanha de combate à DST/AIDS. São realizadas anualmente as campanhas “outubro rosa” de conscientização sobre o câncer de mama e “novembro azul” de conscientização sobre o câncer de próstata.

A vertente lazer-social engloba eventos com a participação de familiares dos servidores, atividades de integração em datas comemorativas, promoção de eventos culturais e atividades de apoio à comunidade como doações e trabalhos voluntários.

Nos anos de atuação do programa esta vertente realizou atividades como, confraternizações em homenagem ao dia internacional da mulher, dia das mães, dia dos pais e dia do servidor público, além da realização de festas juninas e confraternização natalina. São realizadas também ações solidárias na comunidade, através de coleta doações dos servidores para a população carente.

A vertente meio ambiente prevê a promoção de campanhas de sensibilização acerca da importância da reciclagem e do uso de água, energia e

papel. (IFTO, 2014). Estão entre ações desta área, está a semana do meio ambiente, que tem como objetivo conscientizar acerca da preservação ambiental, e campanhas de sensibilização para mudança de hábitos dos servidores dentro do ambiente de trabalho, como uso de canecas em vez de copo descartável, utilização de papel reciclável e coleta seletiva de pilhas, baterias e celulares.

O Programa Qualidade de vida contempla também o “Programa de Preparação para o Amanhã” que tem como objetivo facilitar a aposentadoria dos servidores, proporcionando aos novos servidores o planejamento da carreira e conscientização acerca da aposentadoria, aos servidores que estão mais próximos de se aposentar oficinas, palestras e vivências e aos servidores já aposentados homenagens, manutenção do vínculo institucional e eventos institucionais. Este programa no momento é um projeto piloto no Campus Araguatins, mas há previsão para a implantação em todo o IFTO.

Com a implantação do programa, espera-se resultados que influenciem a vida do servidor, melhorando sua autoestima, saúde física, mental e emocional, reduzindo o número de licenças e possibilitando um comprometimento satisfatório com a instituição, e consequentemente resultados que beneficiem a organização, viabilizando serviços públicos de excelência e uma imagem positiva do IFTO perante a sociedade (IFTO, 2014).

4 METODOLOGIA

4.1 Avaliação de Efetividade

Neste trabalho, avaliou-se a efetividade do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” na perspectiva dos servidores da Reitoria do IFTO. Para tanto, foi necessário explanar sobre o conceito de efetividade e sobre o que é avaliar a efetividade de um programa.

A efetividade, de acordo com Rua (2000), é a capacidade de se produzir resultados permanentes, que sejam diretos ou indiretos, denominados impactos, ou seja, as consequências mais relevantes de um resultado. Pode-se relacionar a efetividade ao alcance de resultados que sejam significativos, que atendam a demandas reais através de ações relevantes capazes de mudar as situações encontradas (CARVALHO, 2001).

Pode-se dizer que avaliar é “atribuir valor, medir o grau de eficiência, eficácia e efetividade de políticas, programas e projetos sociais. Assim compreendida, a avaliação identifica processos e resultados, compara dados de desempenho, julga, informa e propõe” (CARVALHO, 2001, p. 66).

Portanto, avaliar a efetividade de um programa diz respeito à relação entre a sua implementação e os resultados ou impactos sobre o público-alvo, ou seja, o sucesso ou fracasso em transformar a realidade e as condições prévias da população que foi atingida pelas ações do programa (ARRETCHE, 1998). Para se avaliar um programa deve-se considerar as condições anteriores à sua implementação e as condições atuais, e também estabelecer uma relação de causalidade entre as ações realizadas e os ganhos de efetividade (CARVALHO, 2001).

Desta forma, neste trabalho buscou-se avaliar o programa em alguma medida, constituindo-se uma análise, e para se alcançar esta proposta, a metodologia examinou como as ações desenvolvidas pelo Programa Qualidade de Vida impactaram a QVT na Reitoria do IFTO, na visão de seus servidores. Esta análise foi realizada através da identificação das condições de QVT antes e depois da implementação do programa, das condições socioeconômicas dos participantes e das ações realizadas pelo programa.

4.2 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa tem caráter descritivo, correspondendo a um estudo de caso. A realização de uma pesquisa descritiva tem a finalidade de descrever fatos e fenômenos de determinada realidade, com exatidão, e para se alcançar este objetivo é necessário que o investigador obtenha diversas informações acerca do objeto de estudo (TRIVIÑOS, 1987).

O estudo de caso se concentra no estudo de uma situação determinada, que deve ser relevante e representativa, sem interferência do pesquisador, que deverá apenas retratar a realidade. O estudo de caso permite que a realidade seja analisada a partir da perspectiva dos participantes dando uma visão global, coerente e completa para o investigador (SEVERINO, 2007; FONSECA, 2002).

Foi utilizada a abordagem qualitativa que se preocupa “com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009 p. 31).

4.3 População e instrumentos de coleta de dados

A população que foi estudada corresponde ao público-alvo do Programa Qualidade de Vida em exercício na Reitoria do IFTO, que compreende os servidores efetivos sob regime estatutário, de acordo com a Lei 8.112/1990, os estagiários e trabalhadores terceirizados (IFTO, 2014).

Para a coleta de dados deve-se utilizar instrumentos que sejam adequados ao problema que será estudado, às hipóteses levantadas e tipo de informantes com os quais se terá contato (MARCONI; LAKATOS, 2015). Desta forma, para o alcance os objetivos específicos desta pesquisa, foram utilizados os instrumentos de pesquisa documental, roteiro de entrevista estruturado e questionário.

O questionário é uma forma de observação direta extensiva e deve estar de acordo com os temas geral e específico (MARCONI; LAKATOS, 2009). Neste trabalho os questionários foram aplicados para os servidores, estagiários e terceirizados e da Reitoria do IFTO que se encontravam em serviço durante o período de aplicação.

Para a caracterização dos participantes do programa, foi aplicado um questionário socioeconômico, com perguntas fechadas e alternativas fixas, que permitiu caracterizar a amostra quanto ao gênero, faixa etária, região da cidade onde reside e grau de escolaridade, renda familiar, estado civil e naturalidade.

Com o objetivo de se descrever as ações do programa foi realizada pesquisa documental, na qual, “[...] a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina fontes primárias” (MARCONI; LAKATOS, 2009, p. 176). Nesta pesquisa, foram analisados os documentos administrativos e legais que regulam e descrevem o Programa Qualidade de Vida no IFTO, este método permitiu obter informações acerca das ações desenvolvidas pelo programa, seus objetivos e diretrizes.

A fim de complementar os dados obtidos na pesquisa documental, realizou-se entrevista com a Coordenadora de Benefícios e Qualidade de Vida da Reitoria do IFTO, que é a responsável pelo programa a ser analisado. A entrevista foi do tipo semiestruturada, na qual, o entrevistador cria um roteiro e permite que o entrevistado fale sobre os assuntos que se desdobraram do tema principal (GERHARDT; SILVEIRA, 2009), e buscou obter informações sobre o programa que não estão disponíveis nos documentos analisados e verificar a percepção da própria coordenadora quanto aos resultados das ações do programa e as dificuldades e limitações na implementação destas ações.

Para possibilitar a análise do impacto das ações dos programas foi aplicado um questionário aos servidores, estagiários e terceirizados, que também caracterizou-se com perguntas fechadas, as respostas foram organizadas de acordo com a escala de Likert, que compreende afirmações em uma escala entre “concordo totalmente” e “discordo totalmente” (NOGUEIRA, 2002). As perguntas tiveram como objetivo verificar a efetividade do Programa Qualidade de Vida através da percepção de seus beneficiários e abordaram o conhecimento dos beneficiários sobre o programa, a motivação para participar das atividades e percepção do impacto que as atividades desenvolvidas têm sobre a QVT, em todas suas vertentes.

O questionário contém também uma pergunta aberta que permitiu sugestões de melhorias para o programa. A utilização de perguntas abertas permite que o informante responda livremente, utilizando linguagem própria ao emitir suas opiniões, possibilitando investigações mais profundas e precisas (MARCONI; LAKATOS, 2009).

5 RESULTADOS

5.1 Caracterização da Amostra

O universo da amostra compreende 125 pessoas que se encontram em exercício na Reitoria do IFTO, sendo 107 servidores efetivos e estagiários, e 18 terceirizados. A amostra corresponde aos 77 indivíduos que responderam ao questionário, dentre eles 89,6% são servidores efetivos, 2,6% estagiários e 7,8% Terceirizados.

