

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

LÍLIAN TONETE AMBROZIM AVANCI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS
SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

**VITÓRIA
2018**

LÍLIAN TONETE AMBROZIM AVANCI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS
SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública, na área de Gestão de Operações no Setor Público.

Orientador: Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro

VITÓRIA

2018

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

A946q Avanci, Lílian Tonete Ambrozim, 1983-
Qualidade de vida no trabalho : um estudo com os servidores
do Instituto Federal do Espírito Santo / Lílian Tonete Ambrozim
Avanci. – 2018.
129 f. : il.

Orientador: Rubens de Araújo Amaro.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) –
Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas.

1. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do
Espírito Santo. 2. Servidores públicos. 3. Qualidade de vida no
trabalho. 4. Percepção. I. Amaro, Rubens de Araujo. II.
Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 35

LÍLIAN TONETE AMBROZIM AVANCI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS
SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

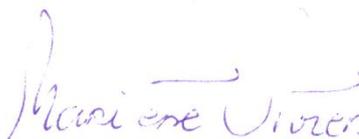
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovada em 09 de julho de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro
Universidade Federal do Espírito Santo.
(Orientador)



**Prof^a. Dr^a. Marilene Olivier Ferreira de
Oliveira**
Universidade Federal do Espírito Santo



**Prof^a. Dr^a. Priscilla de Oliveira Martins da
Silva**
Universidade Federal do Espírito Santo

Dedico este trabalho à minha mãe, Glorinha, pelo apoio e suporte e ao meu marido, Marcos, pelo incentivo aos estudos, apoio e parceria.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por tudo!

À minha família, pelo apoio em todas as etapas de minha vida e pela compreensão de minha ausência em alguns momentos.

Ao meu marido Marcos, pelo incentivo e por sempre acreditar que seria possível.

Ao meu orientador, por ter aceitado meu convite, por todas as contribuições e compartilhamento de seus conhecimentos.

Aos professores e colegas do Ifes-Campus Venda Nova do Imigrante, Deusélio e Leonardo, pela disponibilidade e colaboração.

Aos membros da banca, pelas valiosas contribuições.

Aos amigos Izabel e Vanderção, pela paciência e apoio nos momentos de angústia.

Aos colegas de trabalho do Ifes-Venda Nova do Imigrante, pelo suporte nos dias em que me ausentei para cursar as disciplinas.

Aos servidores do Ifes, que se dispuseram a participar desta pesquisa.

Aos colegas da turma do mestrado, pela convivência e apoio ao longo do curso, principalmente a Lívia, Flávio e Sylvia.

Enfim, agradeço a todos que incentivaram e colaboraram de alguma forma.

“E não nos cansemos de fazer o bem, pois no tempo próprio colheremos, se não desanimarmos. ”

(Gálatas 6:9)

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo que envolve variáveis multidimensionais, tendo a subjetividade como característica, sendo percebida de maneira singular por cada indivíduo. O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos servidores que atuam no Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), segundo o modelo teórico de Walton (1973). Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva por meio do levantamento de campo (*survey*), com abordagem quali-quantitativa. A coleta de dados ocorreu em duas etapas, cuja primeira consistiu em uma pesquisa documental a fim de obter informações acerca do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) desenvolvido pelo Ifes; já na segunda, aplicou-se um questionário com questões abertas e fechadas aos servidores do instituto, resultando uma amostra de 446 participantes. As análises foram realizadas quantitativamente com a utilização de estatística descritiva, análise fatorial exploratória e testes não paramétricos Mann-Whitney e Kruskal-Wallis. Por sua vez, a análise qualitativa valeu-se da análise documental, codificação e categorização, conforme Gibbs (2009). Os resultados apontaram que o PQVT do Ifes é incipiente, com predominância de ações esporádicas. A avaliação da QVT resultou a média geral de 3,62, em uma escala de 1 a 5, indicando tendência à satisfação. Na análise fatorial, foram extraídos quatro fatores que explicam 67,96% da variância total, sendo o Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo o melhor avaliado, com média 3,88, enquanto a menor média foi do fator Oportunidade de Crescimento e Relevância Social, com 3,34. Identificou-se que há diferenças significativas na percepção de QVT, considerando as variáveis sexo, carreira, tempo de atuação e unidade de trabalho. Constatou-se, também, que os participantes compreendem QVT como, dentre outros termos, respeito, satisfação, bem-estar, saúde e relacionamento. Os resultados indicaram, ainda, que os aspectos que trazem satisfações e insatisfações em relação ao trabalho estão pulverizados em diversas categorias. A maior indicação de satisfação está na categoria Relevância Social do Trabalho na Vida, enquanto a maior frequência de insatisfação encontra-se na categoria Integração Social na Organização. Como produto técnico resultante desta dissertação, elaborou-se um documento no qual são mencionados os principais problemas e deficiências encontrados e sugeridas ações e intervenções com a indicação de que modo implementá-las. Por fim, registra-se que esta dissertação foi desenvolvida em consonância à linha de pesquisa Gestão de Operações no Setor Público.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Percepção. Servidor público. Ifes.

