

ANÁLISE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE RORAIMA CAMPUS BOA VISTA CENTRO

ANALYSIS ON THE QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF THE SERVERS OF THE FEDERAL INSTITUTE OF RORAIMA CAMPUS BOA VISTA CENTRO

Amilton da Costa Nascimento

Email: amilton@ifrr.edu.br

Atualmente aluno do Curso de Administração na modalidade EAD, pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Graduado em Pedagogia pela Universidade Federal de Roraima-UFRR (2000), especialização em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima - IFRR (2011)

Manuscript first received/Recebido em: 11/08/2016 Manuscript accepted/Aprovado em: 06/12/2016

RESUMO: A presente pesquisa buscou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro. Com base no tema foi elaborado o seguinte problema: considerando a percepção dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista - Centro, a partir do Modelo de Walton, que ações a instituição pode executar para influenciar a melhoria da qualidade de vida dos servidores? A relevância da pesquisa se justifica pela curiosidade científica em acessar as informações sobre o impacto que o campo de trabalho ocasiona na qualidade de vida dos servidores, seja de maneira positiva ou negativa. O ambiente de trabalho pode representar ao servidor um espaço de harmonia, que o faz se sentir bem, saudável ou um lugar em que o trabalhador adocece só em pensar que no dia seguinte terá que estar ali novamente. Na metodologia utilizou-se uma abordagem quantitativa, classificada como exploratória e descritiva, sendo definido seus procedimentos técnicos como pesquisa de campo e estudo de caso. Com base na amostra de 88 participantes dos 260 funcionários, entre técnicos e professores, ativos no campo pesquisado, o que representa um percentual de 34% de participação. Considerando os critérios estabelecidos pelo Modelo de Walton, diagnosticou-se conceitos satisfatórios e insatisfatórios entre os sujeitos da pesquisa a respeito das implicações que o trabalho ocasiona na qualidade de vida dos mesmos.

Palavras-chave: Funcionário Público. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Richard Walton.

ABSTRACT: This research seeks to analyze the Quality of Life at Work - QVT of officials of the Federal Institute of Roraima Boa Vista Campus Center. Based on the theme of the issue raised concerns the officials of the Federal Roraima Boa Vista Campus Center Institute evaluate their work relating to the categories of QVT proposals in Model Walton? The relevance of the research is justified by scientific curiosity to access information on the impact that the work field causes the quality of life of the servers, either positively or negatively. The working environment may pose to the server a harmonious space that makes you feel good, healthy or a place where the worker falls ill just thinking that the next day will have to be there again. The methodology used a qualitative and quantitative approach, classified as exploratory and descriptive, and defined their technical procedures as field research and case study. Based on the sample of 88 participants of the 260 employees,

including technicians and teachers, active in the researched field, which is a percentage of 34% stake. Considering the criteria established by the Walton model, was diagnosed satisfactory and unsatisfactory concepts of the subjects about the implications that the work causes the quality of life of the same.

Keywords: Civil Servant. Quality of life at work. Model Richard Walton.

1. INTRODUÇÃO

A busca por Qualidade de Vida (QV) é algo que sempre existiu, e sempre existirá. A cada geração que surge, novas vontades, anseios e sonhos também surgirão. Partindo do princípio de Qualidade de Vida, surgiu a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), onde o ser humano busca encontrar um local onde ele se sinta realizado, satisfeito e feliz.

Segundo Magri e Kluthcovsky (2007), Qualidade de Vida está relacionado aos aspectos matérias (bens de consumo, salário e sucesso profissional) no primeiro momento. Já no segundo momento outros elementos aparecem como: educação, lazer, saúde e o crescimento econômico passam a ser aspectos relevantes. Num terceiro momento aparece como aspectos relevantes a Qualidade de Vida o amor, a realização pessoal, o ambiente e a satisfação.

O objeto da pesquisa trata-se de uma Instituição de Ensino que atua no Estado de Roraima há 23 anos, a qual passou por fases de mudanças desde quando iniciou como Escola Técnica Federal de Roraima (ETFRR). Tempos depois passou a ser um Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado de Roraima (CEFET-RR). Atualmente é o Instituto Federal de Roraima (IFRR). O IFRR cresceu e se espalhou pelo Estado de Roraima, atuando dentro da capital de Boa Vista com dois Campus, um no qual é o objeto de pesquisa o Campus Boa Vista Centro e o outro fica na Zona Leste, denominado Campus Zona Leste. Os outros Campus estão situados nos Municípios de Amajari (na sede do município), Bonfím (na sede do município) e Caracará (na vicinal do Quinhentos).

Frente ao tema, o presente trabalho teve como questão de estudo: como os funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro avaliam o seu trabalho referente às categorias de QVT propostas no Modelo de Walton?

Com base no Modelo proposto de Walton, a presente pesquisa justifica-se pela necessidade de relacionar teoricamente e tornar visível a visão dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro a respeito de sua qualidade de vida no trabalho, ou seja, no seu local de trabalho onde os mesmos passam boa parte do seu tempo

trabalhando e produzindo para o desenvolvimento educacional do Estado de Roraima e do Brasil.

O local de trabalho tem que ser um local considerado como extensão da casa do servidor, pois o mesmo passa o dia inteiro trabalhando. Ter fatores que o deixe a vontade, de modo que o mesmo sinta-se satisfeito e contente, são elementos essenciais para a expansão do seu trabalho, do seu setor, bem como de sua instituição educadora que tanto prioriza a educação como base de novas conquistas e descobertas científicas. Acredita-se que se a instituição for caracterizada como um local onde seja diagnosticado por meio dos seus servidores os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho proposto pelo Modelo de Richard Walton, teremos um local de sucesso e de qualidade.

A presente pesquisa objetivou descobrir qual a visão dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista referente às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho proposto pelo Modelo de Walton. Buscou-se detalhar de forma específica os seguintes pontos: detalhar o perfil dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista quanto à idade, gênero, estado civil, nível de instrução, tempo de serviço e salário; verificar a percepção dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista quanto às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho do Modelo de Walton; identificar a partir de um diagnóstico as categorias de Qualidade de Vida no trabalho que necessitam de mais atenção na organização em estudo; propor alternativas de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Qualidade de Vida no trabalho

Cerca de 300 anos a. C., Euclides e Alexandria utilizam ensinamentos baseados nos princípios de geometria, que facilitou o método do trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo, ou também a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, 287 a. C, que vieram contribuir para um menor esforço físico dos trabalhadores de sua época. Desde então a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de preocupação do homem, onde o maior objetivo é facilitar o trabalho físico proporcionando satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas (BUSS, 2002).