Quanto ao sexo, 50,6% dos participantes são do sexo masculino e 49,4% do sexo feminino. A faixa etária dos participantes está distribuída em 32,5% entre 20 e 30 anos, 46,8% entre 30 e 40 anos e 20,8% acima dos 40 anos. Quanto ao estado civil 36,4% dos participantes estão solteiros, 53,2% estão casados e 10,4% estão em outras situações.

Com relação à escolaridade, 11,7% dos participantes possuem o ensino médio completo, 20,8% possuem nível superior, 39% são especialistas, 24,7% são mestres e 3,9% são doutores, sendo que, 73,3% dos servidores declaram que o cargo ocupado condiz com o seu grau de escolaridade, enquanto 26,3% declararam o contrário.

Entre o participantes, 23,7% ocupam o cargo há menos de 3 anos, 31,6% entre 3 e 5 anos, 40,8% de 5 a 15 anos e 3,9% de 15 a 30 anos. A faixa de renda informada foi de 32,5% até 5 salários mínimos, 32,2% até 10 salários mínimos, 31,2% mais de 10 salários mínimos e 3,9% preferiram não informar.

Foi questionada também a região da cidade na qual os participantes residem, sendo que 70,1% residem no plano diretor sul, 22,1% no plano diretor norte, 5,2% em Taquaralto, 1,3% na cidade de Paraíso do Tocantins e 1,3% em outras localidades.

5.2 Resultados e discussões

Primeiramente realizou-se uma sondagem sobre a satisfação geral dos participantes, sendo a análise feita de acordo com algumas das dimensões da qualidade de vida no trabalho propostas pelo modelo de Walton (1976) *apud* SANT'ANNA e KILIMNIK (2012).

As respostas dos servidores quanto às dimensões condições do trabalho, saúde, integração social e compensação justa e adequada, foram organizadas na tabela abaixo:

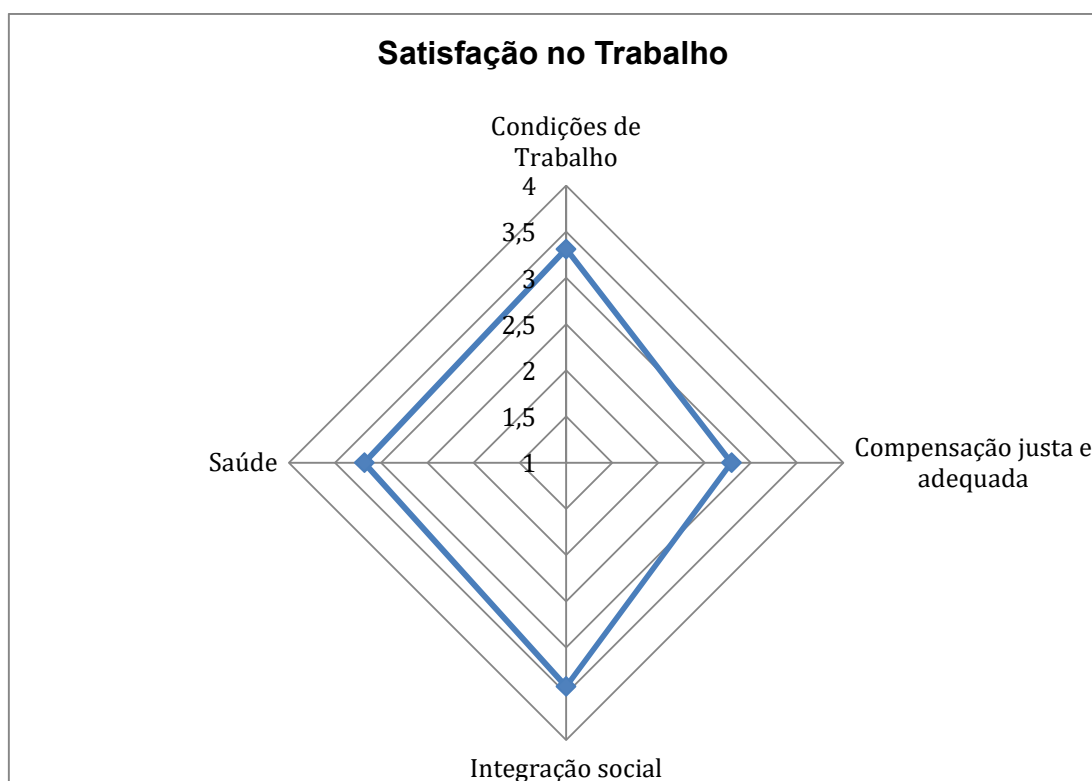
Tabela 2: Satisfação no Trabalho

Dimensão	1	2	3	4	Média
Condições de Trabalho	0,0%	0,0%	68,8%	31,2%	3,31
Saúde	2,6%	15,5%	41,6%	39,0%	3,18
Integração Social	0,0%	3,9%	49,4%	45,5%	3,42
Compensação justa e adequada	1,3%	26,0%	63,3%	7,8%	2,78

Escala			
1	2	3	4
Sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
Péssimas	Ruins	Boas	Ótimas
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

Fonte: elaborado pelo Autor a partir dos dados do questionário

Estes dados podem ser sintetizados no gráfico abaixo, no qual a linha externa representa a escala máxima de satisfação, e a linha do gráfico a situação apresentada pelos respondentes.

Gráfico 1: Satisfação no Trabalho

Fonte: elaborado pelo Autor a partir dos dados do questionário

A partir da análise do gráfico de satisfação no trabalho, percebe-se que os fatores de QVT mensurados pelos respondentes obtiveram uma avaliação satisfatória, entretanto o fator compensação justa e adequada encontra-se abaixo do nível dos demais, apresentando uma lacuna maior em relação à pontuação máxima.

A estrutura do cargo e carreira dos servidores é, de acordo com Amorim (2010), uma das limitações para o gestor ao desenvolver o processo de gestão e decisão na QVT. Deve-se também levar em consideração a falta de regulamentação dos direitos trabalhistas para os servidores públicos no que concerne a disputas por melhores salários (CHEIBUB, 2000). Desta forma, esses fatores poderiam ocasionar uma divergência entre a remuneração, definida em lei, recebida pelos servidores e a compensação que estes consideram justa e adequada para o desempenho de suas funções.

Como forma de analisar o impacto do Programa Qualidade de Vida “Aprendendo a Viver Melhor”, foram analisadas as respostas dos participantes com

relação a alguns atributos do programa, usando-se como instrumento a escala de Likert.

Na tabela abaixo estão organizadas as respostas dos servidores:

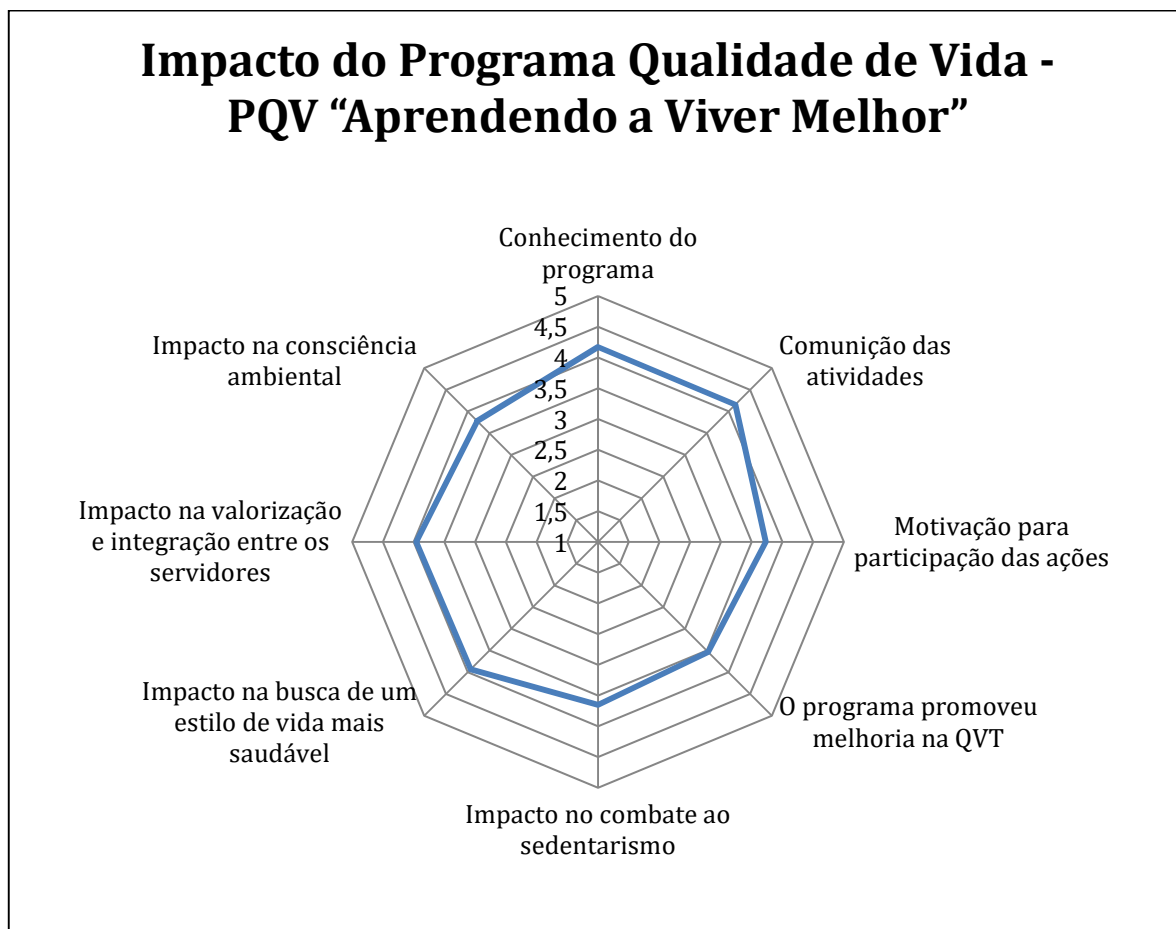
Tabela 3: Impacto do Programa

Dimensões	1	2	3	4	5	Média
Conhecimento do programa	0,0%	1,3%	2,6%	49,9%	39,0%	4,17
Comunicação das atividades	0,0%	6,5%	7,8%	48,1%	36,4%	4,16
Motivação para participação das ações	2,6%	9,1%	24,7%	40,3%	23,4%	3,73
O programa promoveu melhoria na QVT	3,9%	7,8%	28,6%	50,6%	9,1%	3,53
Impacto no combate ao sedentarismo	1,3%	10,4%	27,3%	44,2%	16,9%	3,65
Impacto na busca de um estilo de vida mais saudável	3,9%	3,9%	16,9%	50,6%	26,0%	3,94
Impacto na valorização e integração entre os servidores	1,3%	5,2%	14,3%	54,5%	24,7%	3,96
Impacto na consciência ambiental	2,6%	3,9%	23,4%	53,2%	16,9%	3,78

Escala				
1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente

Fonte: elaborado pelo Autor a partir dos dados do questionário

Os dados podem ser sintetizados no gráfico abaixo, no qual a linha externa representa a escala máxima de satisfação, e a linha do gráfico a situação apresentada pelos respondentes.

Gráfico 2: Impacto do Programa

Fonte: elaborado pelo Autor

No gráfico acima, pode-se observar que em geral, o Programa de Qualidade de Vida - PQV “aprendendo a viver melhor” teve um impacto satisfatório na QVT dos servidores, estagiários e terceirizados da Reitoria do IFTO, que atribuíram uma pontuação mais elevada aos eixos de conhecimento do programa e comunicação de suas atividades, e ao impacto na busca de um estilo e vida mais saudável, e na valorização e integração dos servidores.

Entretanto, pode-se observar também que alguns eixos tiveram uma avaliação inferior aos demais, como a motivação dos servidores para participação das ações, o impacto na melhoria da QVT e das campanhas de conscientização ambiental, além do impacto no combate ao sedentarismo.

Destaca-se que o quesito ao qual foi atribuído o menor conceito refere-se ao impacto na melhoria da QVT da organização, o que pode ser devido ao fato de o programa não abarcar todas as dimensões da QVT, e ter o seu campo de ação

limitado para a consecução deste objetivo, por ser um programa que tem sua administração restrita a uma coordenação do setor de gestão de pessoas.

Levando-se em consideração o modelo de Walton (1976) *apud* Sant'Anna, Kilimnik (2012), pode-se verificar que as dimensões da QVT englobam uma política de toda a organização, que ultrapassa a competência de um setor de gestão de pessoas, como as condições do trabalho e uso e desenvolvimento das capacidades. Outras dimensões ultrapassam inclusive a competência do órgão, como a compensação justa e adequada, e o constitucionalismo, que dependem de legislação federal.

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009) um dos problemas dos programas de QVT nas organizações federais seria o seu reducionismo a setores administrativos específicos, sendo que a matéria de qualidade de vida no trabalho deve estar difusa em toda a organização.

Segundo os autores, apesar da importância da atuação de profissionais das áreas de saúde, administração e comportamento organizacional na QVT, atribuir a estes a exclusividade deste papel, não havendo o envolvimento de outros setores nesta missão, é limitante para a organização, trazendo impactos negativos para a Gestão da QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Quanto aos demais eixos que tiveram uma avaliação inferior, a adesão dos servidores é de acordo com a Coordenadora do programa, uma das dificuldades e limitações para a implantação das ações do programa, pois não considerariam a importância de se participar das atividades e ações, além de haver uma cultura de não participação no Brasil.

Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 325) identificaram que na Administração Pública Federal, “em muitas organizações, a adesão tende a ser baixa e a participação dos trabalhadores nesses programas logo se transforma em curva declinante, conforme se queixam muitos gestores”.

A baixa adesão é atribuída pelos autores à pressão, alta carga de trabalho e à ideologia de que o local de trabalho é um lugar sério, no qual, não se pode envolver prazeres. Uma alternativa seria focar em atividades anti-estresse, agindo nas causas do estresse e não em seus efeitos (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

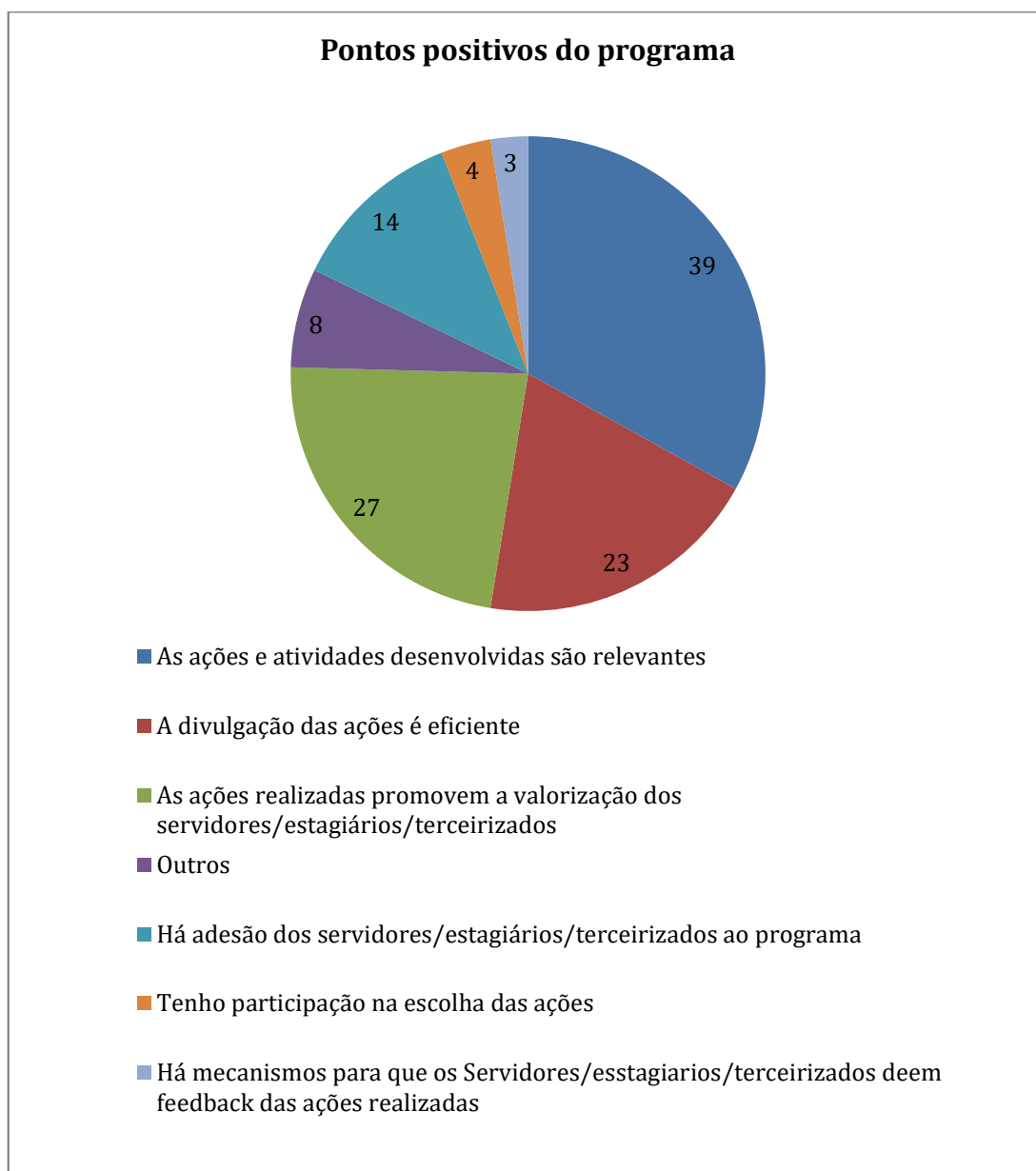
O quesito relativo à consciência ambiental, no que diz respeito ao empreendimento de ações sustentáveis, ainda se encontra pouco difundindo e

limitado nas organizações, apesar de contribuírem para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e na comunidade. Assim, um programa de QVT deve ter como objetivo desenvolver uma organização mais humana e socialmente responsável (RODRIGUES, 2015).