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) is a term that possesses multidimensional variables, having subjectivity as main characteristic and being perceived in a singular way by each person. The purpose of this paper was to analyze quality of life at work according to the perception of public servants at Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), following Walton's (1973) theoretical model. To that end, a descriptive research was conducted using a field survey, both qualitative and quantitative. Data collection happened in two phases, the first being a documental research, which aimed information about The Quality of Life at Work Program (QLWP) at Ifes. In the second, an open/closed-question questionnaire was applied to the servants, with 446 participants. The analyses were quantitative, using descriptive statistics, exploratory factorial analyses and non-parametrical tests, Mann-Whitney and Kruskal-Wallis. For the qualitative approach, were used documental analyses, codification and categorization, according to Gibbs (2009). The results have shown that the QLWP at Ifes is incipient with predominant sporadic actions. The QWL's evaluation scale, in a range from 1 to 5, was 3,62 average, indicating satisfactory tendency. In the factorial analyses were extracted four factors which explain 67,96% of total variation, being the use of capacities, integration and constitutionalism the strongest one, with 3,88 average, while the weakest one was the Growing opportunities and social relevance factor, with 3,34. It was revealed that there are significant differences in perception of QWL, considering the variables: sex, career, work time at the institution and work place. It was identified as well that participants understand QWL as among other terms: respect, satisfaction, welfare, health and relationship. The results also show that aspects that bring satisfaction and dissatisfaction in relation to work are spread in different categories. The biggest satisfaction is in the Social relevance of work in life; on the other hand, Social integration in the organization is the biggest dissatisfaction. The product from this paper was a report with all main problems and deficiencies found and suggestions on how to implement solutions. Finally, this paper was developed according to the research line Operation management in the public sector.

Keywords: Quality of life at work, perception, Public servant, Ifes.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição geográfica das unidades do Ifes.....	17
Figura 2 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham	29
Figura 3 - Componentes que influenciam o projeto do cargo e a QVT.....	33

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Escolaridade de acordo com a carreira	70
Gráfico 2 - Conhecimento das ações/atividades do PQVT nas unidades	71
Gráfico 3 - Participação dos servidores em ações/atividades do PQVT do Ifes.....	71
Gráfico 4 - Significado de QVT para os servidores do Ifes.....	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução da definição de QVT	22
Quadro 2 - Diferentes abordagens e conceitos de QVT	25
Quadro 3 - Origens da QVT segundo Westley	30
Quadro 4 - Indicadores de QVT do modelo de Westley	31
Quadro 5 - Categorias e dimensões da QVT do modelo de Walton.....	35
Quadro 6 - Dilemas para concepção e implantação de um PQVT no setor público, segundo os gestores	42
Quadro 7 - Documentos institucionais consultados.....	45
Quadro 8 - Composição das equipes responsáveis pela execução do PQVT nas unidades do Ifes	56
Quadro 9 - Síntese das ações do PQVT do Ifes	63
Quadro 10 - Comparação do significado de QVT atribuído pelos servidores.....	90

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo	66
Tabela 2 – Idade	66
Tabela 3 - Unidade de trabalho	67
Tabela 4 - Carreira	68
Tabela 5 - Escolaridade	68
Tabela 6 - Tempo na instituição	69
Tabela 7 - Teste de KMO e Bartlett.....	73
Tabela 8 - Fatores extraídos e cargas fatoriais dos componentes	74
Tabela 9 - Confiabilidade dos fatores da QVT.....	75
Tabela 10 - Estatística descritiva dos itens e fatores	77
Tabela 11 - Teste de normalidade.....	79
Tabela 12 - Teste Mann-Whitney: QVT geral e fatores X sexo	81
Tabela 13 - Teste Mann-Whitney: QVT geral e fatores X carreira.....	82
Tabela 14 - Teste Kruskal-Wallis: QVT geral e fatores X tempo de atuação	83
Tabela 15 - Comparação de pares (post-hoc kruskal-Wallis): tempo de atuação	84
Tabela 16 - Teste Kruskal-Wallis: QVT geral e fatores X unidade de trabalho	86
Tabela 17 - Comparação de pares (post-hoc kruskal-Wallis): unidade de trabalho ..	87
Tabela 18 - Aspectos que proporcionam satisfação no trabalho.....	91
Tabela 19 - Aspectos que proporcionam insatisfação no trabalho	94

LISTA DE SIGLAS

CASS – Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor (Ifes)

CEFOP – Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância (Ifes)

ErgoPublic – Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público

EUA – Estados Unidos

GEDOC – Sistema de Gestão e Geração de Documentos (Ifes)

IFES – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

KMO – *Kaiser-Meyer-Olkin*

MEC – Ministério da Educação

MPOG – Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão

NAPNE - Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Especiais

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PEBTT – Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

PQVT – Programa Qualidade de Vida no Trabalho

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal

SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (Ifes)