De acordo com Fernandes (1996), referencia em sua obra a evolução histórica sobre o entendimento de QVT, o qual, conforme a ordem cronológica apresentada na seguinte estrutura no Quadro 1, tendo em vista que esse tema passou por diversas concepções:

Quadro 1: Evolução do entendimento de QVT

Ano	Característica
De 1959 a 1972	QVT era entendida como uma variável caracterizada pelo impacto do trabalho sobre o indivíduo;
De 1969 a 1974	QVT era vista como uma abordagem. O foco era o indivíduo, buscando melhorias para os empregados e para a administração;
De 1972 a 1975	QVT significava um conjunto de métodos ou técnicas para melhorar as condições de trabalho e tornar este mais produtivo e satisfatório;
De 1975 a 1980	QVT era compreendida como um movimento, uma ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações entre os trabalhadores e a empresa;
De 1979 a 1982	QVT era vista como tudo, um recurso global para problemas de qualidade, produtividade e outros problemas organizacionais;
De 1982 em diante	QVT pode vir a significar 'nada', sendo apenas um modismo passageiro, caso alguns projetos de QVT fracassem. Os autores colocam que isso pode acontecer devido ao entendimento vago do conceito de QVT.

Fonte: Adaptação de Fernandes (1996)

Segundo Chiavenato (2004), o conceito de qualidade de vida engloba vários fatores do tipo: ambiental, físicos e psicológicos dentro do local de trabalho. Essa preocupação existe há anos em relação à qualidade de vida, onde o maior objetivo é proporcionar satisfação ou facilitar a execução das tarefas do trabalhador.

A seguir temos o Quadro 2 produzido por Furlanetto (2008) onde mostra os modelos existentes de alguns pesquisadores e suas dimensões.

Quadro 2. Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

<i>Modelo Teórico</i>	<i>Dimensões Consideradas</i>
Walton (1973)	1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de trabalho seguras e saudável; 3) Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas; 4) Oportunidades futuras para o crescimento contínuo; 5) Integração social na organização; 6) Constitucionalismo na organização; 7) Trabalho e espaço total na vida; 8) Relevância social do trabalho.
Hackman e Oldhan (1975)	1.) Variedade de Habilidade; 2) Identidade da Tarefa; 3) Significado da Tarefa; 4) Inter-relacionamento; 5) Autonomia; 6) Feedback
Westley (1979)	1) Econômica; 2) Política; 3) Psicológica; 4) Sociológica.
Werther e Davis (1983)	1) Organizacional; 2) Ambiental; 3) Comportamental;
Belanger (1983)	1) Trabalho em si; 2) Crescimento pessoal e profissional; 3) Tarefas com significado; 4) Funções e estruturas organizacionais abertas.
Huse e Cummings (1985)	1) Participação do trabalhador; 2) Projeto de cargos; 3) Inovação no sistema de recompensas; 4) Melhoria no ambiente de trabalho;

Fernandes (1996)	1) Condições de Trabalho; 2) Saúde; 3) Moral; 4) Compensação; 5) Participação; 6) Comunicação; 7) Imagem Empresa; 8) Relação Chefe/subordinado; 9) Organização do Trabalho;
França (1996)	1) BPSO-96; 2) Biológicas; 3) Psicológica; 4) Sociais; 5) Organizacional;
Limongi-França (2006)	1) BEO -Bem-estar Organizacional; 2) Produtividade; 3) Legitimidade; 4) Perfil dos líderes; 5) Práticas e Valores; 6) Nova Competência;

Fonte: Fularnetto (2008), pesquisado em Fernandes, Limongi-França e Limongi e Kanikadan

Ainda em concordância Santos (2012) diz em sua pesquisa que utilizou alguns fatores para avaliar a satisfação dos funcionários no seu ambiente de trabalho, onde segundo a autora da pesquisa fala que gestores de pessoas buscam o bem-estar dos seus funcionários através de programas de Qualidade devida no Trabalho, procurando diminuir a ponto de extinguir o stress, motivando os funcionários e criando um ambiente que proponha um melhor relacionamento entre os funcionários.

2.2. Qualidade de Vida no trabalho segundo Modelo de Richard Walton

Desde que Richard Walton criou os parâmetros para investigar e defini a Qualidade de Vida no Trabalho, muitos pesquisadores tem procurado aplicar em diversos setores afim de verificar e saber o nível de satisfação dos trabalhadores.

Segundo Walton (1973) a QVT é representada por um conjunto de fatores envolvidos, entre eles estão a humanização do trabalho e a responsabilidade social, o qual caracteriza o atendimento das necessidades e vontade de cada trabalhador. A reestruturação de uma organização, empresa ou instituição com criação de cargos e novas formas de organizar o trabalho, juntamente com a formação do trabalho em equipe que permite autonomia e melhoria do ambiente de trabalho.

De acordo com Furlanetto (2008) analisou os oito critérios que tratam sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, os definiu da seguinte maneira conforme está estruturado a seguir:

1. **Compensação justa e adequada:** coloca o trabalho como prioridade, pois encontra nele a forma de sobrevivência do trabalhador. Estabelece uma relação entre a realização do trabalho e sua devida remuneração. Walton (1973) esclarece que a compensação adequada é um conceito relativo e difícil de ser definido com objetividade.
2. **Condições de segurança e saúde no trabalho:** considera as condições físicas existentes no local de trabalho, preservando a saúde e o bem-estar do trabalhador.

3. **Oportunidade imediata para a utilização e o desenvolvimento da capacidade humana:** trata-se das oportunidades que uma organização oferece para que o trabalhador possa aplicar, no seu dia-a-dia, as aptidões e os conhecimentos profissionais.

4. **Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança:** trata das oportunidades de crescimento que a organização oferece ao trabalhador, por meio do desenvolvimento de suas potencialidades.

5. **Integração social na organização do trabalho:** refere-se ao grau de convivência harmoniosa entre os trabalhadores de vários níveis hierárquicos dentro da mesma empresa.

6. **Constitucionalismo na organização do trabalho:** refere-se à existência de normas e procedimentos que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores.

7. **O trabalho e o espaço total da vida:** relaciona-se ao equilíbrio existente entre o tempo e energia que o trabalhador dedica à organização e à sua vida pessoal.

8. **Relevância social da vida no trabalho:** refere-se ao empenho do trabalhador, no sentido de que a organização não propicie a depreciação de seu trabalho e de sua profissão. Walton (1973) afirma que esta situação pode afetar a autoestima do trabalhador e, conseqüentemente, influenciar na sua qualidade de vida no trabalho.

Segundo Walton (1973) todos esses critérios são considerados fatores determinantes na busca de conhecer se os funcionários estão satisfeitos, pois estes fatores dependendo do nível do grau apresentado interferem no bem-estar do trabalhador no seu local de trabalho.

