

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

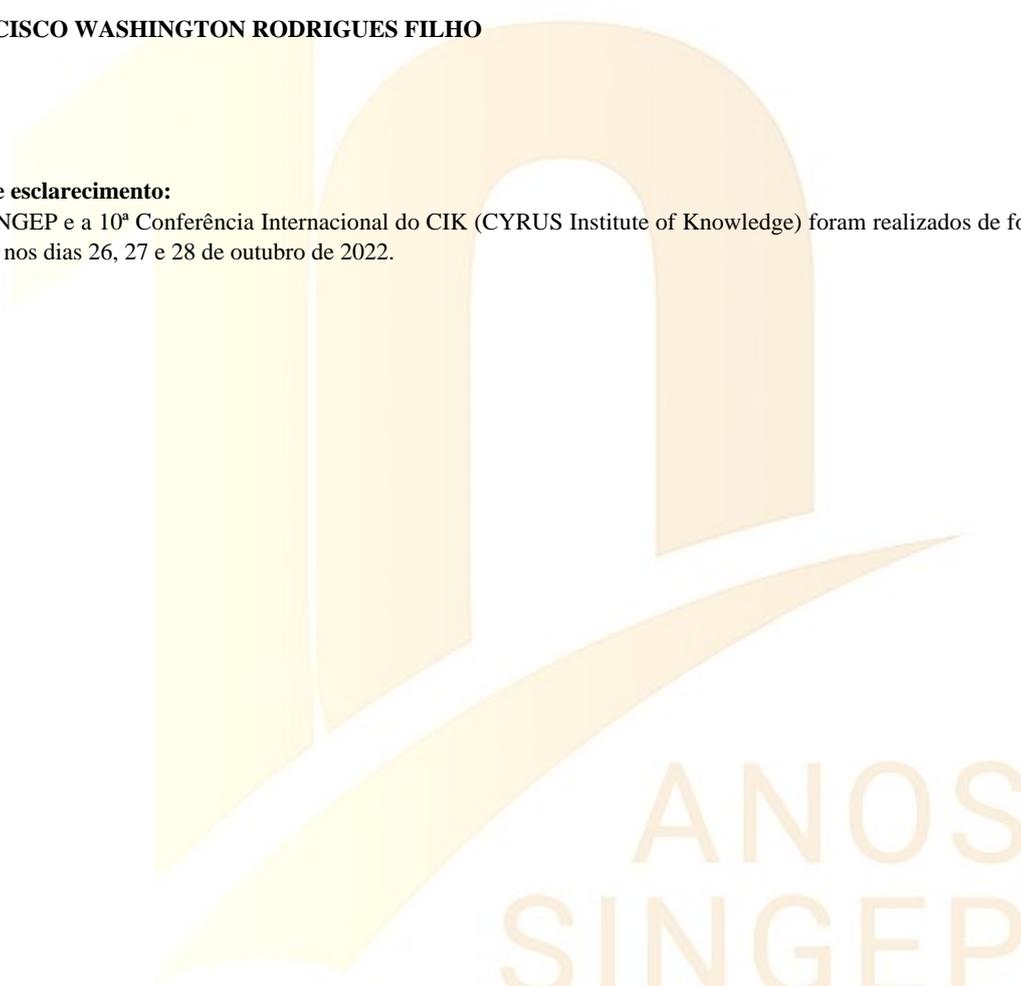
*QUALITY OF LIFE AT WORK: THE PERCEPTION OF SERVANTS OF A FEDERAL
EDUCATION INSTITUTION*

LEANDRO RODRIGUES DE OLIVEIRA
UNINOVE – UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO

FRANCISCO WASHINGTON RODRIGUES FILHO

Nota de esclarecimento:

O X SINGEP e a 10ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) foram realizados de forma remota, nos dias 26, 27 e 28 de outubro de 2022.



ANOS
SINGEP

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

Objetivo do estudo

Analisar a percepção dos servidores de Instituição uma Federal de Ensino (IFES) com relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) oferecida pela instituição, seguindo o modelo de Walton (1973).

Relevância/originalidade

Apesar de ser um artigo descritivo, apresentamos dados empíricos à aplicação de um modelo consolidado no campo de percepção de qualidade de vida e contribuimos com estudos no setor público.

Metodologia/abordagem

Pesquisa descritiva com abordagem qualitativa e quantitativa Tendo como unidade de análise o Instituto Federal do Piauí campus Oeiras, instituição de ensino médio, técnico e superior pertencente ao Governo Federal.

Principais resultados

De uma forma geral, percebeu-se satisfação em quase todos os questionamentos apresentados, com exceções da indagação sobre a satisfação dos servidores com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPI Oeiras.

Contribuições teóricas/metodológicas

O presente estudo permite uma melhor compreensão acerca da qualidade de vida no trabalho e contribui, ainda, para aumentar o entendimento sobre o bem-estar dos servidores, podendo ser utilizado como base para que gestores públicos possam melhorar as condições de trabalho.

Contribuições sociais/para a gestão

Apresentamos os principais modelos de avaliação da qualidade de vida em ambiente corporativo, destacamos percepções de servidores sobre planos e estratégia de gestão e contribuimos com o desenvolvimento de estudos sobre qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Satisfação dos servidores públicos, Percepção da Qualidade de Vida, Modelo de Walton, Gestão de Pessoas, Qualidade de vida no setor público

QUALITY OF LIFE AT WORK: THE PERCEPTION OF SERVANTS OF A FEDERAL EDUCATION INSTITUTION

Study purpose

To analyze the perception of the employees of a Federal Teaching Institution (IFES) in relation to the Quality of Life at Work (QVT) offered by the institution, following the model of Walton (1973).

Relevance / originality

Despite being a descriptive article, we present empirical data to the application of a consolidated model in the field of quality of life perception and we contribute with studies in the public sector.

Methodology / approach

Descriptive research with a qualitative and quantitative approach Having as unit of analysis the Federal Institute of Piauí campus Oeiras, a high school, technical and higher education institution belonging to the Federal Government.

Main results

In general, satisfaction was observed in almost all the questions presented, with the exception of the question about the satisfaction of servers with the safety equipment, individual and collective protection made available by IFPI Oeiras.

Theoretical / methodological contributions

The present study allows a better understanding of the quality of life at work and also contributes to increasing the understanding of the well-being of civil servants, and can be used as a basis for public managers to improve working conditions.

Social / management contributions

We present the main quality of life assessment models in a corporate environment, highlight employees' perceptions of management plans and strategy, and contribute to the development of studies on quality of life at work.

Keywords: Satisfaction of public servants, Perception of quality of life, Walton model, People Management, Quality of life in the public sector.

1 INTRODUÇÃO

Estudos sobre qualidade de vida em ambiente de trabalho tem sido recorrente e precisos, principalmente quando o assunto é desempenho organizacional e definição de estratégia que permitirão mais eficiência e eficácia às instituições em seus processos e atividades.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está extremamente relacionada ao colaborador, pois visa mantê-lo motivado e satisfeito no seu local de trabalho, para proporcionar assim o bem-estar interno da organização, não sendo comparado somente ao recebimento de salários, mas também se relacionado com a QVT dentro e fora da organização, como saúde, tempo com a família, controle sobre carreira, carga horária de trabalho e sensação de segurança no emprego (Soares, 2015).