Nos critérios de QVT definidos por Walton estão incluídos indicadores relativos ao meio ambiente e responsabilidade social, como as condições de segurança e saúde no trabalho e a relevância social do trabalho, que engloba a responsabilidade social da organização (RODRIGUES, 2015). Desta forma, verifica-se a importância de se aprimorar a vertente meio ambiente do programa, como forma de se melhorar a qualidade de vida no trabalho da organização.

O projeto do programa de qualidade de vida (IFTO, 2014) prevê o combate ao sedentarismo através de atividades de alongamento, e atividades físicas em geral, incluindo a implantação da ginástica laboral, e através de campanhas educativas sobre o tema. De acordo com a enfermeira do trabalho, que também está lotada na Coordenação de benefícios e qualidade de Vida, em uma consulta de enfermagem com os servidores, estagiários e terceirizados verificou-se que a maioria destes possuía o Índice de Massa Corpórea alterado, além de um índice de sedentarismo muito alto, e que desta forma estão sendo priorizadas ações voltadas à prática de hábitos saudáveis.

Foi questionado aos respondentes sobre os pontos que consideravam positivos do programa, através de uma lista de respostas predefinidas, obtendo-se as respostas, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 3: Pontos Positivos do Programa

Fonte: elaborado pelo Autor a partir dos dados do questionário

Através do gráfico acima, pode-se verificar alguns pontos fortes do programa, como a divulgação das ações, que de acordo com a coordenadora é realizada através de e-mail e site institucional e também pessoalmente em cada setor, e a relevância das ações que promovem a valorização de seu público alvo.

Conforme a coordenadora do programa, as ações são planejadas em um calendário anual, contando com a participação de profissionais de outros setores, e a escolha das atividades seria conforme a experiência de atividades anteriores, buscando instituir sempre as ações que mais agradaram os servidores, estagiários e terceirizados.

Em complementação à fala da coordenadora, a enfermeira do trabalho explicou que a escolha das ações não é realizada de forma aleatória, ou porque “está na moda”, mas que está condicionada a uma averiguação prévia, para verificar quais as áreas mais deficientes e que precisam ser priorizadas com ações específicas.

Questionou-se, também, os respondentes acerca de sugestões de melhoria para o programa, sendo que as principais respostas estão representadas no gráfico a seguir:

Gráfico 4: Sugestões de Melhoria

Fonte: elaborado pelo Autor a partir dos dados do questionário

Conforme o gráfico, pode-se concluir que a sugestão apresentada pelo maior número de respondentes foi a disponibilização de recursos pelos gestores e maior participação da gestão. A falta de recursos foi uma das limitações apresentadas pela coordenadora do programa, segundo a qual só há recursos para a realização dos exames médicos periódicos, que possui recurso específico do próprio Ministério do Planejamento, e para a realização das demais ações são feitas parcerias.

A maior participação da gestão seria, de acordo com os respondentes, uma maior adesão dos chefes ao programa, o que, conforme citado anteriormente, diz respeito à difusão da importância da QVT como uma tarefa de toda a organização, o que poderia resultar em um maior engajamento dos chefes dos setores do IFTO, conscientizando, inclusive, os gestores do órgão sobre a importância do tema, e da necessidade de se destinar recursos para as ações e atividades do programa de QVT.

Alguns respondentes sugeriram também a disponibilização de mais pessoal para o programa, o que, conforme exposto pela coordenadora de benefícios e qualidade de vida, representa uma das limitações para o desenvolvimento do programa, evidenciando principalmente, a falta de profissionais da área de educação física e nutrição.

A falta de um profissional de educação física é uma das limitações para o retorno das atividades de ginástica laboral presencial, que está entre as sugestões mais propostas pelos beneficiários do programa. Segundo a coordenadora, no período em que foi executada a ginástica laboral, muitos servidores a procuravam para relatar a melhora que os exercícios proporcionaram em relação às dores que sentiam e a sintomas de doenças.

Apesar da relevância das ações serem um dos pontos fortes do programa, uma das sugestões apresentadas foi a maior participação dos servidores na escolha das ações, além da maior continuidade destas. De acordo com a coordenadora as sugestões dos servidores não seriam consideradas diretamente na elaboração do calendário anual de atividades, desta forma seria importante o uso de uma ferramenta que permitisse aos servidores e demais beneficiários do programa expor sugestões sobre as atividades que serão desenvolvidas.

Foi sugerido também que houvesse um melhor acompanhamento dos resultados das ações do programa, através de ferramentas de feedback. Segundo a coordenadora do programa, apenas para as ações maiores é feita uma pesquisa no sentido de se mensurar os resultados do programa, nas demais ações, o feedback é dado apenas pelos servidores que se dispõem a dar um retorno positivo, sendo que, conforme enfatizado pela coordenadora, os servidores geralmente não se habilitam a dar retornos negativos.

O estabelecimento do programa de QVT como um programa institucional também foi uma das sugestões apresentadas. Ao ser questionada sobre a existência

de ações para a institucionalização do programa, a coordenadora indicou que não há atualmente uma política institucional de QVT no órgão, mas que haveria a possibilidade de se implantar no futuro, se houver o apoio necessário da gestão.

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 324), a falta de uma política institucional de QVT seria um dos pontos marcantes na Administração Pública, havendo procedimentos improvisados e não sistematizados, “a ausência, por exemplo, de descrição de cenários, objetivos, metas, recursos instrumentais e método de avaliação”, que impactam negativamente a gestão e as políticas de QVT.

Assim, uma política institucional de QVT seria importante para se definir os objetivos do programa, para se instituir métodos sistemáticos para a escolha das ações e também instituir instrumentos para a avaliação dos resultados, além de ser também uma forma de se difundir a missão do programa em toda a organização.

O estabelecimento de uma política institucional poderia levar também a uma maior integração entre as comissões locais dos *campi* e a Coordenação do programa na reitoria, sendo outra sugestão de melhoria apresentada pelos respondentes. Conforme estatuto do IFTO (2009, p. 12), os *campi* são unidades com administração descentralizada, por meio de gestão delegada, entretanto à reitoria cabe a “administração, coordenação e supervisão de todas as atividades da Autarquia”.

Sobre a extensão do programa aos *campi*, a coordenadora informou que houve a implantação em 8 *campi* dos 10 existentes, entretanto, tanto a implementação como desenvolvimento do programa dependem da vontade do gestor local, que possui autonomia nessa questão.

As demais sugestões de melhoria apresentadas consistem em propostas de ações e o modo como poderiam ser desenvolvidas, incentivo à participação de servidores, estagiários e terceirizados, e parcerias com outras instituições, que de acordo com a coordenadora já ocorrem, devido às limitações financeiras e de pessoal para o programa.

No que concerne ao objetivo central deste trabalho, foi questionado à coordenadora sobre sua percepção acerca da efetividade do programa qualidade de vida na reitoria do IFTO, obtendo-se uma resposta afirmativa, baseada nas experiências relatadas pelos servidores, que representam um feedback positivo à gestão do programa.

Com relação à percepção dos servidores, estagiários e terceirizados, pode-se dizer que o programa foi efetivo dentro de suas limitações, na medida em que trouxe resultados significativos através de ações consideradas relevantes por mais da metade dos participantes, que concordaram, ou concordaram totalmente que as ações do programa tiveram impacto positivo na proporção de 76,6% dos respondentes em relação à promoção de um estilo de vida mais saudável, 61,1% no combate ao sedentarismo, 79.2 % nas ações de lazer e interação social e 70,1% no estímulo à consciência ambiental.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, buscou-se examinar a efetividade do Programa Qualidade de Vida – PQV “Aprendendo a Viver Melhor”, que foi implementado na Reitoria do IFTO, no ano de 2013, de acordo com a percepção de seu público alvo, que são os servidores, estagiários e terceirizados em exercício no órgão.