3. METODOLOGIA

Para que pudessem ser atingidos os objetivos proposto desta pesquisa, o trabalho teve como fator norteador uma abordagem quantitativa. Segundo Gil (2009), na pesquisa onde se faz uso de uma abordagem quantitativa, o mesmo defende que tudo pode ser representado de forma quantificável, onde as informações e dados numéricos podem ser representados por números percentuais.

Ainda em concordância com os objetivos da pesquisa, classifica-se como exploratória e descritiva, pela necessidade de investigar e responder o problema proposto da pesquisa. De acordo com Gil (2008), pesquisa exploratória busca descobrir coisas novas de algo que ainda não foi descoberto, levando muitas das vezes o rumo da pesquisa a ser considerado um estudo de caso. O mesmo defende em relação à pesquisa descritiva que, possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência.

Quanto aos procedimentos técnicos o estudo se classificará como campo e estudo de caso por se tratar exclusivamente nesta pesquisa de servidores técnicos administrativos e docentes do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro. Para Fonseca (2002), a pesquisa de campo caracteriza-se pelo uso de diversos tipos de investigações que vão além de pesquisa bibliográfica e/ou documental, usam-se indivíduos no processo da coleta de dados, utilizando os diversos recursos para obtenção das informações desejadas. Já em relação ao estudo de caso, temos a seguinte definição:

O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador (FONSECA, 2002, p. 33).

A amostra da pesquisa é de 88 participantes, sendo que atualmente o IFRR Campus Boa Vista Centro contém 260 servidores ativos, tendo com percentual aproximadamente de 34% de todos os servidores que se propuseram a responder o questionário.

A coleta de dados foi realizada através de um questionário online criado pela ferramenta da Google, o *Google Forms*, enviado para o servidor do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro, o qual automaticamente enviou para todos os e-mails cadastrados dos servidores. O questionário conteve 30 questões, das quais, as 6 iniciais serviram para conhecimento prévio dos entrevistados e as demais ficaram divididas em 6 tópicos específicos contendo 4 questões.

Este questionário foi elaborado com base nas pesquisas de Dias (2001) e Freitas e Souza (2008) e principalmente no de Santos (2012) que tiveram como base teórica o Modelo proposto por Richard Walton que investiga a Qualidade de Vida no Trabalho.

4. ANALISE DOS DADOS

As análises de dados preliminares se fazem necessário para compreensão do perfil dos participantes. Atualmente o Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro é composto por 260 funcionários, porém apenas 88 participaram da pesquisa. Dentre os participantes 53% são do sexo masculino e 47% do sexo feminino. Quanto a faixa etária dos participantes a que mais prevaleceu com 51% foi a de acima de 40 anos, as demais foram: com 35% os de 26 a 35 anos, 8% até 25 anos, e 7% de 36 a 40 anos.

Analisar o estado civil, formação profissional, tempo de trabalho e se o funcionário exerce outra função para aumentar sua renda faz parte do conjunto da obra da pesquisa, pois

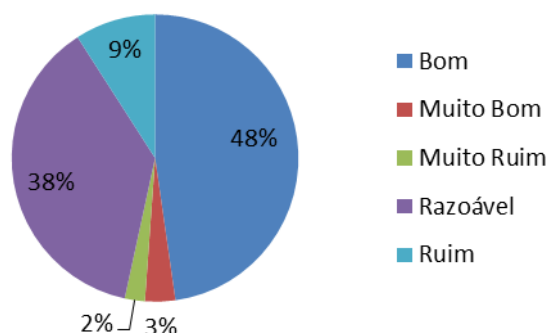
são princípios / fatores que pode interferi na Qualidade de Vida no Trabalho dentro do Campus Boa Vista Centro. Com isso, foram diagnosticados que 53% são casados, 16% união estável, 26% solteiros e 5% separados. Em relação da formação profissional 79% possui nível superior, 11% nível técnico e 10% nível médio. O tempo de trabalho dos participantes foi bem diversificado, resultando até em certo equilíbrio percentual, onde 38% possui mais de 16 anos de trabalhos prestado dentro da instituição, 29% entre 1 a 5 anos, 27% entre 6 a 10 anos, 3% entre 11 a 15 anos e 3% com menos de 1 ano. Por fim, como último requisito analisado por essa parte, verificou se eles exerciam outra função para aumentar sua renda, e cerca de 80% disse que não e 20% disse que sim.

4.1. Compensação Justa e Adequada

Para compreensão a respeito da compensação justa e adequada foram desenvolvidas 4 questões com a finalidade de compreender um dos itens da temática pesquisada.

A questão de número 1 buscou saber dos funcionários se o cargo que ele ocupa, e o salário que ele recebe é compatível com os outros que exercem a mesma função dentro da instituição. Cerca de 48% responderam que “bom” e 3% responderam “muito bom”. Logo, temos um percentual somado de 51% que ultrapassaram os 50% considerando ter um salário compatível. Entre as outras opções que somadas ficaram abaixo dos 50% da media, a que mais se destacou foi a opção “razoável”, totalizando 38% conforme pode ser visto no Gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1: Salario Compatível

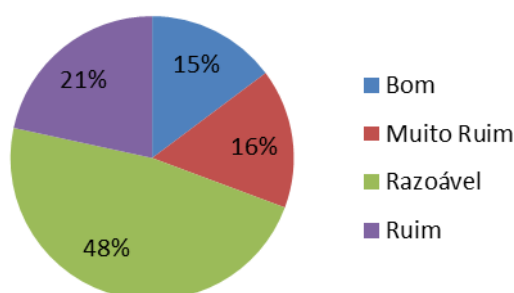


Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 2 procurou saber como eles consideravam o plano de benefícios que eles recebiam, e cerca 48% consideram “razoável”, 21% consideram “ruim”, 16% consideram “muito ruim”, apenas 15% consideram “bom” e não houve escolha para a opção “muito bom”. Logo, percebe que existe uma insatisfação em relação ao plano recebido dentro

da concepção dos funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro, conforme pode ser visto no Gráfico 2 a seguir.

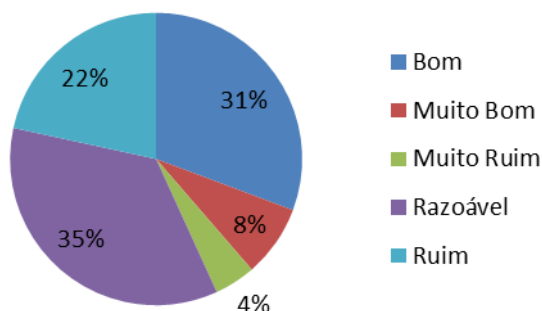
Gráfico 2: Plano de Benefício



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 3 procurou saber como o entrevistado considerava o valor do salário recebido por ele em relação ao valor pago por outra organização do mesmo ramo, e obteve-se uma variação de escolhas por todas as opções. A opção que mais destacou-se foi a opção “razoável” com 35%, a segunda com 31% foi a opção “bom”, seguindo com 22% a opção “ruim”, 8% a opção “muito bom” e por fim com apenas 4% a opção “muito ruim”. Nota-se uma diferença que vai desde razoável para bom, depois de ruim para muito bom, finalizando com muito ruim. Logo, entende que nesse quesito o que prevaleceu foi uma insatisfação de salário quando comparado a outras organizações do mesmo ramo. Veja o Gráfico 3 a seguir.