O modelo criado por Walton (1973) explica a QVT de modo integrado, procurando associar dimensões cuja influência na vida do funcionário ocorra de forma indireta, ou seja, analisa a influência do trabalho sobre como ele é realizado. Os trabalhadores são recursos fundamentais para o sucesso de uma empresa. Por esse motivo, visando garantir melhores condições de trabalho e satisfação profissional, nos anos de 1970 surgiu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

O objetivo desse estudo é analisar a percepção dos servidores de Instituição uma Federal de Ensino (IFES) com relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) oferecida pela instituição, seguindo o modelo de Walton (1973). Acredita-se que as IFES têm muito em comum (infraestrutura, pessoal, cargos e salários, serviços, etc.), dado que são planejadas como políticas públicas a serem executadas em todos os estados brasileiros seguindo o mesmo padrão. Por isso, o estudo terá como campo de aplicação o Instituto Federal do Piauí – IFPI campus Oeiras. Neste intento, caracteriza-se o perfil dos servidores que participaram do estudo; verifica-se e discute-se o nível de satisfação destes servidores com relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de acordo com os critérios elencados por Walton (1973). Ademais, espera-se responder a seguinte problemática: como os servidores percebem a qualidade de vida no IFPI campus Oeiras?

Partindo do entendimento de que a QVT é um elemento intrínseco da produtividade, este estudo justifica-se que identificar os níveis de satisfação dos servidores com o seu local de trabalho é de grande importância para a execução dos objetivos organizacionais. Apesar de diversos estudos sobre QVT, esse é um tema recente nas organizações públicas, tornando esse estudo relevante. Entender como está a satisfação dos servidores de uma instituição pública é importante não somente para a instituição, mas também para os servidores e a sociedade que usufrui do serviço.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho enquanto campo de estudo surgiu na década de 50, no Reino Unido, quando Eric Trist e seus ajudantes estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo/trabalho/organização (Rodrigues, 1998). Sendo que esta nova técnica descoberta recebeu o nome de qualidade de vida no trabalho. Apesar de sua origem remontar os anos de 1950, a expressão Qualidade Vida no Trabalho, só foi introduzida publicamente, no início de 1970, pelo professor Louis Davis da Universidade da Califórnia em Los Angeles. No entanto foi na década de 60, que as preocupações com a QVT ganharam impulso, pois a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais trouxe contribuições decisivas, para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem as melhores formas de realização do trabalho (Rodrigues, 1998).

Durante a década de 90, iniciou-se uma difusão dos conhecimentos sobre qualidade de vida no trabalho. Grupos de estudos surgiram em vários estados do Brasil difundindo amplamente o tema (Schmidt e Dantas, 2006). A qualidade de vida está diretamente ligada ao trabalho, provocando o indivíduo no encontro do equilíbrio entre a sua vida pessoal e o seu trabalho (Mendes e Leite, 2012). O termo Qualidade de Vida no Trabalho pode ser aplicado em várias mudanças propostas no ambiente organizacional, possibilitando uma confusão com relação ao conceito (Walton, 1973). Com efeito, o termo QVT pode ser entendido como uma abordagem sociotécnica no que tange à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do funcionário no seu serviço (Rodrigues, 1998). Nesse pensamento, a QVT, quando associada à satisfação e ao bem-estar do colaborador na execução de suas atividades, é indispensável para uma boa produtividade e competitividade da organização.

As obrigações modernas e os novos desafios no trabalho têm provocado nas pessoas a necessidade de procurarem uma estrutura melhor, focada nas atividades relacionadas ao QVT, caracterizando uma nova área gerencial (Vencato et al., 2013). Em tese, a Qualidade de Vida no trabalho é a capacidade de administrar as ações, tais como implantação de melhorias e inovações gerenciais, inclusão de diagnósticos, tecnologias e estruturas no ambiente de trabalho alinhadas à construção da cultura organizacional, priorizando o bem-estar das pessoas (Limongi-França, Rechziegel e Vanalle 2010).

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MODELOS DE AVALIAÇÃO

2.1.1 Modelo de Westley

O modelo de Westley foi publicado nos EUA em 1979, tendo como base quatro elementos principais: econômico, político, psicológico e sociológico (Júnior, 2008). Tais elementos são causadores de injustiça, insegurança, alienação e falta de organização, respectivamente (Westley, 1979). Os elementos econômicos e políticos são os mais velhos, onde a exploração dos trabalhadores e a falta de distribuição dos lucros são associadas às injustiças, ocasionando assim a falta de segurança. O autor compreende que houve uma diminuição desse problema graças aos movimentos sociais, onde esses movimentos procuravam dar mais credibilidade aos empregados, melhorando a organização do trabalho e a participação nos lucros. Contudo, Westley (1979) acredita que se de um lado esses problemas foram minimizados, por outro lado, com o passar do tempo dois novos problemas foram criados, são eles: a alienação e a anomia.

Como as contribuições teóricas e efetivas práticas são dinâmicas, o modelo de Westley (1979) frente ao trabalho nas últimas décadas acabou não evoluindo, e com o surgimento de novos mecanismos de planejamento e controle, foi possível chegar à opinião de que o local de trabalho não era o lugar mais apropriado para concentrar todos os interesses dos trabalhadores (Reis Júnior, 2008).

2.1.2 O Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Esse modelo propõe que para se alcançar resultados positivos pessoais e do trabalho (desempenho de alta qualidade, baixo turnover, baixo absenteísmo, alta motivação interna e alta satisfação no trabalho) é necessário que três estados psicológicos críticos (conhecimento dos reais resultados do trabalho, percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados) estejam presentes em um certo trabalhador (Freitas e Sousa, 2009). Os autores ilustraram o modelo na figura 1, adaptada de Hackman e Oldham (1975).

Figura 1- Modelo das dimensões básicas da tarefa.



Fonte: Adaptada por Freitas e Sousa 2009 de Hackman e Oldham.

De acordo com Hackman e Oldham (1975) o modelo é incapaz de captar os resultados “pessoais e do trabalho” conforme a percepção do colaborador no que diz respeito à sua produtividade e aos índices de absenteísmo e rotatividade do pessoal. De acordo com o modelo, os resultados captados são: satisfação geral com o trabalho - medida de quanto o trabalhador está feliz e satisfeito com o trabalho que realiza; Motivação interna para o trabalho: nível em que o trabalhador se sente feliz ao realizar as tarefas perfeitamente (ou infeliz ao realizar as tarefas erradamente); e Satisfação específica: procura encontrar a satisfação do trabalhador com: (I) segurança no emprego; (II) pagamento e outras formas de compensação; (III) companheiros de trabalho; (IV) supervisores; e, (V) oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

2.1.3 Modelo de Richard Walton (1973)

O primeiro estudioso a se aprofundar sobre a temática QVT (qualidade de Vida no Trabalho) foi Richard Walton. Em 1973, Walton desenvolveu um modelo avaliativo da qualidade de vida, onde ele faz a correlação entre produtividade e a importância da satisfação e motivação dos funcionários. No meio acadêmico, o modelo de Walton é conhecido por ser um modelo amplo, nele o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é a garantia de maior produtividade e eficácia. Para criação do seu modelo, Walton (1973) baseou-se nas diversas fases da evolução da qualidade de vida (Reis Júnior, 2008). Entre as fases, tem-se:

- 1930 – 1940: nesse período a qualidade de vida tinha ênfase na segurança do trabalho e benefícios ao trabalhador.
- 1950: nesse período a ênfase era nas relações existentes entre moral e produtividade.
- 1960: enriquecimento de tarefas (funções) e oportunidades iguais de trabalho.
- 1970: nesse período a ênfase era nas necessidades e aspirações humanas e o empregador possuía responsabilidade social.