SPSS – *Software Statistical Package for the Social*

TAE – Técnico-administrativo em Educação

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFES – Universidade Federal de Santa Maria

UnB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1. CONCEPÇÕES E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QVT	21
2.2. CONCEITOS DE QVT	24
2.3. MODELOS DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	27
2.3.1. Modelo de Hackman e Oldham	28
2.3.2. Modelo de Westley	30
2.3.3. Modelo de Werther e Davis	32
2.3.4. Modelo de Walton	34
2.3.5. Justificativa para escolha do modelo Walton	36
2.4. ESTUDOS DE QVT NO BRASIL	37
2.5. ESTUDOS DE QVT DESENVOLVIDOS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS BRASILEIRAS	39
3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	44
3.1. TIPOLOGIA DA PESQUISA	44
3.2. COLETA DE DADOS	44
3.2.1. Análise Documental	45
3.2.2. Questionário	47
3.3. LOCAL E PARTICIPANTES DA PESQUISA	50
3.4. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	51
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	54
4.1. AÇÕES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO PQVT DO IFES	54
4.2. ESTATÍSTICA DESCRITIVA	66
4.2.1. Perfil da amostra	66
4.2.2. Questões sobre o PQVT do Ifes	70
4.3. AVALIAÇÃO DA QVT SEGUNDO MODELO WALTON	72
4.3.1. Análise fatorial exploratória	72
4.3.2. Análise da distribuição	72
4.3.3. Comparação da percepção da QVT geral e por fatores	80
4.3.3.1. QVT geral e fatores: comparação entre sexo	80
4.3.3.2. QVT geral e fatores: comparação entre carreiras	82
4.3.3.3. QVT geral e fatores: comparação entre tempo de atuação	83

4.3.3.4. QVT geral e fatores: comparação entre unidades de trabalho.....	85
4.4. SIGNIFICADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS SERVIDORES DO IFES	88
4.5. ASPECTOS QUE PROPORCIONAM SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO NO TRABALHO	91
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
5.1. OBJETIVOS DA PESQUISA E RESULTADOS GERAIS	101
5.2. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	104
REFERÊNCIAS.....	106
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	113
APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	115
APÊNDICE C – ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS ITENS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QVT POR UNIDADE DE TRABALHO.....	119
APÊNDICE D – SUGESTÕES PARA O INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO.....	123

1. INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo é fruto de constantes mudanças que atingem todos os setores da sociedade. Em face da globalização, nas últimas décadas essas mudanças se tornaram mais intensas e céleres. Os novos comportamentos da sociedade moderna e os papéis desenvolvidos pelo indivíduo em âmbito pessoal, social e profissional, somados ao aumento da expectativa de vida¹, são algumas das questões que culminam em reflexões sobre qualidade de vida. De acordo com a definição da Organização Mundial de Saúde (OMS, 1998), a qualidade de vida está relacionada à forma como a pessoa percebe sua posição na vida, considerando o contexto social e o sistema de valores em que vive; trata-se de um conceito complexo que envolve o seu estado físico e mental, suas relações sociais e suas crenças.

A colocação do indivíduo no mercado de trabalho caracteriza-se como uma de suas posições na vida. Nesse sentido, Silva, Pedroso e Pilatti (2010) apontam a qualidade de vida no trabalho (QVT) como uma ramificação da qualidade de vida voltada para a atuação profissional do indivíduo.

Há pelo menos cinco décadas, este tema desperta interesse de pesquisadores. Entre as décadas de 1950 e 1970, a construção do campo de estudo dedicado a compreender a qualidade de vida no trabalho e o alinhamento do desempenho organizacional ao bem-estar dos colaboradores foi impulsionada pela preocupação com a qualidade das condições de trabalho (ASFORA; DIAS, 2006; RODRIGUES, 2009). Para Limongi-França e Rodrigues (2007), além das condições de trabalho e o bem-estar, a QVT abarca a garantia da saúde e segurança física, mental e social.

Para Fernandes (1996), a existência de QVT é fundamental para a sobrevivência de qualquer empresa, dada a sua importância para a produtividade e para a competitividade, visto que o capital humano reflete tanto na quantidade quanto na qualidade de bens e serviços ofertados pelas organizações. Assim, nota-se a relevância da integração entre pessoas, trabalho e organização, visando o bem-estar

¹ Dados do IBGE indicam que, em 2016, a expectativa de vida do brasileiro passou para 75,8 anos. De 1940 a 2016, o aumento foi de 30,3 anos. (Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2017-12/expectativa-de-vida-do-brasileiro-e-de-758-anos-diz-ibge>>. Acesso em: 11 dez. 2017).

do trabalhador e a eficiência da organização.