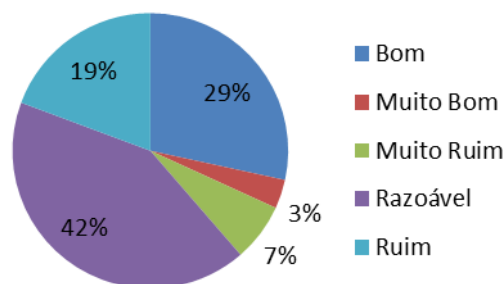
Gráfico 3: Comparação de salário com outra organização



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 4 procurou investigar como eles considerava o salário recebido em relação as atividades desempenhadas por ele dentro da instituição no que relacionava o esforço, experiência e qualificação. Cerca de 42% responderam “razoável”, 29% respondera, “bom”, 19% responderam “ruim”, 7% responderam “muito ruim” e 3% disseram “muito bom”. Nota-se em relação a questão anterior uma familiaridade entre as respostas entre os percentuais e somente no final das opções menos escolhidas que houve uma troca na posição entre os percentuais. Com base nos dados do gráfico 4 pode se dizer que aqui também o que prevaleceu foi uma insatisfação em relação ao salário recebido em relação ao esforço, experiência e qualificação dos funcionários entrevistados. Veja o Gráfico 4 a seguir.

Gráfico 4: Salário recebido em relação ao esforço, experiência e qualificação



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

De um modo geral, ao analisar os requisitos que se enquadraram nesse tópico que buscou saber sobre a compensação justa e adequada, onde considera as opções bom e muito bom como fatores determinantes de satisfação, e razoável como meio termo do tipo “mais ou menos”, e as opções ruim e muito ruim como fatores insatisfatórios. Podemos concluir que os funcionários do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro se enquadram na opção “razoável”, pois ela esteve em primeiro lugar nas questões de número 2 a 4, e na questão de número 1 a mesma ocupou o segundo lugar.

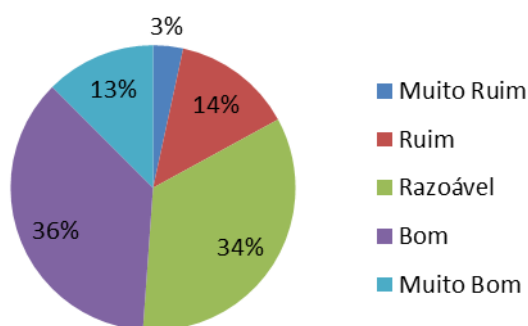
Ainda com base nos dados percentuais e no conceito concluído, consideramos como um requisito onde há uma insatisfação por mais de 50% dos funcionários entrevistados do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro.

4.2. Condições de Trabalho e Segurança

A seguir as questões foram elaboradas com o intuito de responder se as condições de trabalho e segurança dentro da Instituição tem um conceito satisfatório ou insatisfatório pelos funcionários.

A questão de número 1 (um) buscou saber como ele considera a carga horária para o desenvolvimento de suas atividades dentro da instituição. Cerca de 36% responderam considerar “bom”, 34% como “razoável”, 14% como “ruim”, 13% como “muito bom” e 3% como “muito ruim”. Quando paramos para analisar os números, vemos que a soma dos índices dos conceitos de bom e muito somam 49%, e os demais itens 51%. Dentre esses 51% somados o que mais se destacou foi o item razoável com 34%, vale lembrar que o conceito d razoável é considerado a 50% que pode colaborar pra mais como para menos. Logo, não se pode afirmar ao certo o quesito carga horária é satisfatória ou não. Veja o Gráfico 5 a seguir.

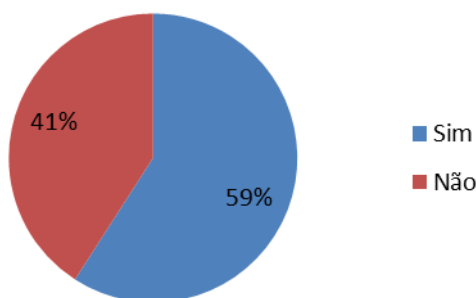
Gráfico 5: Carga horária para realizar atividades



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 2 (dois) buscou saber dos participantes se a carga horária do trabalho deles era desafiadora sem ser excessiva, e a maioria respondeu que “sim”, dando um total de 59% acima da média, apenas 41% respondeu que “não”. Veja o Gráfico 6 a seguir.

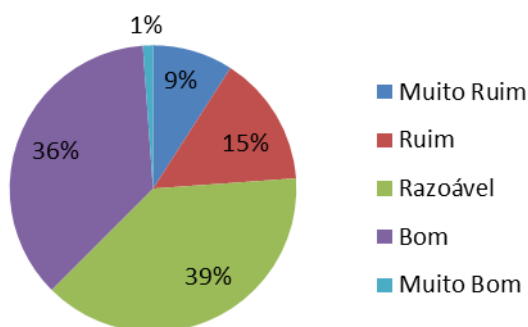
Gráfico 6: Carga horária desafiadora



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 3 (três) procurou saber sobre as condições ambientais de trabalho em relação a organização, iluminação, higiene e ventilação, e das opções a que mais se destacou com 39% foi a “razoável”, em seguida com 36% “bom”, 15% “ruim”, 9% “muito ruim” e com apenas 1% “muito bom”. Percebe-se que há diferente pouca entre razoável e bom, mas que quando somado razoável, ruim e muito ruim, temos um total de 63% que dar de levar a compreensão de insatisfatório devido o menor percentual ter apenas 1% de “muito bom”. Veja o Gráfico 7 a seguir.

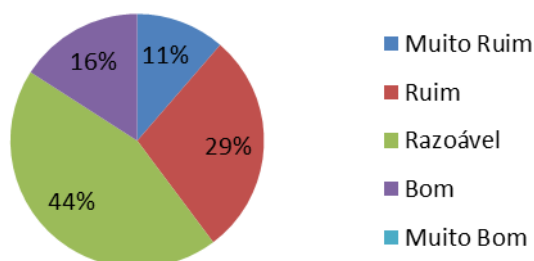
Gráfico 7: Condições ambientais de trabalho



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 4 (quatro) questionou a respeito dos fatores que interferia na condição do trabalho deles, e cerca de 44% disseram “razoável”, 29% “ruim”, 16% “bom” e 11% “muito ruim”. Destaca-se aqui que não houve escolha para a opção “muito bom”, bem como, um percentual alto de insatisfação que somando a concepção dada com razoável, pode-se concluir que acontece dentro do local de trabalho dos entrevistados alguns fatores dos citados que tem causado um certo incômodo a ponto de resultar na condição física e saúde. Veja o Gráfico 8 a seguir.