Com base nesta visão evolutiva, no início dos anos 70, Walton propôs oito critérios apresentados no quadro 2 adaptado por Reis Júnior (2008).

Quadro 2 - Critérios Propostos por Walton e Seus Indicadores.

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QUALIDADE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)
<i>Compensação justa e adequada</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equidade interna e externa ▪ Justiça na compensação ▪ Partilha de ganhos de produtividade
<i>Condições de trabalho</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada de trabalho razoável ▪ Ambiente físico seguro e saudável ▪ Ausência de insalubridade
<i>Uso e desenvolvimento de capacidades</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomia ▪ Autocontrole relativo ▪ Qualidades múltiplas ▪ Informações sobre o processo total do trabalho
<i>Oportunidade de crescimento e segurança</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilidade de carreira ▪ Crescimento pessoal ▪ Perspectiva de avanço salarial ▪ Segurança de emprego
<i>Integração social na organização</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausência de preconceitos ▪ Igualdade ▪ Relacionamento ▪ Valores comunitários
<i>Constitucionalismo / Cidadania</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direito de proteção ao trabalhador ▪ Privacidade pessoal ▪ Liberdade de expressão ▪ Tratamento imparcial ▪ Direitos trabalhistas
<i>O trabalho e o espaço total de vida</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tarefas balanceadas no trabalho ▪ Estabilidade de horários ▪ Poucas mudanças geográficas ▪ Tempo de lazer da família
<i>Relevância social do trabalho na vida</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imagem da empresa ▪ Responsabilidade social da empresa ▪ Responsabilidade pelos produtos ▪ Práticas de emprego

Fonte: Extraído de Reis Júnior (2008) Adaptado de Walton (1973).

Os critérios apresentados neste modelo são de modo geral, intervenientes na qualidade de vida no trabalho (Freitas e Souza, 2009). Esses aspectos são determinantes dos graus de satisfação experimentados pelos colaboradores, repercutindo no desempenho organizacional. Este estudo testará os critérios apresentados no modelo para QVT proposto por Walton (1973).

3 METÓDO

A presente pesquisa é descritiva com abordagem qualitativa e quantitativa. Como estratégia de pesquisa, utilizou-se o método descritivo, tendo como unidade de análise o Instituto Federal do Piauí campus Oeiras, instituição de ensino médio, técnico e superior

pertencente ao Governo Federal. Foi inaugurado no ano de 2015, tendo o ensino médio integrado e os cursos concomitantes como oferta iniciais. Atualmente, além dos cursos já citados, a instituição conta com cursos de informática, agropecuária, licenciatura em física e bacharelado em administração, como também alguns cursos de pós-graduação.

A coleta de dados de base quantitativa ocorreu por meio da aplicação de um questionário online composto por: (i) questões relativas ao perfil sócio-econômico-cultural do entrevistado e (ii) questões sobre os fatores de QVT segundo a perspectiva proposta por Walton (1973). O questionário foi aplicado utilizando o formulário eletrônico *Google Forms*, devido a situação pandêmica que o país vem passando. O questionário foi divulgado nos grupos via aplicativo de conversa social dos servidores do IFPI Oeiras, como também em seus e-mails institucionais. A coleta de dados teve duas rodadas com o mesmo questionário. A primeira rodada estendeu-se durante o período de 14 de julho de 2021 à 21 de julho de 2021 e a segunda rodada foi de 22 de julho de 2021 à 27 de julho de 2021.

A escala utilizada foi a *Likert* de 5 pontos, adotando o modelo de Walton (1973) como base para obtenção dos dados do presente estudo, pelo fato da possível mensuração da qualidade de vida no trabalho, de acordo com a percepção dos servidores, em seus oito critérios definidos com total abrangência aos indicadores que são considerados de maior relevância para a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização em seus diferentes níveis hierárquicos. A escala *Likert* baseia-se nas escalas do tipo *Thurstone* que foram bem aceitas pelos pesquisadores sociais, devido a possibilidade de mensurar atitudes numa escala de intervalo aparentemente iguais (Gil, 2008). Sobre o modelo escolhido, entende-se que, embora não se desconheçam a diversidade das preferências e as diferenças individuais ligadas a personalidade, formação, educação, classe social e à cultura, os fatores apresentados por Walton (1973) são atrelados, de modo geral, ao trabalho e qualidade de vida da maioria das pessoas.

No que diz respeito às questões fundamentadas no modelo de Walton (1973), o questionário contou com 23 questões que representam sete fatores: quatro questões sobre o fator condições de trabalho, quatro questões abordam o uso e desenvolvimento das capacidades no trabalho, três questões dizem respeito às oportunidades no trabalho, três questões tratam a integração social no trabalho, três questões abordam o constitucionalismo no trabalho, duas questões dizem respeito ao espaço que o trabalho ocupa na vida dos servidores e outras quatro questões tratam da relevância social e importância do trabalho. O modelo escolhido para o estudo foi adaptado de acordo com o contexto da instituição de ensino. Nesse sentido, o fator “Compensação Justa e Adequada” foi deletado do instrumento de coleta de dados, pois o salário dos servidores públicos é definido junto ao Poder Executivo Federal, com mínima influência por parte dos administradores do IFPI Oeiras.

A população-alvo da pesquisa se constitui de 83 servidores ativos lotados na instituição. Ressalta-se que os servidores são os docentes efetivos, técnico-administrativos e demais técnicos do quadro efetivo. O questionário foi encaminhado por e-mail aos servidores, buscando obter um número máximo de retorno. A técnica amostral usada para pesquisa será a de amostra aleatória probabilística. Diante disso, a quantidade mínima de amostra foi de 50 questionários, conforme cálculo amostral para ter um grau de confiabilidade de 90% com erro amostral de 6%.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com os objetivos que essa pesquisa se propôs a cumprir, são apresentados nessa seção os resultados da pesquisa, como também a discussão dos dados, consoantes com a literatura e com o modelo de Walton, modelo este que é validado no contexto brasileiro.

Foi feito a análise de cada item do perfil sociodemográfico. Com relação ao gênero, os dados da pesquisa apontam que 40% são do sexo feminino e 60,00% do sexo masculino, com uma diferença de 20,00% a mais de respondentes do sexo masculino. Em relação às faixas etárias, constatou-se uma concentração de respondentes nas faixas de idade de 31 a 45 anos, destes percebeu-se a predominância de servidores casados, com um percentual de 58%.