A importância deste tema é devida ao valor que o trabalho tem na sociedade, e à responsabilidade social de se buscar formas de amenizar ou extinguir os efeitos negativos do trabalho na vida do ser humano, inclusive nas organizações públicas, pois para a oferta de serviços de qualidade para a população é necessário que os servidores tenham uma boa qualidade de vida no trabalho. Desta forma, percebe-se a relevância do estudo deste tema no meio acadêmico, ainda mais devido à escassez pesquisas sobre a QVT nas organizações públicas, que possuem características distintas e limitantes em relação às organizações privadas.

Para a consecução do objetivo desta pesquisa, utilizou-se procedimentos que possibilitaram caracterizar os participantes do programa, quanto aos aspectos socioeconômicos, descrever as ações realizadas, verificar o impacto destas ações na qualidade de vida no trabalho da organização e a partir destes dados apresentar sugestões para a melhoria do programa.

A caracterização socioeconômica dos participantes foi realizada através de dados obtidos em questionário aplicado ao público alvo do programa. A partir destes dados verificou-se que a amostra compõe-se em sua maior parte de servidores efetivados, que possuem menos de 40 anos, havendo um equilíbrio na proporção de homens e mulheres, e de participantes casados e não casados.

Destaca-se que a maioria dos respondentes possui um grau de instrução maior que o nível superior, e que condiz com o cargo ocupado. Percebeu-se que há uma distribuição equilibrada de participantes entre as faixas salariais especificadas no questionário, e que a maioria destes residem na região sul do plano diretor de Palmas.

Na descrição das atividades, utilizando-se a pesquisa documental no projeto do programa e notícias e calendários de atividades que constam no site do IFTO, verificou-se que as ações do programa estão estabelecidas em três vertentes, que são a saúde, focada na prática de atividades físicas e campanhas específicas, a

lazer-social, que engloba confraternizações entre os servidores e ações solidárias na comunidade, e a meio ambiente, com campanhas de conscientização ambiental.

Para verificar-se o impacto das ações do programa, foi aplicado questionário aos servidores, estagiários e terceirizados em exercício na reitoria do IFTO, que continha afirmativa acerca da satisfação dos respondentes em geral, utilizando-se alguns fatores do modelo de Walton, e sobre os impactos das ações, além de ser realizada entrevista com a coordenadora do programa, com complementações da enfermeira do trabalho do órgão, com o objetivo de esclarecer dúvidas acerca da implantação e desenvolvimento do programa.

A partir dos dados obtidos no questionário, pôde-se constatar que, os fatores de satisfação referentes à saúde, condições de trabalho e integração social, foram bem avaliados pelos respondentes, aproximando-se do eixo máximo de avaliação, entretanto houve um desnível quanto ao aspecto de compensação justa e adequada, o que, segundo a bibliografia pesquisada, é uma característica das avaliações de satisfação na Administração Pública, devido às limitações legais quanto à carreira, remuneração e direitos trabalhistas dos servidores.

Quanto aos impactos que as ações do programa produziram na vida de seus beneficiários, verificou-se que foram satisfatórios de acordo com a avaliação dos respondentes, entretanto existem fatores limitantes para a efetividade do programa, como o fato de não contemplar todas as dimensões da QVT, se for considerado o modelo de Walton ou outros encontrados na bibliografia sobre o tema, e por não ser uma política difundida em toda a organização, concentrando-se no setor de gestão de pessoas. Ressalta-se que o conhecimento do programa e a comunicação das ações foram os pontos considerados mais efetivos pelos respondentes.

As sugestões de melhorias foram realizadas também através do questionário, no qual os respondentes poderiam, por meio de uma questão aberta, propor as sugestões que considerassem necessárias.

A partir dos resultados e da bibliografia sobre o tema, Ferreira, Alves e Tostes (2009) sugerem que o programa seja institucionalizado, estabelecendo métodos para o planejamento das ações, com participação dos beneficiários, e para a avaliação dos resultados. Propõe-se também que a política de QVT, apesar de ser coordenada pelo setor de gestão de pessoas, seja difundida como responsabilidade

de todos os setores da organização, havendo uma participação mais ativa dos chefes de setores.

Sugere-se uma maior integração entre a coordenação do programa e as comissões dos *campi*, e que seja definido, a partir da gestão do órgão, orçamento específico para o programa, além de mais pessoal, incluindo-se o profissional de educação física, para o retorno da ginástica laboral presencial.

Desta forma, considera-se que os objetivos propostos nesse trabalho foram alcançados, e a questão problema central respondida. Sugere-se para as pesquisas futuras sobre o tema, que seja analisada a implementação do programa nos demais *campi* do IFTO e que seja analisado mais detalhadamente o clima organizacional, a satisfação e motivação dos servidores, estagiários e terceirizados da organização, buscando compreender os fatores envolvidos nestes aspectos.

7 REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. InterfacEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, São Paulo, v.6, n. 1, p. 70-78, 2011.

ALVIM, Mônica Botelho. **A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia**. Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 122-130, 2006.

AMORIM, T. N. G. F. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

ARRETCHE, Marta T. S. **Tendências no estudo sobre avaliação**. In: RICO, Elizabeth Melo. Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate. São Paulo: Cortez, 1998. p. 29-49.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Decreto nº 6.856 – 25/05/09 - Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – **Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores**. Brasília, DF. 2009.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão pública. **Portaria normativa nº 3, de 25 de março de 2013**. Brasília, 2013.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria normativa nº 3, de 07 de maio de 2010**. Brasília, 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria nº 783, de 07 de abril de 2011**. Brasília, 2011

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 6.833, de 29 de abril de 2009**. Brasília, 2009.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 27. Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2014.

CARVALHO, Maria do Carmo Brant de. **Avaliação de projetos sociais**. In: Gestão de Projetos Sociais. São Paulo: APCCS, 2001, 59-73.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 3. ed. Salvador: jusPODIVM, 2016.

CHEIBUB, Zairo B. **Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público: dilemas e perspectivas**. Revista brasileira de ciências sociais, São Paulo, v.15, n. 43, p. 115-146, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. Ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. Ed. Barueri: Manole, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: teoria e pesquisa, Brasília, v.25, n.13, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, Nancy Vieira. **Perfil da aposentadoria por invalidez em servidores públicos municipais do Rio de Janeiro de 1997 a 2008**. 2010. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, FIOCRUZ, Rio de Janeiro.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**, 2002. Apostila do curso de especialização em comunidades virtuais de aprendizagem – informática educativa oferecido pela UEC, Fortaleza, 2002.

FROSSARD, M. C.. **Qualidade de Vida no Serviço Público– um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. 2009. Dissertação (Mestrado em administração Pública), Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

IFTO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Projeto do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor”**, Palmas, 2014.

IFTO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Estatuto**, Palmas, 2009.

IFTO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Regimento Geral**, Palmas, 2011.

IORKIRKI, Cássia Renata Baruffi; RISSI, Vanessa. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público**. Revista de Administração e Ciências Contábeis do IDEAU, Getúlio Vargas, v.4, n.8, p. 2-14, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificado ISO 9000**. 1996. Dissertação (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MACHADO, Nelson, et al. **Gestão baseada em resultado no setor público: uma abordagem didática para implementação em Prefeituras, Câmaras Municipais, Autarquias, Fundações e Unidades Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. **Satisfação no trabalho - uma breve revisão**. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 6, p. 59-78, 2003.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de Direito Administrativo**, 16. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2014.

NOGUEIRA, Roberto. **Elaboração e análise de questionários: uma revisão da literatura básica e a aplicação dos conceitos a um caso real**. Rio de Janeiro: UFRJ/COPPEAD, 2002.

PALAZZO, Raphael Gomes de Araújo. **Programa Qualidade de Vida: o caso do IFTO – Palmas**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) - Fundação Universidade Federal do Tocantins, Palmas.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010.

PINTO, Maria Cecília Ferreira; DA SILVA, Francielle Molon. **Gestão de Pessoas na Administração Pública Brasileira: uma análise sobre sua evolução histórica e o atual contexto em transformação**. Revista Eletrônica do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 01-16, 2015.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. **Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis**. Revista Psicologia e Saúde, Campo Grande, v. 7, n. 2, p.177-185, 2015.