Gráfico 8: Fatores que interferem na condição de saúde



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

De um modo geral, ao analisar os quatros itens que fazem parte do conjunto da pesquisa deste item, percebe-se que na questão 1 não se sabe a certo o diagnóstico se podemos

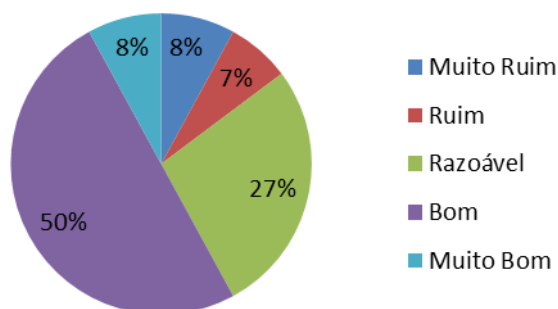
considerar como satisfatório ou insatisfatório. A questão de número 2 foi diagnosticada como insatisfatório. A terceira e a quarta também como insatisfatória. Logo, fazemos uma conclusão final de que se faz necessário algumas mudanças para mudar o diagnóstico de insatisfatório nesse item.

4.3. Utilização e Desenvolvimento das Capacidades

A partir desse momento iremos analisar questões que procuraram investigar a respeito da utilização e desenvolvimento das capacidades, a fim de responder o problema proposto.

A questão de número 1 (um) procurou saber como ele avalia a participação dele nas decisões relacionadas ao seu trabalho, e metade da população entrevistada avaliou como “bom”, o equivalente a 50%; os demais avaliaram com 27% sendo “razoável”, 8% como “muito bom” e “muito ruim”, por fim com 7% como “ruim” conforme pode ser visto pelo Gráfico 9 abaixo.

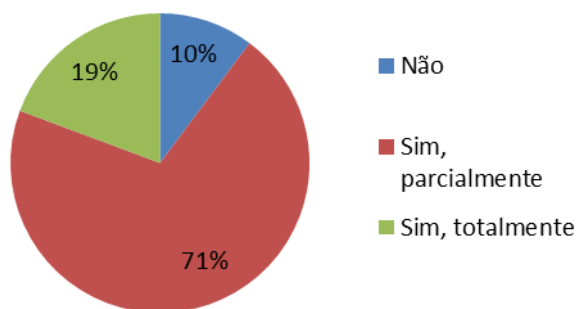
Gráfico 9: Participação nas decisões no trabalho



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 2 (dois) procurou saber se o funcionário quando se deparava com algum problema relacionado às suas atividades, se o mesmo tinha autonomia para resolver do modo que melhor compreendia ser a solução, e 71% respondeu que “sim, parcialmente”, 19% disse que “sim, totalmente” e apenas 10% disse que “não”. Nota-se aqui que um total de 90% somado se sente satisfeito quanto a liberdade que tem para resolver os problemas. Não se sabe ao certo o porque dos 10% não terem essa liberdade, pois com o percentual alto de aprovação entende-se que a Instituição dar liberdade para todos os profissionais executarem suas tarefas da melhor maneira, usando os recursos disponibilizados pela Instituição por cada funcionário a fim de solucionar os problemas. Veja o Gráfico 10 a seguir.

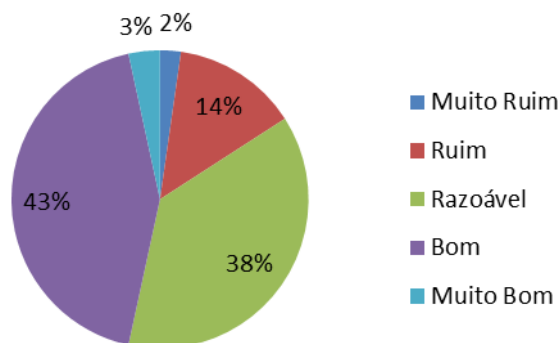
Gráfico 10: Autonomia no trabalho



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão 3 (três) buscou saber como o funcionário avaliava o grau de independência / autonomia quanto a realização de suas atividades dentro do seu local de trabalho, e com 43% conceituaram “bom”, 38% como “razoável”, 14% como “ruim”, 3% como “muito bom” e 2% como “muito ruim” conforme pode ser visto no Gráfico 11 abaixo.

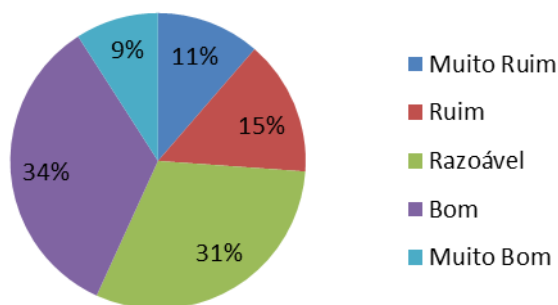
Gráfico 11: Avaliação sobre a autonomia



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão 4 (quatro) buscou saber dos funcionários como ele considera, ou como ele vê o feedback dos seus superiores sobre o desempenho dele no trabalho, e 34% disseram que “bom”, 31% disseram que “razoável”, 15% disseram que “ruim”, 11% disseram que “muito ruim” e 9% disseram que “muito bom”. Nota-se que os conceitos bom e muito bom que classificam de forma explícita como conceitos de satisfatórios, ambos somados dão 43%, um percentual abaixo da média. Conceitos como razoável embora deu o segundo maior valor no percentual, mas não está acima da média, está no meio, por isso é considerado como duvidoso por poder ser maior um fator que pode acrescentar ou diminuir. Veja o Gráfico 12 a seguir.

Gráfico 12: Feedback dos superiores



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

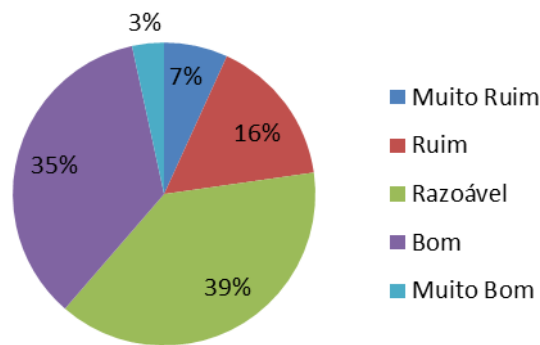
De um modo geral, percebeu-se entre as quatro perguntas que compuseram o conjunto investigatório com a finalidade de responder sobre a utilização e desenvolvimento das atividades dos funcionários dentro do seu local de trabalho. Embora as últimas questões tenham resultado em conceitos diferentes das duas primeiras questões, tirou-se uma média ponderada das quatro questões e tivemos um total de 56,75%, ou seja, podemos concluir como “satisfatório” essa questão.