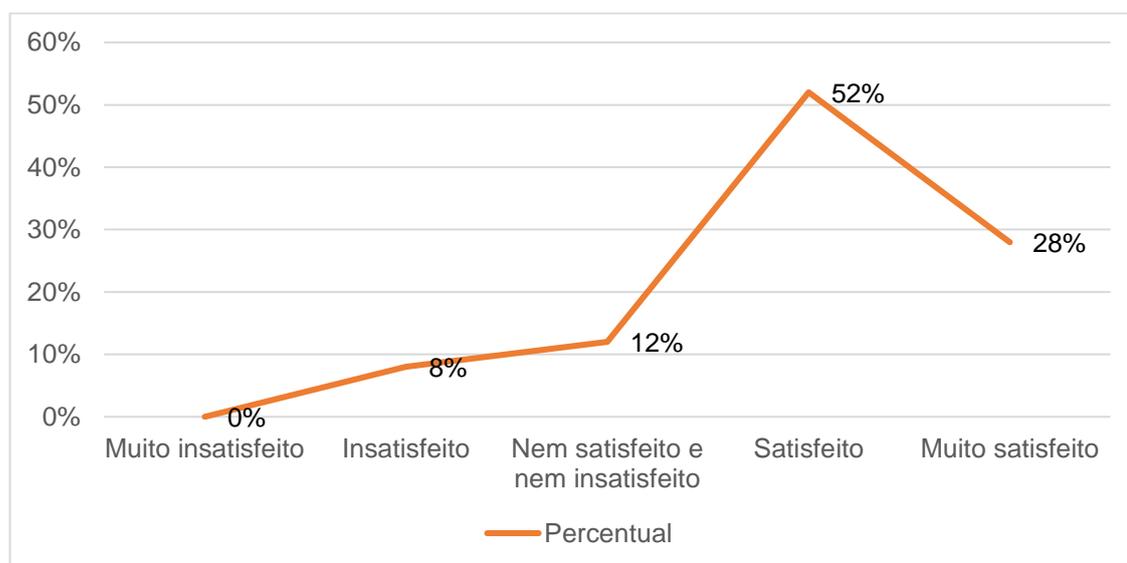
Com relação ao nível de instrução, observou-se que houve uma grande concentração entre especialistas, mestres e doutores. Do total de respondentes 47 se concentram nas escolaridades citadas, tendo uma representação de 94% dos entrevistados. No que diz respeito ao tempo de serviço, percebeu-se que a maioria trabalha há menos de 6 anos na instituição, isso se deve ao último concurso que teve para preenchimento do quadro que foi em 2015.

Com relação à categoria funcional dos respondentes, notou-se pelos dados, que 28 dos respondentes são professores, ou seja, 56% do total de respondentes. Já os técnicos administrativos educação (TAE) representaram 44% do total de respondentes, ou seja, 22 respondentes. No quesito nível do cargo, a classe professor de dedicação exclusiva foi predominante nas respostas, representando 56% dos respondentes, ou seja, 28 respondentes. O regime de trabalho em dedicação Exclusiva (DE) é conceituado como o que implica, ao servidor docente, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas na Lei 12.772/2012. Atinente a variável Jornada de Trabalho, a carga horária de 40 horas semanais predomina, com 96% dos entrevistados.

Com base na caracterização do perfil sociodemográfico dos respondentes, destaca-se o nível de escolarização dos participantes da pesquisa, pois a grande maioria (94%) possui especialização, mestrado ou doutorado refletindo na qualidade do serviço prestado à sociedade.

O primeiro critério, condições de trabalho, proposto por Walton está sendo avaliado nas quatro primeiras indagações. As condições de trabalho são julgadas com base nas condições do ambiente de trabalho que podem prejudicar ou ajudar no rendimento profissional do colaborador (Almeida Pinto, 2015).

Gráfico 1 - Nível de satisfação com carga de trabalho (quantidade de trabalho).



Fonte: Dados da pesquisa

Observou-se uma grande predominância nas respostas satisfeitos e muito satisfeito, tendo sido escolhida por 80% dos servidores que responderam ao questionário. Dos

respondentes, apenas 12% responderam que estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Os resultados apresentados são positivos, contudo, se fosse detectado insatisfação com a carga, isso poderia gerar queda do desempenho e exaustão dos servidores (Tamayo, 2008). Percebeu-se que 74% dos respondentes avaliam o seu nível de conhecimento com relação ao uso de tecnologias como satisfatório ou muito satisfatório. Já 14% dos entrevistados avaliam esse nível de conhecimento como nem satisfatório e nem insatisfatório. Os que demonstraram insatisfação ou muita insatisfação somam 12% dos respondentes.

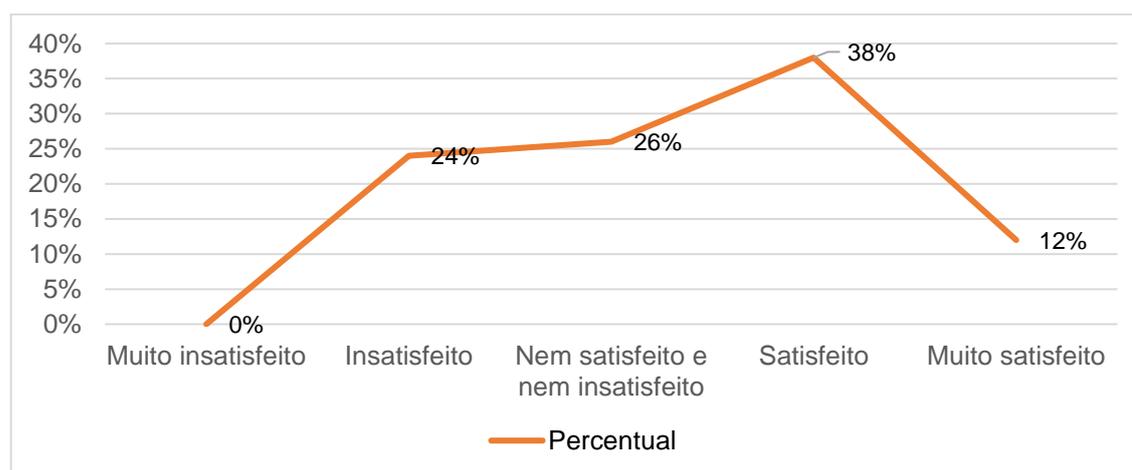
Tabela 1 - Satisfação com a salubridade (condições de trabalho) no local de trabalho.

ESCALA DE SATISFAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Muito insatisfeito	1	2%
Insatisfeito	8	16%
Nem satisfeito e nem insatisfeito	6	12%
Satisfeito	29	58%
Muito satisfeito	6	12%
Total	50	100%

Fontes: Dados da pesquisa.

Quanto a temática salubridade (condições de trabalho) no local de trabalho dos servidores, Walton (1973) acreditava que o trabalhador não poderia ser colocado em situações que fossem perigosas ou que poderia afetar sua saúde, pois dessa forma estaria interferindo na qualidade de vida do trabalhador. Notou-se que os índices satisfatórios (satisfeito e muito satisfeito) correspondem a 70% dos respondentes, já 12% dos respondentes consideram o ambiente nem satisfatório e nem insatisfatório (Tabela 1).