Dessa forma, as organizações têm demonstrado preocupação com seus colaboradores de modo a oferecer boas condições no contexto do trabalho. Uma prática recorrente no meio corporativo é a implementação de programas específicos de qualidade de vida no trabalho. Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007), os programas de QVT contribuem para a redução de índices de rotatividade e absenteísmo concernentes a problemas de saúde, baixa motivação, *stress*, conflitos internos e mau atendimento a clientes internos e externos, trazendo, assim, benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador. Amorim (2010) acrescenta que dentro das possibilidades, os programas buscam atender às expectativas individuais de cada funcionário, visto que as pessoas não apresentam comportamento padronizado, possuindo características da diversidade humana também no ambiente de trabalho.

A promoção e o desenvolvimento da QVT não se restringem ao setor privado. Embora as organizações públicas preservem algumas especialidades no que diz respeito a lucro e competitividade econômica, a promoção da QVT é relevante para ambos setores. Para Frossard (2009), a preocupação com a QVT não é menos importante no setor público, visto a sua função de prestação de serviços à sociedade. A necessidade de promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho é reflexo de um novo paradigma organizacional, onde além da qualidade dos produtos e serviços é preciso adotar ferramentas de gestão com foco no indivíduo (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; MEDEIROS, 2002).

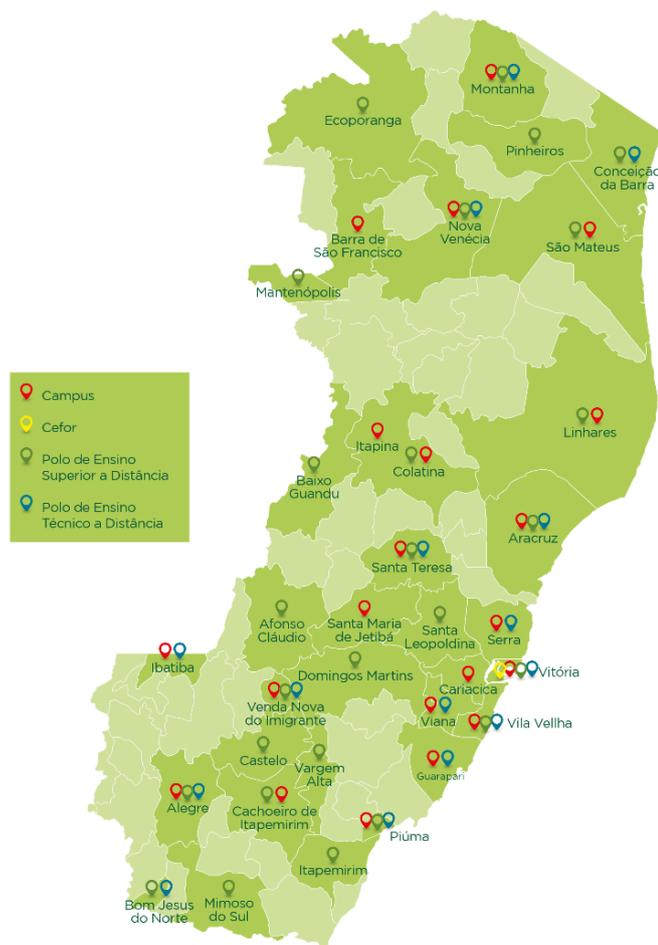
No Brasil, as pesquisas sobre QVT datam do final da década de 1980; já em se tratando de abordagens do tema na esfera pública, são mais recentes. Vale mencionar alguns estudos sobre o tema realizados em organizações públicas desenvolvidos por Frossard (2009), Ferreira e outros (2009), Amorim (2010), Albuquerque (2015), Parcianello (2015), Oliveira e Mello (2016), Garcia (2017), Klein e outros (2017).

Nesse contexto, o campo escolhido para este estudo foi o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes), autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, cuja missão é promover a educação profissional pública de excelência, integrando ensino, pesquisa e extensão para a construção de uma

sociedade democrática, justa e sustentável.

O Ifes é um dos 38 institutos federais de educação criados pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, quando foram reunidos o Centro Federal de Educação Tecnológica e as Escolas Agrotécnicas Federais de Alegre, de Colatina e de Santa Teresa, passando a integrarem uma única estrutura. Após sua criação, o instituto passou por um período de expansão. Atualmente, o Ifes é composto por uma Reitoria, vinte *campi*, um campus avançado e um Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância (CEFOR), totalizando 23 unidades, estando presente em todas as microrregiões do Espírito Santo. A instituição oferece cursos técnicos de nível médio, especialização técnica de nível médio, graduação e pós-graduação (especialização e mestrado) e possui aproximadamente dezessete mil alunos (IFES, 2017a). Na Figura 1 é possível visualizar a distribuição geográfica das 23 unidades do Ifes

Figura 1 - Distribuição geográfica das unidades do Ifes



Fonte: Instituto Federal do Espírito Santo (2017).