4.4. Integração Social na Organização / Trabalho em Equipe

As próximas questões foram elaboradas com o objetivo de responder esse item que procurou investigar a respeito da integração social na organização / trabalho em equipe, a fim de saber se ela existe para que possa saber se este fator contribui ou não para o bom andamento das atividades e do bem-estar do funcionário.

A questão 1 procurou saber como ele avaliava o relacionamento entre eles dentro do trabalho em relação se existia esforços por parte de cada um com o intuito de sempre fazer o melhor, e 39% responderam que “razoável”, 35% responderam “bom”, 16% responderam “ruim”, 7% responderam “muito ruim” e 3% responderam “muito bom”. Nota-se que as opções que resultariam em satisfatório como bom e muito bom, tiveram índices de 38%, logo podemos concluir que existe uma insatisfação em relação a essa questão, mesmo tendo apresentado 39% com razoável como maior índice. Porém a opção razoável não expressa certeza, o que se entende é que ele pode contribuir para o maior ou menor. Veja o Gráfico 13 abaixo.

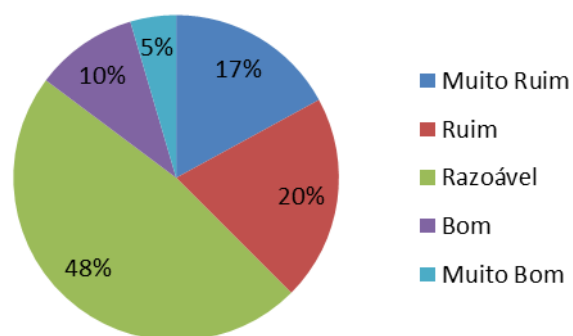
Gráfico 13: Avaliação de relacionamento entre funcionários



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 2 procurou saber se os funcionários são tratados de forma igual segundo a visão deles, e cerca de 48% considera o tratamento recebido como “razoável”, 20% como “ruim”, 17% como “muito ruim”, 10% como “bom” e 5% como “muito ruim”. Logo, temos uma diagnóstico como “insatisfatório”, pois quando somamos as opções ruim e muito ruim mais a opção razoável temos um percentual de 85%. Entendemos que a opção razoável como pode ser visto pelo Gráfico 14 teve um percentual equivalente à metade dos entrevistados, e por considerarmos duvidosa e a segunda e terceira opção mais votada estarem enquadradas na classificação que as consideramos insatisfatória, concluímos que seja tida a questão 2 como insatisfatória.

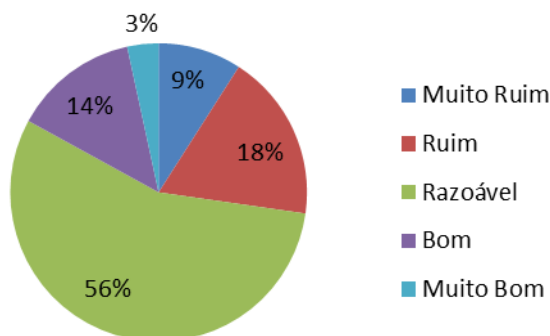
Gráfico 14: Tratamento entre os funcionários



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 3 procurou saber como são analisadas as sugestões dadas dos professores e funcionários para a direção do Campus Boa Vista Centro, na qual visa o bom funcionamento das atividades e cerca de 56% considera como “razoável”, 18% como “ruim”, 14% como “bom”, 9% como “muito ruim” e 3% como “muito bom”. Conforme pode ser visto no Gráfico 15, pode-se dizer que o índice gerado pelos funcionários é considerado insatisfatório, pois só o índice razoável ultrapassou os 50%.

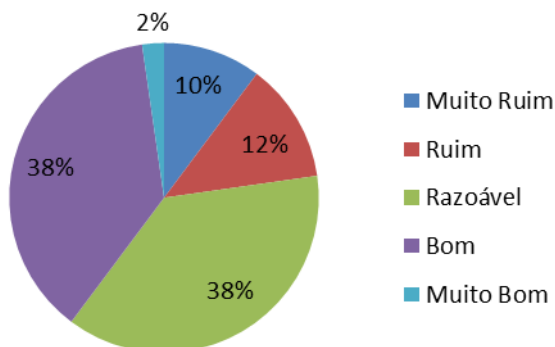
Gráfico 15: Aceitação das sugestões dadas pelos servidores do Campus



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 4 buscou saber se existe amizade e colaboração entre funcionários do IFRR/Campus Boa Vista Centro independente de fazer parte do mesmo setor, e cerca de 38% disse que considera “razoável”, 38% disse que “sim”, 12% como “ruim”, 10% como muito ruim e 2% como “muito bom”. Ao analisar os dados percentuais pode-se verificar um equilíbrio entre as respostas dos entrevistados na sua totalidade, por isso fica difícil diagnosticar como satisfatório ou insatisfatório conforme pode ser visto no Gráfico 16.

Gráfico 16: Amizade e colaboração entre funcionários



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

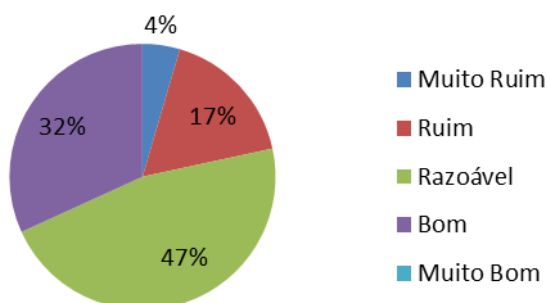
De um modo geral, a questão um, dois e três foram diagnosticadas como insatisfatório e a questão quatro ficou sendo duvidosa. Como critério de prevalência dos maiores resultados, pode se dizer que Integração Social na Organização / Trabalho em Equipe não é considerado um requisito como satisfatório dentro do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro.

4.5. Direitos e Deveres / Tomada de Decisão

A parti desse momento buscaremos saber a respeito dos direitos e deveres / tomada de decisão propostas para os servidos do Instituto Federal de Roraima Campus Boa Vista Centro.

A questão de número 1 procurou saber como eles avaliam as normas e regras existentes no IFRR/Campus Boa Vista Centro, onde 47% responderam “razoável”, 32% como “bom”, 17% como “ruim” e 4% como “muito ruim”. Nota-se que ninguém escolheu a opção “muito bom”, tendo apenas uma boa parte escolhido a opção “bom”. Mesmo com um número bem expressivo de bom, sendo o segundo percentual mais alto. Caracterizamos a questão 1 como indefinida, pelo fato da opção “razoável” ter sido a maior escolha feita pelos entrevistados, conforme pode ser visto no Gráfico 17.