RUA, Maria das Graças. **Avaliação de políticas, programas e projetos: notas introdutórias**. Brasília: ENAP, 2000.

RUEDA, Fabián Javier Marín; LIMA, Robisom Carlos de; RAAD, Alexandre José. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos**. Boletim de Psicologia, São Paulo, v. 64, n.141, p. 129-141, 2014.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez editora, 2007.

SOUZA, Pedro Armengol de. **Reformas do estado, relações de trabalho no setor público e negociação coletiva**. In: V Congresso de Gestão Pública CONSAD, 2012, Brasília.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. Revista de administração contemporânea, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

WOLECK, A. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica**. Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Florianópolis v. 1, p. 33-39, 2002.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário da pesquisa

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Público-alvo: Servidores efetivos, estagiários e terceirizados em exercício na Reitoria do IFTO.

Objetivo: Avaliar a efetividade das ações do Programa Qualidade de Vida da Reitoria IFTO na percepção dos servidores.

Ao responder este questionário, você contribuirá para o desenvolvimento trabalho de conclusão de curso intitulado: “AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS”, que está sendo desenvolvida no curso de Tecnologia em Gestão Pública/IFTO por Fernanda Pires Nogueira (fernandapn@ifto.edu.br) e Diego Silva Carvalho (diegovid19@gmail.com), sob a orientação da Esp. Carine de Oliveira Nunes (carine.nunes@ifto.edu.br).

NOTAS:

- O tempo necessário para responder este questionário é estimado em 5 a 10 minutos;
- Suas respostas são estritamente confidenciais. Sendo assim, pedimos que seja o mais sincero possível;

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Eu, _____, e-mail _____, aceito participar da pesquisa intitulada: “AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS”, cujo objetivo é “Avaliar a efetividade das ações do Programa Qualidade de Vida da Reitoria IFTO na percepção dos servidores”.

Justificativa: Este trabalho irá contribuir para os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho em organizações públicas, que ainda são escassos, além de contribuir para o IFTO, como ferramenta de satisfação de seus colaboradores.

A minha participação no referido estudo será no sentido de transmitir informações pertinentes ao objetivo do trabalho de conclusão de curso de Fernanda Pires Nogueira (fernandapn@ifto.edu.br) e Diego Silva Carvalho (diegovid19@gmail.com) concluintes do curso de Tecnologia em Gestão Pública/IFTO. A pesquisa é acompanhada pela Esp. Carine de Oliveira Nunes (carine.nunes@ifto.edu.br).

Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento destes questionários, respondendo às perguntas formuladas.

Riscos: O preenchimento deste questionário poderá expor os participantes a riscos mínimos como cansaço, desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário, e ao relembrar algumas sensações diante do vivido com situações altamente desgastantes. Se isto ocorrer você poderá interromper o preenchimento dos instrumentos e retomá-los posteriormente, se assim o desejar.

Benefícios: As informações coletadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimento em Qualidade de Vida no Trabalho e para a melhoria do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” da Reitoria do IFTO.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada quando da publicação dos resultados da pesquisa, estando permitida, apenas, a menção da função que desempenho na Reitoria do IFTO.

Caso eu tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, haverá ressarcimento através depósito em conta-corrente. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente da minha participação no estudo, serei devidamente indenizado, conforme determina a lei.

Fui informado de que posso me recusar a responder alguma pergunta que eu não ache adequada.

Fui informado que posso indagar aos alunos pesquisadores sobre a pesquisa, pelo telefone XXXX-XXXX e/ou pelo endereço eletrônico: <fernandapn@ifto.edu.br> <diegoovid19@gmail.com>, e que, se me interessar, posso receber os resultados da pesquisa.

Estou ciente sobre os objetivos da pesquisa e concordo em participar da mesma, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira pela minha participação neste estudo.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue ao participante.

Enfim, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente da pesquisa.

Palmas - TO, ____/____/____.

Assinatura do pesquisado

Fernanda Pires Nogueira e Diego Silva Carvalho (pesquisadores)

Carine Oliveira Nunes (orientadora)

I - PERFIL DO SERVIDOR**1. Sexo?**

() Masculino () Feminino

2. Idade?

() Entre 20 e 30 anos () Entre 30 e 40 () Acima de 40 anos

3. Estado Civil:

() Solteiro () Casado () Outros

5. Qual a sua escolaridade?

() Nível médio completo

() Nível superior

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

6. Situação Funcional:

() Servidor Efetivo

() Estagiário

() Terceirizado

7. O cargo que ocupa hoje condiz com seu grau de escolaridade?

() Sim () Não

8. Há quanto tempo atua neste cargo?

() Até 03 anos

() De 03 a 05 anos

() De 05 a 15 anos

() De 15 a 30 anos

9. Região da Cidade onde mora:

() Plano diretor Norte

- () Plano diretor Sul
() Taquaralto
() Outro: _____

10. Renda familiar:

- () Até 5 Salários mínimos () Até 10 Salários mínimos () Mais de 10 Salários mínimos

11. Naturalidade: _____

II – FATOR CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

01. Você tem à sua disposição ferramentas adequadas para o exercício de sua atividade?

- () Sim () Não

02. Você sente dificuldade em desempenhar suas tarefas em decorrência de algum problema de saúde?

- () Sempre () Às vezes () Raramente () Nunca

03. Quanto ao ambiente de trabalho, você considera as condições:

- () Ótimas () Boas () Ruins () Péssimas () Não se importa

04. O quanto você está satisfeito com a sua remuneração?

- () Muito satisfeito () satisfeito () Insatisfeito () Muito insatisfeito () Tanto faz

05. Com relação ao seu relacionamento com os colegas de trabalho e chefes, como você se sente?

- () Muito satisfeito () satisfeito () Insatisfeito () Muito insatisfeito () Tanto faz

III – PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

01. Eu conheço o Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor”

- ☐ Concordo Totalmente
- ☐ Concordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo Totalmente

02. As ações realizadas através do Programa Qualidade de Vida são comunicadas efetivamente para todos os funcionários.

- ☐ Concordo Totalmente
- ☐ Concordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo Totalmente

03. Eu me sinto motivado(a) a conhecer e participar das ações do programa

- ☐ Concordo Totalmente
- ☐ Concordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo Totalmente

04. A implantação do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” promoveu a melhoria da qualidade de sua vida.

- ☐ Concordo Totalmente
- ☐ Concordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo Totalmente

05. A realização das ações de atividade física (ginástica laboral, caminhadas, entre outras) colaborou para o combate ao sedentarismo.

- ☐ Concordo Totalmente
- ☐ Concordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo

- ☐) Discordo
- ☐) Discordo Totalmente

06. A realização das ações de promoção à saúde (campanhas de imunização, campanhas educativas, palestras de promoção à saúde e reeducação alimentar, entre outras) estimularam a busca de um estilo de vida mais saudável.

- ☐) Concordo Totalmente
- ☐) Concordo
- ☐) Não Concordo nem Discordo
- ☐) Discordo
- ☐) Discordo Totalmente

07. A realização das ações voltadas para o lazer e interação social (Confraternizações, datas comemorativas, eventos culturais entre outras) proporcionaram experiências culturais e de lazer significativas, valorização e integração entre os servidores.

- ☐) Concordo Totalmente
- ☐) Concordo
- ☐) Não Concordo nem Discordo
- ☐) Discordo
- ☐) Discordo Totalmente

08. A realização das ações voltadas para Meio Ambiente (Campanhas de conscientização ambiental) colaboraram para despertar a consciência ambiental.

- ☐) Concordo Totalmente
- ☐) Concordo
- ☐) Não Concordo nem Discordo
- ☐) Discordo
- ☐) Discordo Totalmente

09. Em sua opinião quais os pontos positivos do programa?

- ☐) Tenho participação na escolha das ações

- () As ações e atividades desenvolvidas são relevantes
- () Há adesão dos servidores/estagiários/terceirizados ao programa
- () A divulgação das ações é eficiente
- () As ações realizadas promovem a valorização dos servidores/estagiários/terceirizados
- () Há mecanismos para que os servidores/estagiários/terceirizados deem *feedback* das ações realizadas
- () Outros: _____

11. Em sua opinião quais os pontos negativos do programa?

- () Não tenho participação na escolha das ações
- () As ações e atividades desenvolvidas não são relevantes
- () Não há adesão dos servidores/estagiários/terceirizados ao programa
- () A divulgação das ações não é eficiente
- () As ações realizadas não promovem a valorização dos servidores/estagiários/terceirizados
- () Não há mecanismos para que os servidores/estagiários/terceirizados deem *feedback* das ações realizadas
- () Outros: _____

11. Sugestões de melhorias para o programa:

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Eu, _____, e-mail _____, aceito participar da pesquisa intitulada: “AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS”, cujo objetivo é “Avaliar a efetividade das ações do Programa Qualidade de Vida da Reitoria IFTO na percepção dos servidores”.