O tema qualidade de vida no ambiente laboral está compreendido na estratégia organizacional do Ifes. Conforme Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para os anos de 2014-2019, o Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) foi definido como um dos projetos estratégicos do instituto para o referido período (IFES, 2014b). A necessidade de um PQVT foi identificada após a realização de estudos para a elaboração do Planejamento Estratégico da instituição. Como parte desses estudos, no período de novembro de 2013 e janeiro de 2014, foi realizada uma pesquisa de clima organizacional, onde foi verificada a percepção dos servidores em relação a fatores internos e externos (IFES, 2014a). Abaixo, estão alguns indicativos da pesquisa:

- ✓ Apenas 30,6% dos docentes e 28,1% dos técnico-administrativos em educação (TAEs) consideraram que o seu trabalho é reconhecido e valorizado pelo Instituto;
- ✓ Segundo 62% dos docentes e 57,1% dos TAEs, a assistência médica, odontológica e social adotada pelo Ifes não favorece a execução das atividades;
- ✓ Somente 30% dos servidores estão satisfeitos com seu estado físico e aproximadamente 40% não estão satisfeitos com as atividades desportivas que praticam.

Na pesquisa realizada, foi propiciado um espaço para que os servidores fizessem sugestões e comentários. Com isso, inferiu-se que a desmotivação possui relação com o desejo de maior participação nas decisões. Alguns servidores se queixaram de práticas que envolvem aspectos políticos, formas de comunicação, falta de transparência da gestão e de fluxo de processos bem definidos (IFES, 2014a).

A partir dos estudos mencionados, construiu-se o PDI onde são contemplados os projetos estratégicos, dentre eles o PQVT, o qual, por definição, possui gerenciamento nos *campi*. Considerando a recenticidade do projeto, observa-se que, aparentemente, as atividades do PQVT são mais sistemáticas em alguns *campi*, com um maior envolvimento dos servidores, enquanto em outros são mais incipientes e/ou com menor participação dos servidores.

Somado a isso, no decorrer dos quatro anos desde a realização da pesquisa de clima organizacional, foram criados três *campi*, um campus avançado e o CEFOR, além do um aumento no quadro de docentes e TAEs de aproximadamente 43% e 14%, respectivamente. Somado a isso, em consulta à página eletrônica do SIASS² (Área de atuação – Programas de promoção), não foi identificado o registro de nenhum programa de QVT vinculado ao Ifes.

A importância da temática “Qualidade de Vida no Trabalho” para as organizações privadas e públicas indica a relevância da pesquisa. No caso particular do Ifes, a pesquisa justifica-se pelo fato de o tema estar diretamente alinhado à estratégia da instituição. O planejamento da execução do PQVT teve início em 2015 com atividades iniciadas em 2016. Nesse sentido, a análise da QVT, segundo a percepção dos servidores e verificação de seu significado para eles, poderá contribuir para a consolidação e sustentabilidade do programa.

Além do desenvolvimento de programas e ações, também é importante que se avalie a QVT de uma organização. Para Souza (2008), o objetivo da avaliação da QVT é auxiliar os gestores na identificação de fatores que são críticos e que precisam ser mudados ou melhorados, visando atender os padrões mínimos de organização do trabalho, as condições ambientais de trabalho e os fatores psicossociais que possam influenciar na produtividade do funcionário e na qualidade dos serviços ofertados. Assim, acredita-se que a discussão aqui proposta possa trazer ganhos para os servidores e para a instituição campo da pesquisa.

O resultado da pesquisa será acrescido aos conhecimentos existentes, podendo contribuir para discussões na instituição pesquisada e também de forma ampliada nas demais instituições da esfera pública da área de educação ou não, demonstrando a relevância científica da pesquisa. Do ponto de vista social, a pesquisa também é relevante, visto que além de ampliar o conhecimento atual sobre o tema, também poderá abrir novas discussões acerca das práticas existentes para a melhoria da

² Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal - instituído pelo Decreto nº 6.833 – de 29/04/2009, que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida em Lei. (Disponível em: <<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/listaDocumentosPorTipo.xhtml>>. Acesso em: 14 fev. 2018).

qualidade de vida do indivíduo no ambiente organizacional.

Ante o exposto, surgiu o interesse em realizar este estudo, considerando o cenário atual, que será orientado pelo seguinte problema de pesquisa: como a qualidade de vida no trabalho é percebida pelos servidores do Instituto Federal do Espírito Santo?

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar como a qualidade de vida no trabalho é percebida pelos servidores que atuam no Instituto Federal do Espírito Santo. Com o propósito de atingir o objetivo geral, especificamente buscou-se:

1. Identificar e descrever, de forma sucinta, as ações/atividades desenvolvidas no âmbito do PQVT;
2. Avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores segundo o modelo de Walton (1973);
3. Compreender qual é o significado de QVT para os servidores;
4. Identificar aspectos que proporcionam satisfação e insatisfação dos servidores do Ifes no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CONCEPÇÕES E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema com origem nos estudos de Eric Trist e seus colaboradores, desenvolvidos no *Tavistock Institute*, na década de 1950, quando a organização do trabalho passa a ser abordada tanto no aspecto técnico quanto no social. A partir de então, a expressão passou a designar as experiências apoiadas no tripé indivíduo-trabalho-organização, para que os trabalhadores tivessem uma vida menos desconfortável por meio da análise e reestruturação das atividades desempenhadas (FERNANDES, 1996).