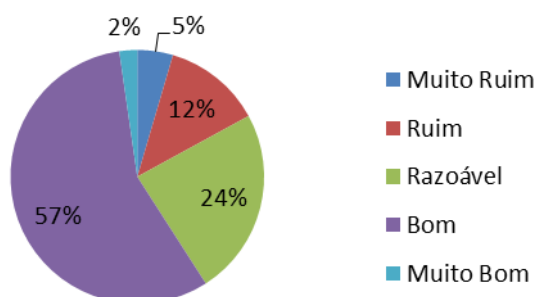
Gráfico 17: Normas e regras do IFRR/Campus Boa Vista Centro



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 2 buscou investigar a respeito da privacidade do funcionário dentro do IFRR/Campus Boa Vista Centro dos entrevistados, e 57% considera como algo “bom”, 24% como “razoável”, 12% como “ruim”, 5% como “muito ruim” e 2% como “muito bom”. Com base na somatória das opções bom e muito bom, temos 59% de aprovação, ultrapassando os 50%, logo caracterizamos como “satisfatório” a questão da preservação da privacidade do funcionário dentro do seu local de trabalho conforme pode ser visto no Gráfico 18.

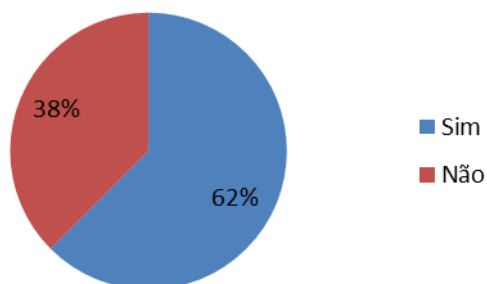
Gráfico 18: Privacidade dos funcionários no local de trabalho



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 3 procurou saber se o IFRR/ Campus Boa Vista Centro abre espaço para questionamentos e críticas, e 62% responderam que “sim” contra 38% que responderam “não”. Logo, com base na maioria caracterizamos esse requisito como “satisfatório” conforme pode ser visto no Gráfico 19.

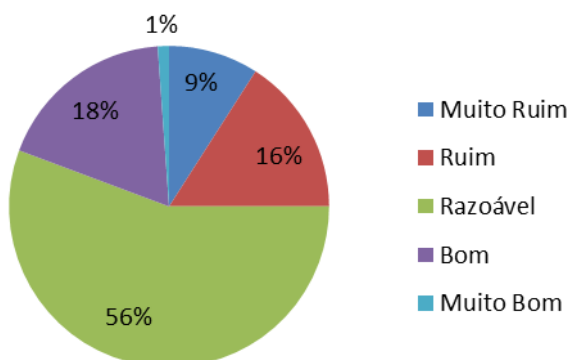
Gráfico 19: Espaço para questionamentos e críticas



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 4 buscou saber sobre decisões que são tomadas no IFRR/Campus Boa Vista Centro afetam os funcionários, como eles analisam os recursos que dão possibilidade de revisão destas decisões, e 56% dos entrevistados analisam como um recurso “razoável”, 18% como “bom”, 16% como “ruim”, 9% como “muito ruim” e 1% como “muito bom”. Quando somados as opções consideradas insatisfatórias do tipo ruim e muito ruim, e fizer o mesmo com as opções consideradas satisfatórias do tipo bom e muito bom, teremos uma diferença muito pouca, pois a opção que mais prevaleceu com percentual acima dos 50% foi a opção que fica no meio, caracterizado como uma interrogação. Por essa razão fica complicado dar um diagnostico sobre essa questão conforme pode ser visto no Gráfico 20.

Gráfico 20: Avaliação dos Recursos



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

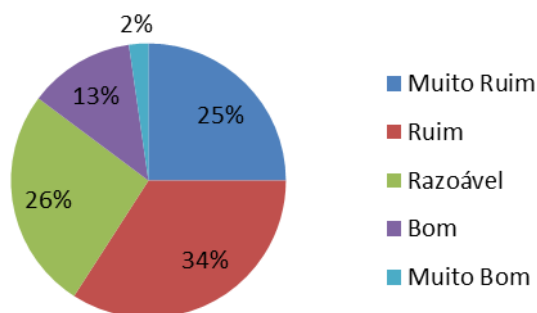
Com base nos diagnósticos das quatro questões, temos as questões 2 e 3 sendo caracterizadas como satisfatórias, apresentando uma média entre elas de 59%; e as questões 1 e 4 como também tivemos dados não definidos pelo motivo de apresentar uma média percentual de 51,5% do tipo “razoável”. Logo com base nas médias calculadas e pelo motivo da opção razoável poder contribui tanto para o diagnostico satisfatório ou insatisfatório, consideramos os Direitos e Deveres / Tomada de Decisão como um item “satisfatório” por ter tido uma média de 59% de aprovação.

4.6. Trabalho e Espaço Total de Vida

Nessa seção apresentaremos as questões que deram embasamentos para defini com satisfatório ou insatisfatório o trabalho e espaço total de vida dos funcionários do IFRR/Campus Boa Vista Centro.

A questão número 1 buscou saber dos funcionários como eles avaliam o tempo disponível para lazer, atividades físicas e atividades sociais dentro do IFRR/Campus Boa Vista Centro, e 34% considera “ruim”, 26% como “razoável”, 25% como “muito ruim”, 13% como “bom” e 2% como “muito bom”. Essa questão é definida como “insatisfatória”, pois as opções ruim e muito ruim totalizam 59%, conforme pode ser visto pelo Gráfico 21.

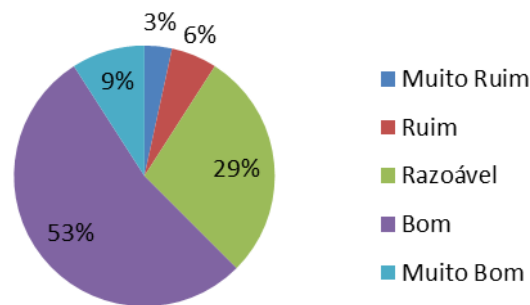
Gráfico 21: Tempo disponível para lazer, atividades físicas e sociais



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 2 procurou saber como eles avaliam os impactos das atividades exercida no local de trabalho causava na vida de outras pessoas dentro e fora da Instituição, e 53% responderam que “bom”, 29% como “razoável”, 9% como “muito bom”. 6% como “ruim” e 3% como “muito ruim”. Como pode ser visto pelo Gráfico 22 a opção que se destacou acima dos 50% é classificado como um item satisfatório, totalizando a sua somatória com o outro item num valor de 62% acima da média. Logo, pode se dizer que essa questão deixa explicita o requisito como “satisfatório”.