Gráfico 2 - Nível de satisfação com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva.



Fontes: Dados da pesquisa.

O último questionamento que faz parte do critério “condições de trabalho” criado por Walton (1973) aborda o nível de satisfação dos respondentes em relação aos equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo IFPI campus Oeiras. De acordo com o gráfico 8, observou-se que o nível satisfatório (satisfeito e muito satisfeito) alcançou o valor de 50% como respostas dos servidores, contudo é alto o nível de servidores que não

responderam satisfeitos ou muito satisfeito alcançando o valor de 50%, cabendo assim, investigações posteriores para descobrir o motivo.

É válido destacar mesmo que a segurança seja responsabilidade dos membros de uma instituição, ela deve ser parte da cultura organizacional, e a gestão precisa demonstra seu comprometimento nesse sentido, disponibilizando os equipamentos necessários para os colaboradores (Robbins, Wolter e Decenzo, 2014).

Tabela 2 - Satisfação com a autonomia (oportunidade de tomar decisões).

ESCALA DE SATISFAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Muito insatisfeito	1	2%
Insatisfeito	3	6%
Nem satisfeito e nem insatisfeito	5	10%
Satisfeito	33	66%
Muito satisfeito	8	16%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Iniciando o critério “Uso e desenvolvimento de capacidades” a tabela 2 apresenta as respostas para o questionamento sobre a autonomia dos servidores no processo de tomada de decisão. Dos respondentes, observou-se que 82% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com sua autonomia no trabalho, já 8% se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Advoga-se que é possível o trabalhador ter prazer, saúde e bem-estar quando ele atende os seguintes requisitos: ter livre a utilização de suas habilidades e o controle do seu trabalho (Jacques e Amazarray, 2006), como também o reconhecimento do trabalho realizado, ou seja, ter autonomia sobre o seu trabalho.

Tabela 3 - Satisfação com a importância das tarefas/trabalho/atividades.

ESCALA DE SATISFAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Muito insatisfeito	0	0%
Insatisfeito	0	0%
Nem satisfeito e nem insatisfeito	2	4%
Satisfeito	31	62%
Muito satisfeito	17	34%
Total	50	100%

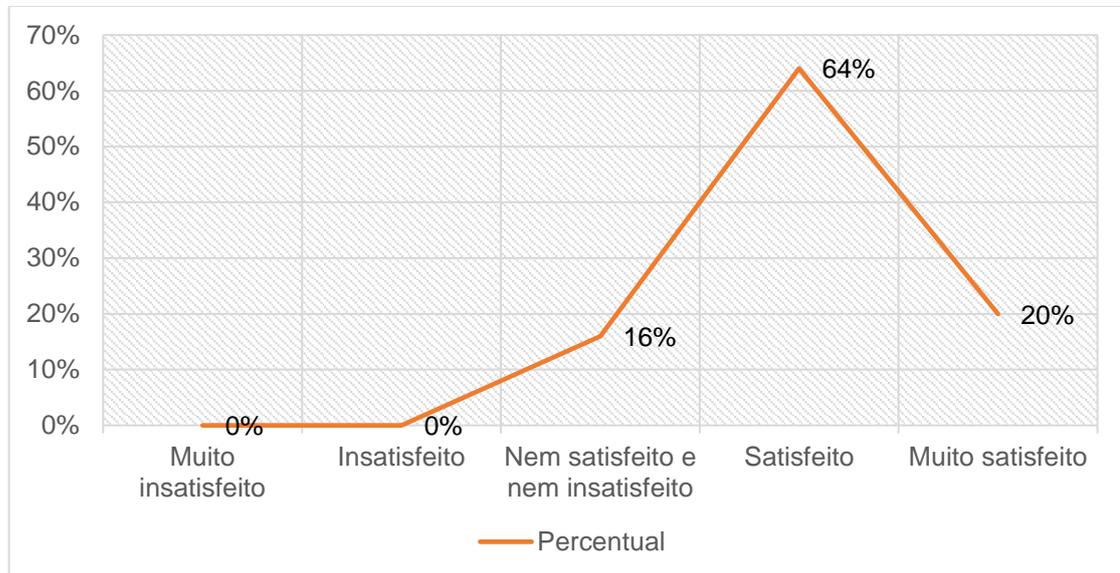
Fonte: Dados da pesquisa.

A tabela 3 mostra o nível de satisfação dos servidores efetivos com relação a importância das tarefas/atividades que eles executam. Percebeu-se a predominância das variáveis muito satisfeito (34%) e satisfeito (62%), atenta-se que não teve respondentes que avaliaram como insatisfeitos ou muito insatisfeitos essa variável.

No gráfico 3 se apresenta o nível de satisfação dos servidores com relação ao seu conhecimento sobre o seu nível de desempenho no trabalho. Percebeu-se o domínio das variáveis satisfatório e muito satisfatório nas respostas dos servidores do IFPI Oeiras, representando 84% das respostas. A prática de *feedback*, que é resultado da avaliação de desempenho, tem se revelado um grande aliado para as pessoas no trabalho, pois é através desse

retorno que o colaborador realizará uma autoanálise, buscando melhorias para sua conduta profissional.

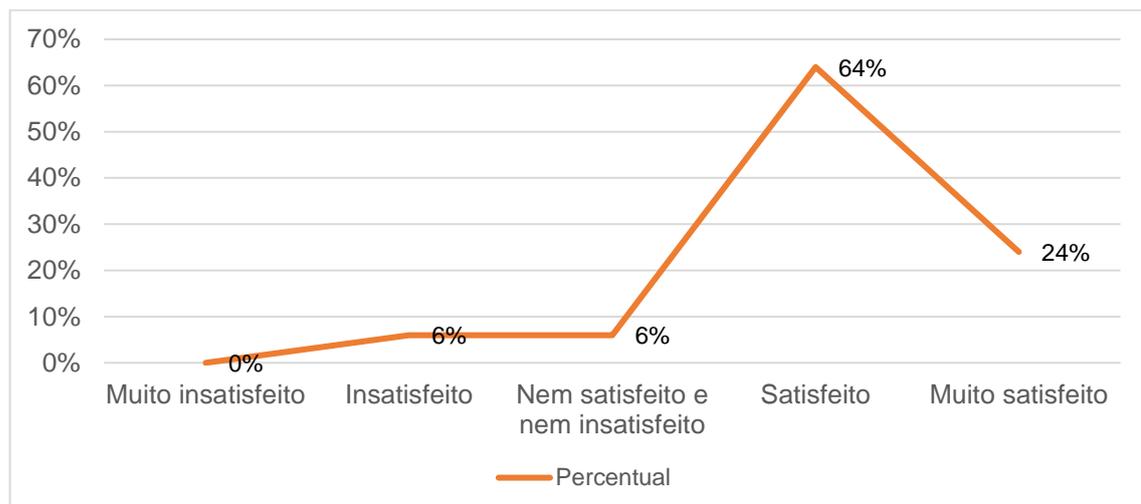
Gráfico 3 - Nível de satisfação com a avaliação de desempenho.



Fontes: Dados da pesquisa.