Justificativa: Este trabalho irá contribuir para os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho em organizações públicas, que ainda são escassos, além de contribuir para o IFTO, como ferramenta de satisfação de seus colaboradores.

A minha participação no referido estudo será no sentido de transmitir informações pertinentes ao objetivo do trabalho de conclusão de curso de Fernanda Pires Nogueira (fernandapn@ifto.edu.br) e Diego Silva Carvalho (diegoovid19@gmail.com) concluintes do curso de Tecnologia em Gestão Pública/IFTO. A pesquisa é acompanhada pela Esp. Carine de Oliveira Nunes (carine.nunes@ifto.edu.br).

Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá na concessão de entrevista acerca do Programa Qualidade de Vida, que será devidamente gravada.

Riscos: O preenchimento deste questionário poderá expor os participantes a riscos mínimos como cansaço, desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário, e ao relembrar algumas sensações diante do vivido com situações altamente desgastantes. Se isto ocorrer você poderá interromper o preenchimento dos instrumentos e retomá-los posteriormente, se assim o desejar.

Benefícios: As informações coletadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimento em Qualidade de Vida no Trabalho e para a melhoria do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor” da Reitoria do IFTO.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada quando da publicação dos resultados da pesquisa, estando permitida, apenas, a menção da função que desempenho na Reitoria do IFTO.

Caso eu tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, haverá ressarcimento através depósito em conta-corrente. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente da minha participação no estudo, serei devidamente indenizado, conforme determina a lei.

Fui informado de que posso me recusar a responder alguma pergunta que eu não ache adequada.

Fui informado que posso indagar aos alunos pesquisadores sobre a pesquisa, pelo telefone XXXX-XXXX e/ou pelo endereço eletrônico: <fernandapn@ifto.edu.br> <diegovid19@gmail.com>, e que, se me interessar, posso receber os resultados da pesquisa.

Estou ciente sobre os objetivos da pesquisa e concordo em participar da mesma, sabendo que não receberei nenhum tipo de compensação financeira pela minha participação neste estudo.

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue ao participante.

Enfim, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente da pesquisa.

Palmas - TO, ____/____/____.

Assinatura do pesquisado

Fernanda Pires Nogueira e Diego Silva Carvalho (pesquisadores)

Carine Oliveira Nunes (orientadora)

ROTEIRO DE ENTREVISTA

PREÂMBULO DA GRAVAÇÃO

Conforme os critérios do termo de consentimento livre e esclarecido previamente assinado, o (a) senhor (a) concorda em conceder a entrevista e que essa seja gravada?

☐ SIM ☐ NÃO

IDENTIFICAÇÃO DA ENTREVISTA

Entrevista n.º: ____
Local e data: ____/____/____
Entrevistado: _____

Representação: _____

☐ Governo ☐ Prestador de Serviço de Saúde ☐ Trabalhador na Saúde ☐ Usuário.

PERGUNTAS

1. Como o PQV foi criado? A estrutura ou o Escopo do programa de QVT no IFTO foi baseado em algum outro programa da Administração Pública?
2. Quais as dificuldades e limitações na implantação das ações do programa?
3. Como são escolhidas e planejadas as ações que serão desenvolvidas ao longo do ano? Tem participação dos servidores?
4. Como são divulgadas as ações?
5. Como é a participação dos servidores?
6. Os servidores dão feedback sobre as ações dos programa?
7. Como é realizada a captação de recursos para o programa?
8. Como são realizadas as parcerias internas do programa? (por ex: palestras)
9. É feito algum tipo de avaliação após a realização das ações?
10. Tem previsão de expansão do programa para os campi?
11. Existe alguma política de incentivo para a implantação, permanência e êxito do programa?
12. Na sua percepção, o programa qualidade de vida no trabalho é efetivo?

APÊNDICE C – Transcrição da entrevista

ENTREVISTA

Estou fazendo entrevista com a servidora Maria de Fátima Maria de Fátima Carvalho Carneiro coordenadora de benefícios e qualidade de vida, vamos falar sobre avaliação da efetividade do programa qualidade de vida na Perspectiva dos servidores da Reitoria do Instituto Federal do Tocantins. Ela é a responsável pelo programa qualidade de vida no trabalho qualidade de vida Aprendendo a Viver Melhor.

primeira pergunta como o PQV foi criado, a estrutura ou escopo do programa qualidade de vida no IFTO foi baseado em algum outro programa da administração pública?

Bem então Fernanda é o programa qualidade de vida ele surgiu assim pelo desejo pela vontade que a diretora de gestão de pessoas do IFTO, ela percebeu a necessidade de criar um programa voltado para a qualidade de vida dos Servidores para promover a saúde dos Servidores dos Estagiários e terceirizados então primeiro passo foi esse foi o desejo dela, e aí nós temos alguns documentos do Ministério do planejamento e da presidência que reforça o quanto é importante administração pública hoje e de criar e desenvolver programas voltados para a qualidade de vida dos servidores então nós temos aquilo que vai nortear ou que norteia o programa qualidade de vida do IFTO são os documentos que eu vou citar aqui a portaria normativa da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do planejamento nós temos Duas portarias do Ministério do planejamento uma que fala sobre dá orientações básicas sobre a norma operacional de saúde do servidor e a outra portaria também do Ministério do planejamento que institui as diretrizes gerais da saúde do Servidor nós temos também o decreto 6856 que é da presidência da república esse decreto estabelece a realização de exames médicos e periódicos para todos os servidores da administração pública e aí nós temos também outro documento, esse é do próprio Instituto Federal que é um levantamento que a gente tem de doença por adoecimento dos servidores que é feito e registrado no sistema integrado de avaliação da saúde do servidor que é com base nesses documentos e pela força de vontade da gestão de pessoas criou-se programa qualidade de vida o nosso foco não é qualidade de vida no trabalho mas qualidade de vida que embarca todos os aspectos da vida da pessoa do ser humano.

pergunta número 2 quais as dificuldades e limitações da implantação das ações do programa?

Então nós temos eu vou citar aqui dois pontos aqui e duas dificuldades que a gente enfrenta o primeiro é o financeiro e o segundo é o participativo. Então assim a gente nós não temos assim uma pasta ou um recurso destinado para o programa, a gente não tem, exceto para os exames periódicos que tem um recurso específico do próprio Ministério para execução dos exames médicos periódicos mas com relação às demais ações promoção da saúde nós não temos e quando a gente realiza alguma ação a gente faz parcerias para poder conseguir desenvolver algumas atividades então assim e o participativo é porque assim por mais que a gente queira promover a saúde promover o bem-estar do servidor promover a parte Social e a parte Ambiental muitos não veem essa importância em participar né e outros até veem mas assim não sei acho que essa questão da participação é mas é cultural, aqui no Brasil algumas pessoas infelizmente têm a cultura de não participar de não participar enfim de qualquer evento de atividade ou qualquer coisa, então assim essa é umas das dificuldades que a gente tem são duas dificuldades assim que a gente percebe assim que isso é muito forte sabe, essa questão do financeiro porque a gente deixa de executar muitas atividades, muitas ações, porque a gente não tem recurso e também pela participação de muitos servidores, a gente tem meio que ver o que que eles gostam mais, o que eles preferem para poder a gente faz toda a nossa programação com base nisso, na experiência que a gente já tem que eles gostam de participar, qual é o forte deles para a gente poder elaborar as nossas atividades. Então esses são os dois fatores limitadores para o desenvolvimento assim do programa, mas apesar dessas dificuldades todas a gente tem tá tocando ele a gente tá desenvolvendo.

Pergunta número 3 como são escolhidas e planejadas as ações que serão desenvolvidas ao longo do ano, tem participação servidores?

A gente faz um cronograma um calendário de atividades, a gente faz ele tipo assim dezembro para executar no ano que vem e a gente faz ele com base num calendário tipo seguindo o calendário nacional de prevenção de doenças do Ministério da Saúde e também com base nos servidores, a gente já conhece um pouco o nosso público então a gente então a gente faz com base naquilo que o servidor vai gostar então é com base nos calendários nacional e com base também no servidor no que ele de acordo com das prioridades digamos assim do servidor.

Mas também não é feita uma pesquisa com relação aos servidores, é mais pela experiência?