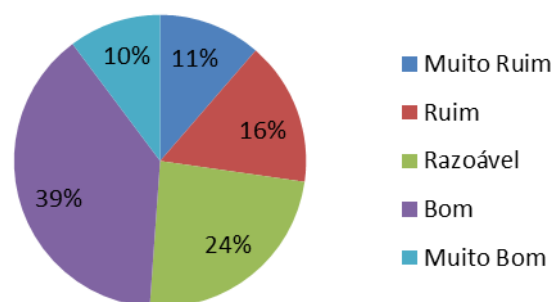
Gráfico 22: Impacto das atividades exercidas



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 3 procurou saber a visão do funcionário a respeito de como ele avaliava o seu horário de trabalho em relação a vida pessoal e familiar e 39% considerou “bom”, 24% como “razoável”, 16% como “ruim”, 11% como “muito ruim” e 10% como “muito bom”. Temos nessa questão a opção “bom” com destaque, em seguida a opção “razoável” e as demais opções pode se defini que existe um certo equilíbrio entre as três. Porém ao somamos as duas opções classificadas como satisfatória, temos um total de 49%, que somado a opção definida como um fator que pode contribuir tanto para satisfatório, como para insatisfatório, temos um total de 73% onde nos leva a considerar um resultado “satisfatório” conforme pode ser visto no Gráfico 23.

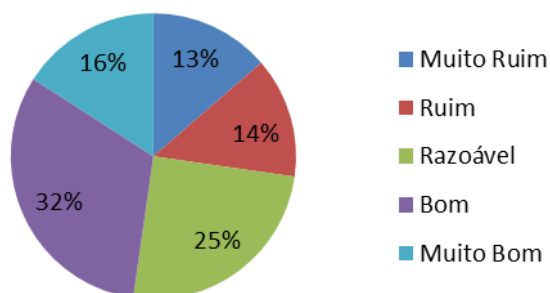
Gráfico 23: Horário de trabalho x vida pessoal e familiar



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

A questão de número 4 teve como objetivo saber como eles avaliam o tempo que eles passam com sua família, sem ser afetado pelo trabalho a ser realizado em casa, e 32% consideram como “bom”, 25% como razoável, 16% como “muito bom”, 14% como “ruim” e 13% como “muito ruim”. Com base nos mesmos princípios adotados para definição de satisfatório ou insatisfatório, consideramos esse item como “satisfatório”, conforme pode ser visto no Gráfico 24.

Gráfico 24: Tempo com a família



Fonte: Elaborada pelo autor, 2016.

De um modo geral, caracterizamos esse item da pesquisa em que se buscou saber sobre o Trabalho e Espaço Total de Vida dos funcionários do Instituto Federal de Roraima / Campus Boa Vista Centro como “satisfatório”, mesmo tendo apresentado a questão 1 como resultado insatisfatório.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados oriundos da pesquisa contribuiram para ampliar o foco sobre o conceito da QVT especificamente no espaço que atua o servidor público, assim como para observar os avanços dados com o objetivo de criar condições e espaços para a melhoria da qualidade de vida.

Os resultados apontam para a necessidade de haver no espaço público a figura de um gestor com capacidade de estimular a competência de cada colaborador, focando em ampliar cada vez mais as sinergias presente na relação entre o indivíduo, o espaço de trabalho e o público atendido, que se viabiliza pela construção estratégica de um olhar holístico, comprometido com a elaboração de projetos e programas voltados para a gestão de pessoas de maneira a atender as especificidades presentes no conceito de QVT e relacionados com a teoria que procura dar conta dos novos desafios presente no serviço público.

Não se pode esquecer que o setor responsável pelos recursos humanos tem importância considerável no acolhimento dos servidores, sempre atento na observação do processo de adaptação do servidor, buscando essa resposta na produção esperada dele em consonância com as condições ambientais de trabalho, recompensas pelas metas alcançadas, benefícios.

Considerando os impactos psicossociais gerados pelo desafio de desenvolver uma QVT condizente com o contexto vivido pelos servidores, de maneira a atender os anseios

desse público. Se tem claro que os resultados apresentados na discussão dos dados não permitem generalizações entre as repartições públicas, sobretudo por duas questões básicas, o quantitativo de profissionais que se dispuseram a colaborar com o trabalho e por se limitar a um órgão apenas.

Com base nos materiais investigados notou que muitas pesquisas já foram realizadas, porém a investigação nunca terá um fim devido às mudanças de tempo (anos) e locais onde cada ser humano for investigado, pois o meio em que ele habita e os hábitos que são praticados a sua vista interfere nos seus gostos e em suas vontades que conseqüentemente resultam com resultados satisfatórios ou insatisfatórios. Nesse espaço cabe ainda refletir sobre o papel que se reserva à relação entre indivíduo e trabalho dentro de uma sociedade que zela cada mais pela individualidade a medida que a execução das atividades requerem mais cooperação.

A partir dos resultados encontrados é possível apontar algumas questões que podem contribuir com a superação ou amenização de alguns dos problemas encontrados. Entre elas, se considera importante que seja ofertado no espaço de trabalho maior autonomia na participação dos funcionários na tomada de decisão. Manter uma política de remuneração adequada à função do servidor. Investir na consolidação de Recursos Humanos sensível e flexível às condições de trabalho do servidor. Priorizar a realização de atividades focadas na promoção da qualidade de vida. Manter um plano de carreira atualizado, priorizando a qualificação e o crescimento profissional. Investir em QVT não representa apenas benefícios ao servidor, mas em particular à instituição, que passa a contar com um funcionário mais motivado, dando um retorno positivo na qualidade dos serviços prestados ao órgão e à comunidade atendida por ele.

6 REFERÊNCIAS

BUSS, Vanderlei. **Qualidade de vida no trabalho:** o caso do corpo técnico e auxiliar administrativo de uma instituição de ensino superior, 2002, 106f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DIAS, Giseld. Sallon. **A qualidade de vida no trabalho de professores de Administração de Empresas:** a relação de uma universidade pública e uma privada. Porto Alegre, 2001.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREITAS, Andre e SOUZA, Renata Bastos de. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho.** IV Congresso Nacional de Excelência em gestão. Niterói, 2008.

FURLANETTO, Solange Maria. **Qualidade de Vida no Trabalho:** a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios – IBGEN, Porto Alegre, RS, agosto de 2008 (Especialização).

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAGRI, Cláudio; KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia Garabeli Cavalli. **Qualidade de Vida no Trabalho:** uma revisão da produção científica. Revista Salus-Guarapuava-PR. Junho de 2007.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral Dos. **Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa (RS), novembro de 2012 (Trabalho de conclusão de Curso).

WALTON, R.E.; **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.