No gráfico 4 se apresenta o desfecho às indagações referentes ao critério “Uso e desenvolvimento de capacidades”, esse gráfico aborda a temática responsabilidade conferida ao servidor. Percebeu-se a predominância das respostas satisfeito e muito satisfeito, representando juntas 88% dos servidores que participaram da pesquisa.

Gráfico 4 - Nível de satisfação com a responsabilidade conferida ao servidor.



Fontes: Dados da pesquisa.

A partir dos dados dispostos na tabela 4 damos início ao critério “Oportunidade de crescimento e segurança”. Neste critério, Walton (1973) foca sua atenção na oportunidade de

crescimento, no sentido de proporcionar ao colaborador a possibilidade de construir uma carreira na instituição (Rodrigues, 2014). Notou-se a predominância das variáveis satisfeito e muito satisfeito, correspondendo a um total de 84% dos respondentes da pesquisa. Os dados levam ao entendimento que o IFPI Oeiras tem a capacidade de fazer seus servidores crescerem profissionalmente.

Tabela 4 - Satisfação com a sua oportunidade de crescimento profissional.

ESCALA DE SATISFAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Muito insatisfeito	1	2%
Insatisfeito	2	4%
Nem satisfeito e nem insatisfeito	5	10%
Satisfeito	28	56%
Muito satisfeito	14	28%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 5 apresentamos as respostas para a indagação feita aos servidores efetivos sobre sua satisfação com as capacitações/treinamentos ofertados pelo IFPI Oeiras. Há predominância de níveis que não são satisfatórios, pois a junção das variáveis muito insatisfatório (2%), insatisfatório (28%) e nem satisfatório e nem insatisfatório (38%) chegam ao valor de 68%, ou seja, percebe-se que os respondentes anseiam por mais capacitação e treinamento ofertados pela instituição.

É fundamental valorizar o colaborador por meio de capacitações, pois dessa forma, o ambiente de trabalho se torna satisfatório, já que o trabalhador desenvolve suas potencialidades. Um profissional mais qualificado apresenta maior segurança no desenvolvimento de suas tarefas, e as atividades de educação continuada propostas pela instituição, trazem resultados benéficos para a organização, como também proporciona maior qualidade de vida para os colaboradores (Damasceno e Alexandre, 2012; Tiecher e Diehl, 2015).

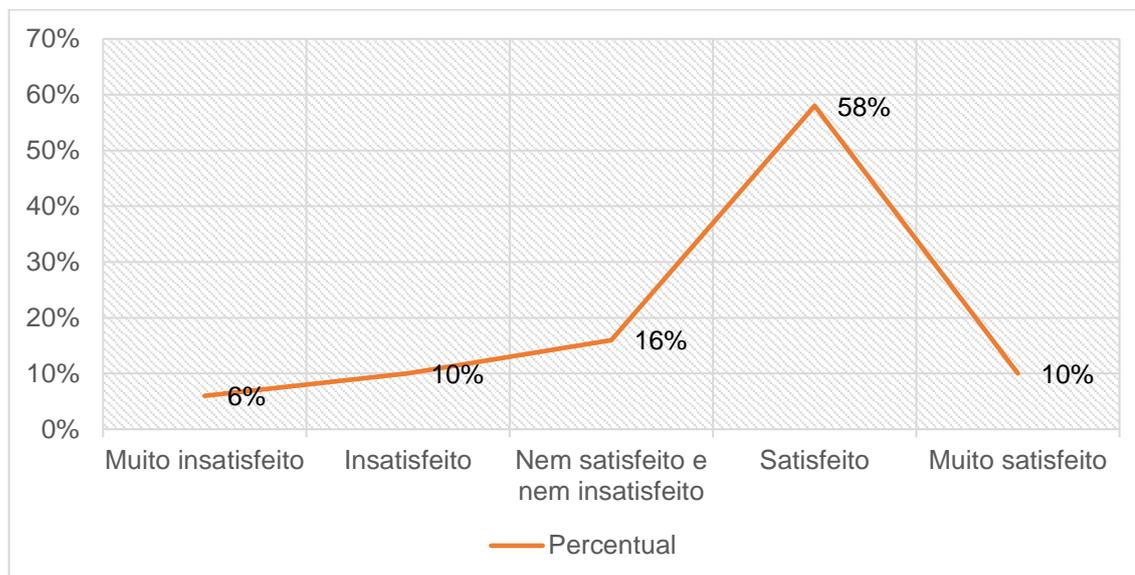
Tabela 5 - Satisfação com os treinamentos/capacitações ofertados pelo IFPI Oeiras.

ESCALA DE SATISFAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Muito insatisfeito	1	2%
Insatisfeito	14	28%
Nem satisfeito e nem insatisfeito	19	38%
Satisfeito	14	28%
Muito satisfeito	2	4%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao critério “Integração social na organização” desenvolvido por Walton (1973). No que diz respeito ao relacionamento do respondente com seus colegas de trabalho, como também com o seu chefe. Dos respondentes, 80% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com seu relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e seu chefe, levando ao entendimento que as relações interpessoais no IFPI Oeiras são saudáveis. O sucesso ou o insucesso, quando se refere aos vínculos interpessoais, pode causar nos colaboradores o sentimento de alegria ou de sofrimento (Bergamini, 2014), podendo ser um fator importante para a autoestima do trabalhador.

Gráfico 5 - Nível de satisfação com a valorização das ideias e iniciativas do servidor

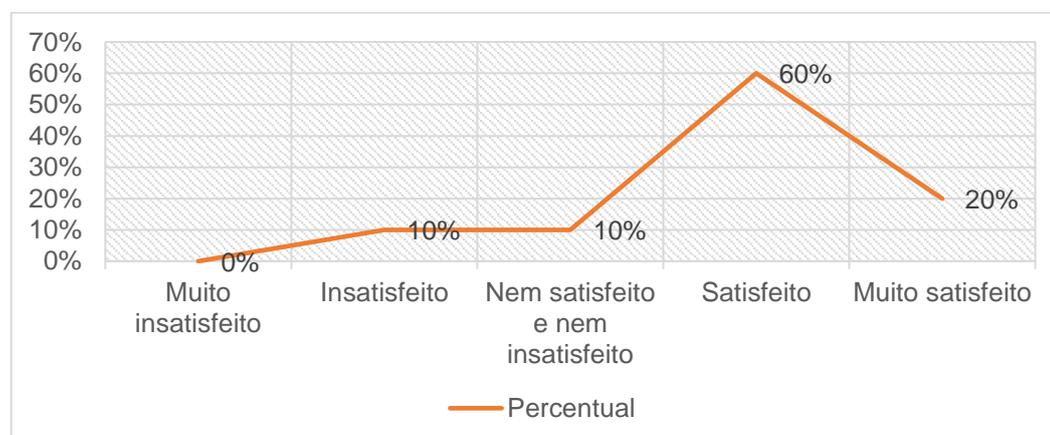


Fontes: Dados da pesquisa.