A partir da década de 1960, houve uma conscientização da importância de se organizar melhor o trabalho, a fim de diminuir os efeitos negativos sobre o trabalhador, para o alcance do bem-estar geral, o que impulsionou os estudos sobre QVT (TOLFO; PICCININI, 2001). Ainda nessa década, foi criado nos Estados Unidos (EUA) a *National Commission on Productivity*, cuja finalidade era a análise dos fatores motivadores da baixa produtividade no setor industrial americano. Também foi criado pelo congresso americano um Centro Nacional que veio a ser um laboratório para estudos sobre a produtividade e sobre a qualidade de vida do trabalhador (HUSE; CUMMINGS, 1985).

Segundo Nadler e Lawler (1983), os estudos sobre QVT nos EUA tiveram dois ciclos. O primeiro, compreendendo o período entre 1969 a 1974, foi onde pesquisadores, lideranças de sindicatos e representantes do governo manifestaram preocupação quanto aos efeitos do trabalho sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores e sua satisfação. Na Universidade de Michigan, entre 1969 e 1973, foram desenvolvidas pesquisas que contribuíram para a visualização do que foi chamado de “a qualidade do emprego”. Do fim desse período até o final da década de 1970, houve um momento de calma, onde outras questões desviaram a atenção dos estudos de QVT, tais como a inflação e a crise energética.

O segundo ciclo teve início a partir de 1980, quando os EUA enfrentavam uma forte concorrência estrangeira, em especial com o Japão. Nesse momento, muitos projetos de QVT desenvolvidos a partir do início dos anos 1970 já haviam amadurecido e

começavam a dar resultados. As pessoas buscavam compreender como os conceitos do termo poderiam auxiliar no crescimento da produtividade, a qual imprescindível para enfrentar a concorrência internacional (NADLER; LAWLER, 1983).

Fernandes (1996) afirma que os aspectos relacionados ao bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, que caracterizam qualidade de vida no trabalho, se desenvolveram em países Europeus, no Canadá e nos Estados Unidos. Alguns pesquisadores que orientaram os estudos são: Bergeron (1982), Boisvert (1980), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Guest (1979), Walton (1973).

Em seus estudos, Walton (1973) observou que o interesse na reconfiguração do trabalho por meio da QVT se deu a partir da negligência por parte das organizações em relação a valores humanísticos e a problemas ambientais ocorridos em face dos avanços tecnológicos, da produtividade da indústria e do crescimento econômico. Para Hackman e Oldham (1975), a estratégia organizacional deve estar na implementação de projetos de redesenho de cargos. Para os autores, o diagnóstico das condições de trabalho possibilita a identificação de potencialidades e fragilidades que podem ser trabalhadas para que a relação do indivíduo com trabalho seja equilibrada.

Segundo Nadler e Lawler (1983), em se tratando de designação, a qualidade de vida no trabalho possui muitas faces, sendo utilizada para referir-se a uma ampla gama de preocupações. Ademais, acrescentam que a permanência do termo se dá, em partes, por sua ambiguidade, sendo redefinido com o passar do tempo e de acordo com novos estudos. Buscando compreender suas diversas concepções ao longo da história, os autores sintetizaram a QVT em seis definições potenciais e suas perspectivas, conforme se mostra no Quadro 1.

Quadro 1 - Evolução da definição de QVT

(continua)

Período	Definição	Perspectivas
1959 a 1972	1. QVT como uma variável	Concentrava-se em resultados individuais, como a satisfação no trabalho ou a saúde mental, com ênfase no impacto do trabalho para o indivíduo. Avaliação das organizações quanto à QVT fornecida aos indivíduos.

Quadro 1 - Evolução da definição de QVT

(conclusão)

Período	Definição	Perspectivas
1969 a 1974	2. QVT como uma abordagem	O foco permaneceu nos resultados individuais e não organizacionais, mas já havia uma tendência para a QVT ser vista como projetos conjuntos de cooperação destinados a melhorias para o indivíduo e para a organização.
1972 a 1975	3. QVT como um método	Neste período, a QVT foi compreendida como a reunião de métodos, abordagens ou técnicas, a fim de contribuir para a melhoria do ambiente laboral, tornando o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. Poderia ser representada por grupos de trabalho autônomo, valorização do cargo e novas modelagens com a integração de aspectos sociais e técnicos.
1975 a 1980	4. QVT como um movimento	A QVT foi vista como uma ideologia da natureza do trabalho e da relação do empregado com o empregador. Passam a ser ideias do movimento de QVT expressões como “administração participativa” e “democracia industrial”.
1979 a 1982	5. QVT como tudo	Os esforços para desenvolvimento ou eficácia organizacional foram colocados como parte integrante da QVT, sendo reconhecida como a solução para enfrentar competições estrangeiras, problemas de qualidade, pouca produtividade, reclamações e outros problemas organizacionais.
Futuro Próximo	6 - QVT como nada (futuro)	Nesta concepção, a perspectiva é de que a QVT não passará apenas de um “modismo” passageiro, mas isso se os projetos vierem a fracassar no futuro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983).