Pela experiência que a gente tem porque, e quando a gente vai fazer uma atividade ou outra, a gente reúne um grupo de servidores porque a gente tem uma comissão, são diversos profissionais de diversos setores aqui da reitoria Então se a gente então cada um tem uma opinião né e com base nisso que a gente tem a opinião sua própria do que vai ser legal e do que vai ser e também porque a gente já conhece o nosso público, então com base nisso a gente programa e as atividades do calendário que é anual

Pergunta número 4 como são divulgadas as ações ?

Então todas as nossas ações a gente divulga ela por e-mail institucional, no site institucional e também a gente faz aquele tête-à-tête, a gente vai nas salas convidando as pessoas para participar das atividades

Como é a participação de servidores?

então eles participam de forma voluntária a gente faz o convite não só os servidores mas também os terceirizados, estagiários a gente convida eles por e-mail institucional pelo site também a gente fala pessoalmente com eles e aí eles participam e aqui na instituição a gente tem um fator que é assim bastante positivo que para as nossas atividades os servidores são liberados para participar das atividades porque a maioria das atividades são realizadas no horário de trabalho então assim os chefes imediato liberam os servidores para participar das atividades

pergunta número 6 os servidores dão feedback sobre as ações do programa?

Nem todos, mas aqueles que participam, na verdade a gente tem um público fiel, então são geralmente sempre as mesma pessoas que participam das nossas atividades mas alguns comentam por e-mail mandam um e-mail falando foi legal isso, bacana gostei e às vezes comentam com a gente por e-mail e também eles falam com a gente que foi legal, mas tipo assim quando não gostam ninguém fala nada né, eles não falam nada para a gente assim.

Mas não foi instituído assim por exemplo nenhum tipo de pesquisa para os servidores para esse feedback?

Sim, de algumas atividades maiores nós já fizemos uma pesquisa por meio do site institucional e a gente teve o retorno dessa pesquisa que fizemos.

Pergunta número 7 como é realizada a captação de recursos para programa?

Então como eu disse lá na pergunta né nós não temos recurso específico para esse programa então assim então para muitas atividades que a gente precisa, todas atividades precisam de recurso financeiro, então o que que a gente faz, às vezes a instituição, algumas coisas tem como eles conseguirem para a gente, outras não, e aí a gente vai atrás de parcerias, e muitas vezes também os próprios servidores acabam tirando do próprio bolso para poder a gente desenvolver aquela atividade. A gente faz parcerias com a secretaria estadual do Estado, da secretaria municipal a gente procura as parcerias.

Pergunta número 8 como são realizadas as parcerias internas do programa, por exemplo palestras

Então a gente tem uma comissão do programa qualidade de vida e é de uma equipe interdisciplinar então tem vários profissionais E aí assim aqui na reitoria tem diversos profissionais então primeiro a gente conta com os profissionais que a gente já tem aqui, e aqueles que a gente não tem aqui a gente vai buscar fora entendeu, a gente faz parceria com universidades, a gente faz parceria com o município com o estado para poder desenvolver aquela atividade.

pergunta número 9 é feito algum tipo de avaliação após a realização das ações

Sim, das ações maiores a gente faz uma pesquisa por e-mail institucional.

pergunta número 10 tem previsão de expansão do programa para os campi

Então, dos 11 campi, aliás, 10 campi 11 com a reitoria, dos 10 que a gente tem, 8 a gente tem o programa institucionalizado, e assim a expansão do programa em si e a efetivação depende muito do gestor então se o gestor daquele determinado Campus quer implantar o programa que ele acredita que é importante, que vai dar resultado, ele pode implantar o programa, então isso aí depende do gestor, a gente tem toda vontade e desejo de que ele seja implantado em todo o IF e que seja realmente assim efetivo que de bons resultados, mas depende também do querer do gestor

No caso então vocês não tem autonomia para fazer isso , só se houver o gestor mesmo

É tipo assim a gente faz a apresentação do programa para o gestor, a gente apresenta o programa, fala dos objetivos, mas o gestor vai dizer se sim ou não, cabe a ele , ele tem autonomia para decidir se ele quer ou não o programa no campus, aí realmente é o gestor que vai dizer sim ou não, nós não podemos chegar e implantar o programa num determinado campus sem ter a permissão do gestor.

Pergunta número 11 Existe alguma política de incentivo para implantação, permanência e êxito do programa?

Não no momento, até o momento atual não existe quem sabe futuramente a gente possa pensar e ter o apoio para a gente fazer dar essa visibilidade maior para o programa com a implantação de uma política mas por enquanto não, não tem.

Questão número 12 na Sua percepção o programa de qualidade de vida é efetivo, assim só explicando, no nosso trabalho, a gente conceituou a efetividade como o impacto que ele provoca na vida das pessoas, nesse caso eu queria saber se as ações estão sendo efetivas, para realmente trazer mudanças na vida dos servidores.

Sim, sim eu acredito que sim, por exemplo a gente tem atividades aqui por exemplo campanhas de vacina, tem servidor que está com o calendário de vacina muito atrasado, então assim é o momento que tem para atualizar as vacinas dele, colocar em dia, então assim é efetivo, tem a questão da ginástica laboral, a gente tinha uma profissional aqui, para a ginástica laboral e muitos servidores chegaram a falar nossa eu to bem melhor, e melhoraram muito das dores, dos sintomas que vinham sentindo com a ginástica laboral, e assim, muitas de outras nossas ações também, então assim a gente percebe que sim ele é efetivo.

Com relação a pergunta número 2 a coordenadora vai fazer algumas complementações.

Então só para complementar aqui a minha fala nos fatores que dificultam, citei 2 mas na verdade são três fatores que dificultam o desenvolvimento assim com maior efetividade das ações do programa qualidade de vida que é o fator de recursos humanos então assim, muitas vezes a gente precisa desenvolver uma atividade uma ação principalmente ação voltada específica para área da saúde e a gente não tem profissional da área da saúde, a gente precisa por exemplo de um educador físico para desenvolver uma atividade temos atividades que não foram para frente porque a gente não tinha o educador físico para desenvolver e precisava de um educador físico, nós precisamos de um nutricionista, que a gente não tem, a gente tem uma nutricionista no Campus Palmas mas nem sempre ela pode nos atender porque ela já tem a demanda dela lá que é grande então tem muitas atividades nossas que ficam empenhadas e a gente não consegue desenvolver levar adiante por conta também da falta de recursos humanos que é mais voltado para a formação na área da saúde assim a gente não tem então assim é um dos fatores é um dos três fatores que dificultam sim não é nem é implantação é o nosso caso o nosso caso aqui na reitoria é o desenvolver é o desenvolver do programa.

Em complementação a pergunta número 3 A servidora Tiara Cunha que ela trabalha também na coordenação de benefício e qualidade de vida ela vai fazer algumas complementações.

Só para poder enfatizar que as ações que a gente faz aqui elas são baseadas no planejamento a gente não faz ações voltadas Por que tá na moda ou porque é a ela aleatória, ah vou fazer sobre tal ação tabagismo então a gente a gente faz uma programação como a gente fez uma consulta de enfermagem com todos os servidores com Estagiários e terceirizados é sobre estilo de vida e suas condições de trabalho a partir desses resultados agente tabulou todos os resultados e demonstramos os terceirizados e apresentamos em datashow em slide é sobre sobre cada item que foi abordado mostramos os resultados, assim também para os Servidores, os servidores a gente mandou por e-mail para eles poderem ver e a partir daí nós traçamos algumas estratégias para poder trabalhar com servidores por exemplo eu não vou trabalhar aqui no momento o tabagismo porque só uma pessoa é fumante eu posso trabalhar com ela individualmente então é isso não é uma prioridade que eu tenho que trabalhar para ontem então vou trabalhar que eu vou trabalhar aquilo que me deu o maior susto, por exemplo foi a parte que muitos servidores a maioria mesmo deu índice de massa corpórea alterada tanto sobrepeso grau 1, grau 2 e grau 3, e além disso com o índice de sedentarismo muito alto então isso me faz eu ficar preocupada, então eu tenho que trabalhar em cima da minha prioridade, porque através desse levantamento que a gente fez, consta cada servidor e terceirizado individualmente que norteou o que a gente que a gente fez então a gente foca em ações voltadas à prática de hábitos saudáveis por causa dessa pesquisa que a gente fez antes, anteriormente, e a gente tenta montar o plano em cima disso daqui 1 ano ou 2 a gente fazer uma nova pesquisa e ver se isso que a gente fez mudou ou não na vida dessas pessoas.