No gráfico 5 apresentamos respostas ao desfecho dos questionamentos sobre o critério “Integração social na organização” desenvolvido por Walton (1973). Este gráfico mostra os resultados da satisfação dos servidores com relação a valorização de suas ideias e suas iniciativas no trabalho. Com efeito, uma das formas de adquirir satisfação com o trabalho é o fato de o colaborador poder dominar uma tarefa e ser reconhecido positivamente por ela, ou seja, valorizado (Pauli et al., 2017). No IFPI Oeiras, 68% dos respondentes estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a valorização de suas iniciativas e ideias.

Apresenta-se a seguir respostas ao critério “Constitucionalismo / Cidadania” de Walton (1973). Dos respondentes, 80% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o respeito dos seus direitos, entendendo assim que a instituição está respeitando a legislação dos servidores. Quanto aos resultados sobre a satisfação dos servidores com relação à liberdade de expressão dentro do IFPI Oeiras. Tem-se que 82% dos respondentes estão satisfeitos ou muito satisfeitos com sua liberdade de expressão dentro da instituição. Entretanto, 10% dos respondentes externaram insatisfação ou muita insatisfação com relação ao assunto (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Nível de satisfação com a influência do trabalho na vida/rotina do servidor.



Fontes: Dados da pesquisa.

Apresenta-se a partir dos dados contidos no gráfico 6 respostas às indagações referentes ao critério “O trabalho e o espaço total de vida” de Walton (1973). Esse gráfico apresenta os dados da influência do trabalho na vida ou rotina familiar dos servidores do IFPI. Dos respondentes, 80% demonstraram níveis satisfatórios (satisfeito ou muito satisfeito) sobre a influência do trabalho na sua vida familiar. A insatisfação dos respondentes corresponde a 10%, indicando assim pouca insatisfação. Os trabalhadores que conseguem manter um equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional garantem um ambiente de trabalho e familiar mais seguro (Robbins et al., 2014).

Tabela 6- Satisfação com a carga horária e horário de descanso.

ESCALA DE SATISFAÇÃO	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Muito insatisfeito	1	2%
Insatisfeito	9	18%
Nem satisfeito e nem insatisfeito	8	16%
Satisfeito	22	44%
Muito satisfeito	10	20%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 6 mostramos as respostas finais aos questionamentos correspondentes ao critério “O trabalho e o espaço total de vida”. Ela aborda a satisfação dos servidores com relação a carga horária do seu trabalho e seu horário de descanso. Conforme os dados da tabela, dos respondentes, 64% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com seu horário de trabalho e de descanso. Entretanto, 20% dos respondentes estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos com seu horário de trabalho e de descanso.

O presente estudo proporciona uma melhor compreensão acerca da qualidade de vida no trabalho e contribui, ainda, para aumentar o entendimento sobre o bem-estar dos servidores, podendo ser utilizado como base para que gestores públicos possam melhorar as condições de trabalho e a satisfação dos servidores, além também de contribuir para o desenvolvimento de estudos futuros sobre qualidade de vida no trabalho.

Quando se busca entender a qualidade do atendimento ao público, tem-se que entender que ele é resultado de algumas variáveis que envolve o atendente, o cliente e o contexto organizacional. Fazendo a comparação com o setor privado, o setor público é mais deficitário de políticas e ações que possam tornar a vida do colaborador mais saudável. O estudo da qualidade de vida no trabalho é fundamental para a instituição que busca melhorar às condições de vida de seus servidores.

Atendendo aos objetivos propostos este o estudo apresentou os dados sociodemográficos dos servidores analisados, onde foi detectado uma diferença de 20% com relação ao gênero, sendo 60% homens e 40% mulheres, com uma faixa etária concentrada de 31 a 45 anos, representando 76% dos respondentes. Em relação à categoria funcional verificou-se que 56% dos respondentes são docentes e 44% são TAE. Com relação ao grau de escolaridade, percebeu-se uma concentração entre especialistas, mestres e doutores, representando 94% dos respondentes. Na variável tempo de serviço na instituição, 80% dos servidores trabalham há menos de seis (6) anos na instituição. Ademais, para o objetivo de verificar o nível de satisfação dos servidores do IFPI Oeiras com relação a QVT, de acordo com

os critérios elencados por Walton (1973), depois que os dados foram coletados e organizados, aplicou-se técnicas de comparação de dados para verificar satisfação dos servidores ativos do IFPI Oeiras. No geral, a maioria dos servidores do IFPI externaram satisfação com as indagações que os foram apresentadas, tendo pequenas distorções.

Contudo, chamou-se a atenção duas indagações que apresentaram distorções fora do comum, como no caso da indagação sobre o nível de satisfação com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, indicando que apenas 50% responderam satisfatório ou muito satisfatório, levando ao entendimento que os outros 50% não demonstraram satisfação. E quanto ao nível de satisfação dos respondentes com relação aos treinamentos/capacitações ofertados pelo IFPI Oeiras. Notou-se que apenas 32% dos respondentes mostraram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com os treinamentos oferecidos, já 38% disseram estar nem satisfeito e nem insatisfeito, já os insatisfeitos ou muito insatisfeito representam 30% dos respondentes.

Observou-se positivamente que o nível de satisfação dos servidores, no que diz respeito a importância das tarefas/atividades que ele realiza, é altíssimo já que 96% dos respondentes disseram estar satisfeito ou muito satisfeito. Essa indagação foi a que apresentou o segundo maior percentual de satisfação na pesquisa. Também chama a atenção positivamente, a percepção da satisfação dos servidores com relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, onde 98% dos respondentes mostraram estar satisfeitos ou muito satisfeitos, sendo esta indagação a que apresentou maior percentual satisfatório da pesquisa.

CONCLUSÃO

Concluiu-se que o presente estudo permite uma melhor compreensão acerca da qualidade de vida no trabalho e contribui, ainda, para aumentar o entendimento sobre o bem-estar dos servidores, podendo ser utilizado como base para que gestores públicos possam melhorar as condições de trabalho e a satisfação dos servidores, além também de contribuir para o desenvolvimento de estudos futuros sobre qualidade de vida no trabalho. Como limitações para esta pesquisa, pode-se indicar o fato de o total de respondentes chegar apenas a 50 respostas, de um universo de 83 servidores, assim não alcançando a quantidade mínima para de 64 respostas, para chegar aos 95% de confiabilidade. Como sugestão para pesquisas futuras, tem-se a ampliação do estudo para todos os campi o IFPI ou ainda um estudo mais amplo considerando as IFES por região, fazendo um estudo geral da instituição. Outra sugestão seria fazer um estudo mais comparativo, estratificando os grupos e fazendo comparações entre a percepção da qualidade de vida dos docentes e a percebida pelos técnicos-administrativos.

REFERENCIAS

ADROALDO PARCIANELLO, José. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SUBSÍDIOS PARA UM PLANO DE MELHORIA EM FUNÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ATIVOS DA UFSM**. Orientador: Dr. Eugenio Andrés Díaz Merino. 2015. 129 p. Dissertação (Mestrado) - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, Santa Maria, RS, Brasil, 2015.

ADROALDO PARCIANELLO, José; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; OLIVEIRA, Jefferson Menezes. Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino. **Revista Economia & Gestão**, [s. l.], v. 20, n. 57, 2 dez. 2020.