Considerando que os trabalhos de Nadler e Lawler são de 1983 e que o futuro próximo seria o restante da década de 1980, a sexta definição “QVT como nada”, não se manteve, sendo refutada historicamente. A sexta concepção pode ser redesenhada como “algo muito além de um modismo passageiro” (PILATTI, 2008, p. 54), considerando, assim, a QVT como algo irreversível.

Nos anos 1990, programas de estudos dos fatores da saúde do trabalhador na organização foram protagonizados pela QVT, sendo resgatados os valores que haviam sido deixados de lado em favor do avanço tecnológico, em especial os relacionados ao ambiente e a valorização do ser humano (BÚRIGO, 1997).

Fica, então, evidenciado que a evolução da QVT se deu ao longo de várias décadas e de forma gradativa, sempre em consonância com o cenário sociopolítico e econômico. Hoje, atribui-se a ela características multidimensionais, com contribuições

em diversas áreas do conhecimento. Na próxima subseção, serão apresentadas as abordagens de autores e pesquisadores do tema, na tentativa de construir um conceito para QVT, cuja definição não é consensual.

2.2. CONCEITOS DE QVT

Quando se trata da conceituação de QVT, Fernandes (1996) afirma que não há uma definição consensual para o termo, considerando os conceitos propostos pelos autores clássicos. Isso se dá pelo fato de o tema envolver questões diversas como normas legais que protegem o trabalhador e atendimento de suas necessidades e anseios, visando um trabalho humanizado com o cumprimento da responsabilidade social por parte das organizações. Sem a pretensão de esgotar o tema, para fomentar este estudo serão apresentados conceitos de QVT, extraídos de estudos científicos desenvolvidos nas últimas décadas.

Hackman e Lawler (1971) desenvolveram uma definição de QVT na qual o centro estaria na percepção do indivíduo. Para os autores, ela está relacionada com a conquista da satisfação do trabalhador por meio do desempenho de suas atividades, considerando sua variedade, autonomia, identidade da tarefa e *feedback*, não deixando de considerar a convivência com os outros trabalhadores. Corroborando com essa ideia, Pillati (2008) conceitua a QVT como sendo a forma como o trabalhador sente os fatores favoráveis e desfavoráveis no seu ambiente laboral.

Com intuito de esclarecer a definição de qualidade de vida no trabalho, Fernandes (1996) reuniu os conceitos propostos por autores e pesquisadores nas décadas de 1970 e 1980, conforme consta no Quadro 2. Segundo o levantamento da autora, embora enfoques diferentes sejam apresentados para a conceituação de QVT, há uma convergência no que diz respeito à conciliação de interesses da classe de empregados e dos empregadores, ou seja, busca-se simultaneamente a manutenção ou aumento da satisfação do trabalhador e também a melhoria da produtividade da organização.

Quadro 2 - Diferentes abordagens e conceitos de QVT

Ano	Autor	Abordagens e Conceito
1973	Richard E. Walton	Compreende-se por QVT a pesquisa orientada para o resgate de valores negligenciados pelas organizações, como os valores dos ambientes de trabalho e os humanísticos, os quais deram espaço ao avanço das tecnologias e do crescimento econômico. Esse resgate apoiou-se na produtividade e em melhores condições de trabalho.
1980	Cleber p. Aquino	A integração e a aceitação do indivíduo no seu ambiente de trabalho fazem com que haja comprometimento com o processo produtivo. Caso contrário, a tendência é de que o trabalhador cuide primeiramente de seus interesses individuais e, restando tempo, irá trabalhar pela empresa.
1982	Jean-Luc Fortie Bergeron	Apoiada na filosofia humanista, a QVT introduz métodos participativos, visando modificar uma ou várias características do ambiente de trabalho, criando, assim, uma situação mais favorável à satisfação dos trabalhadores e à produtividade da empresa.
1983	William B. Werther e Keith Davis	Esforços para melhorar a qualidade de vida, de maneira que os cargos sejam mais produtivos e satisfatórios por meio de análise de fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, os quais devem ser bem gerenciados e corretamente relacionados.
1983	David A. Nadler e Edward E. Lawler	Complementam o conceito de William B. Werther e Keith Davis, tratando a QVT como forma de pensar a respeito da tríade indivíduos, trabalho e organização. Os autores apontam que, de maneira concreta, a QVT é a preocupação com o reflexo do trabalho nas pessoas e na eficiência das organizações com o foco na ideia de gestão participativa, ou seja, participação na resolução de problemas e nas decisões.

Fonte: Elaborado a partir de Fernandes (1996).