ALMEIDA PINTO, Adam Marcel. **O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal do Amazonas**. Orientador: Cláudio Dantas Frota. 2015. 116 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Amazonas, Amazonia, 2015. QUALIDADE de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial. 14. ed. [S. l.]: Editora Editora Vozes, 2014. 208 p. ISBN 8532611729

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Psicologia Aplicada À Administração De Empresas: Psicologia Do Comportamento Organizacional**. 5º. ed. [S. l.]: Atlas, 2015. 232 p. ISBN 8522498466.

BITENCOURT, Claudia e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. Qualidade de Vida no Trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. 2011 p. 09-11. **In: 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica**. Disponível em:
<<http://www.unifil.br/portal/images/pdf/documentos/anais/simposio/simposio-2011.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2021.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSINI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. *In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*, 13, 2006, Bauru. **Anais eletrônicos do XIII SIMPEP**. Bauru: UNESP, 2006. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em 15 fev. 2021.

CONTE FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 1º edição. ed. 1996: Casa da Qualidade, 1996. 118 p. ISBN 9788585651138.

CORRÊA JACQUES, Maria da Graça; RAYA AMAZARRAY, Mayte. TRABALHO BANCÁRIO E SAÚDE MENTAL NO PARADIGMA DA EXCELÊNCIA. **Escola de Saúde Pública - Rio Grande do Sul** : Boletim de Saúde, Porto Alegre, v. 20, ed. 1º edição, p. 93-106, 2006.

DAVIS, Keith; NEWSTRON, John. **Comportamento humano no trabalho**: Uma abordagem psicológica. 1ª edição. ed. [S. l.]: Cengage Learning, 1992. 207 p. ISBN 8522101051.

MARTINS, Ana Cristina; TAVARES, Ana Raquel. **Estudo da Relação entre os Conflitos Intragrupais e a Performance Acadêmica**: Investigação com alunos da Universidade da Beira Interior. Covilhã, 18 jan. 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ana-Martins-19/publication/259532377_Estudo_da_Relacao_entre_os_Conflitos_Intragrupais_e_a_Performance_Academica_Investigacao_com_alunos_da_Universidade_da_Beira_Interior/links/02e7e52c6a0aabcbaa000000/Estudo-da-Relacao-entre-os-Conflitos-Intragrupais-e-a-Performance-Academica-Investigacao-com-alunos-da-Universidade-da-Beira-Interior.pdf. Acesso em: 5 ago. 2021.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, ed. 2, p. 142-143, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6^o. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p. ISBN 9788522451425.

HACKMAN, J. Richard, OLDHAM, Greg R. *Development of the Job Diagnostic Survey*. **Journal of Applied Psychology**. vol. 60, no. 2, 159-170, 1975.

INSTITUTO FEDERAL DA BAHIA (Bahia). Instituto Federal da Bahia. Exceções ao regime de Dedicção Exclusiva. In: <https://portal.ifba.edu.br/dgp/manual-do-servidor/itens-do-manual/excecoes-ao-regime-de-dedicacao-exclusiva>. Bahia: Leonardo Santana Marques, 24 ago. 2017. Disponível em: <https://portal.ifba.edu.br/dgp/manual-do-servidor/itens-do-manual/excecoes-ao-regime-de-dedicacao-exclusiva>. Acesso em: 12 set. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RECHZIEGEL, Waldir; VANALLE, Rosângela M. **Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho no nível operacional: um estudo de caso de uma grande empresa do setor de autopeças** – disponível em: <http://docplayer.com.br/80663370-Satisfacao-com-a-qualidade-de-vida-no-trabalho-no-nivel-operacional-um-estudo-de-caso-em-uma-grande-empresa-do-setor-de-autopecas.html>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2021.

MARQUES, Caroline Silva; MAGGIONI, Márcia Bandeira Landerdahl; RODRIGUES, Aline Mendonça; COSTA, Medianeira Flores; GAI, Maria Julia Pegoraro 2020000000. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma organização militar da região central do Rio Grande do Sul**. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 39-64, 2020.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 3 ed. Barueri, SP: Manole, 2012.

MOREIRA SOARES, Arlene Fernandes. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo sob a percepção do trabalhador operário da indústria da construção civil**. Orientador: Simone Costa Nunes. 2015. 132 p. Dissertação (Mestrado) - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte, 2015.

MURAD, Mohammad Moinul Islam; ZAYED, Nurul Mohammad; MUKUL, Abu Zafar Ahmed. Um estudo sobre satisfação no trabalho: foco nos banqueiros de Bangladesh. **European Journal of Business and Management**, Bangladesh, v. 5, ed. 17, 17 ago. 2021.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia Prático de Qualidade de Vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PAULI, Jandir; TOMASI, Manuéli; GALLON, Shalimar; COELHO, Elenise. **SATISFAÇÃO, CONFLITOS E ENGAJAMENTO NO TRABALHO PARA PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO**. **Pensamentos Contemporâneos em Administração: 2017**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 72-85, 2017.

PAUL ROBBINS, Stephen; WOLTER, Robert; DECENZO, David. **A nova administração**. 1^a edição. ed. [S. l.]: Saraiva Uni, 25 junho 2014. 536 p. ISBN 8502225316.

REIS JÚNIOR, DÁLCIO ROBERTO. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO QUESTIONÁRIO QWLQ-78**. Orientador: Dr. Luiz Alberto Pilatti. 2008. 114 p. Dissertação (Mestrado) - UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, Ponta Grossa, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 4. ed. Petrópolis - RJ: Editora Vozes, 1998. 206 p.

RODRIGUES, M. R. M. S. Um Estudo Comparativo dos Níveis de Satisfação e o Grau de Importância da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública. 2015. 82f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, 2015.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: um guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SCHMID, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, ATUANTES EM UNIDADES DO BLOCO CIRÚRGICO, SOB A ÓTICA DA SATISFAÇÃO. **Rev Latino-am Enfermagem**, São Paulo, p. 54 - 60, janeiro-fevereiro 2006.

SOUZA, Rosimeri Maria. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT):: UM ESTUDO NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO DO CENTRO TECNOLÓGICO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. Orientador: Eugenio Andrés Díaz Merino. 2015. 96 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - SC, 2015.

TAMAYO, ÁLVARO. **Estresse e cultura organizacional**. 1ª edição. ed. [S. l.]: Editora Casa do Psicólogo, 2008. 380 p. ISBN 978-85-7396-576-6.

TRINDADE, PATRÍCIA ALVES. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. Orientador: Marcelo Antônio Lisboa Cordeiro. 2017. 48 f. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Administração) - Universidade de Brasília., Brasília - DF, 2017.

TIECHER, Bruna; DIEHL, Liciane. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DE BANCÁRIOS. **Pensamento & Realidade**, São Paulo, ano 20, p. 41-60, 2017.

VENCATO, Vania; CHARAO BRITO, Lucas; DIAS LOPES, Luis Felipe; TOLFO RIBAS, Fabio Teodoro. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA VISÃO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE UMA INDÚSTRIA DE VIDROS DO RIO GRANDE DO SUL. **XXXIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, Salvador, 11 out. 2013.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, 1973.

WESTLEY, William. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Sage journals**, Canadá, ed. 32, p. 113-123, 1 fev. 1979.