A partir da revisão e reflexões desses conceitos, Fernandes (1996, p. 44-45) construiu um conceito próprio e passa a considerar a QVT como:

[...] esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientados por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores. Tal proposta vem ao encontro da visão de que em todo o processo produtivo dois atores são importantes para as metas da qualidade: o consumidor (cliente externo) e o produtor (cliente interno). Nas estratégias empresariais, o primeiro é sempre enfatizado; é evidente a preocupação das empresas com o cliente externo, o rei, não se verificando o mesmo esforço relativamente à satisfação dos clientes internos, os empregados, os que produzem.

O desenvolvimento de estratégias organizacionais envolve a utilização de recursos que podem ser materiais, financeiros, tecnológicos, humanos e outros. A QVT tem se mostrado uma alternativa para enfrentar efeitos negativos da denominação do trabalhador apenas como um recurso, direcionando estudos que envolvam a

preocupação com a satisfação das necessidades e humanização das relações de trabalho (BÚRIGO, 1997). Nesse sentido, Albuquerque e Limongi-França (1998, p. 41) definiram a QVT como um

[...] conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Para Gueiros e Oliveira (2002), a QVT tem por característica um profundo respeito aos indivíduos que compõem a organização, independentemente de interesses e intenções envolvidas. Para esses autores, a satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho traduz em maior motivação para o trabalho e maior interesse dos funcionários em contribuir com a empresa, tendo assim um potencial de aumentar o comprometimento do trabalhador junto à empresa.

Historicamente, o conceito de QVT está associado a questões de saúde e de segurança no trabalho, mas há sinalização da emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos e outros fatores, passando a associar-se também à produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e integração social (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Pesquisas do Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB) levaram ao estabelecimento de um conceito de QVT que engloba duas perspectivas:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2011, p.173).

Após a apresentação de diversos conceitos, observa-se que, desde o surgimento da expressão “qualidade de vida no trabalho”, uma série de definições e construções teóricas a seu respeito foi desenvolvida. Visando mitigar os problemas de conceituação enfrentados, Martel e Dupuis (2006) realizaram um estudo sobre o construto baseado em autores como Nadler e Lawler (1983), Seashore (1975), Sashkin e Burke (1987) e outros. A pesquisa possibilitou a identificação de alguns

consensos quanto à definição, a saber: a) QVT é uma construção subjetiva; b) os aspectos organizacionais, humanos e sociais interagem e devem ser integrados na definição de QVT e c) existe uma relação indissociável entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

Os consensos identificados por Martel e Dupuis (2006) podem ser verificados na argumentação de Limongi-França (2007) de que as definições de QVT contemplam desde cuidados com a saúde, segurança, motivação e também debates sobre as condições de vida e bem-estar que pode ser de pessoas, grupos ou comunidade, considerando que essas questões são subjetivas e que dependem da percepção que cada indivíduo tem delas.

Diante da dificuldade de ser conceituada, a QVT por muitas vezes é empregada de forma contraditória, confusa, equivocada e simplista. A expressão vem sendo compreendida pelo senso comum como práticas individuais, hábitos saudáveis, o que, de fato, não contribui para a mudança do processo de trabalho e das condições em que o trabalhador se encontra (CABRAL JÚNIOR, 2013). Entretanto, estudos demonstram que é bem mais ampla que o entendimento do senso comum, visto que se trata de um construto multidimensional e em desenvolvimento (ALFENAS; RUIZ, 2015).

Para Silva, Pedroso e Pilatti (2010), a ausência de consenso sobre a definição de QVT está diretamente ligada à sua subjetividade. A percepção dos indivíduos citada no conceito de diversos autores pode ser identificada por meio de instrumentos de análise e avaliação. Por esse motivo, destaca-se a importância de ser avaliada por meio de modelos. Na subseção seguinte, serão apresentados alguns dos principais modelos de análise da QVT presentes na literatura.

2.3. MODELOS DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os aspectos e critérios que definem a QVT são amplos e diversos, haja vista que são os modelos presentes na literatura com o objetivo de identificá-los. Assim, faz-se necessária uma exploração bibliográfica sobre as formas de investigação e análise da qualidade de vida no trabalho, visando definir um modelo para este estudo. Nesta

subseção, serão apresentados os modelos propostos por Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Walton (1973), considerando a frequência com que são citados e empregados em pesquisas científicas.

2.3.1. Modelo de Hackman e Oldham

O modelo proposto por Hackman e Oldham, em 1974, teve origem na teoria de trabalhos anteriores de Turner e Lawrence (1965) e de Hackman e Lawler (1971), sendo que sua estruturação foi acrescida dos indicadores. Tal modelo foi publicado inicialmente na forma de relatório técnico em 1974, e em 1975 foi publicado na forma de artigo científico (PEDROSO; PILLATI, 2010).

O referido modelo, representado na Figura 2, considera, além das dimensões das tarefas e os resultados objetivos do trabalho, a significância do trabalho percebida e os resultados pessoais por parte dos trabalhadores. Para Hackman e Oldham (1975), o alcance de resultados positivos pela organização é diretamente proporcional ao empenho dos trabalhadores na execução de suas tarefas.

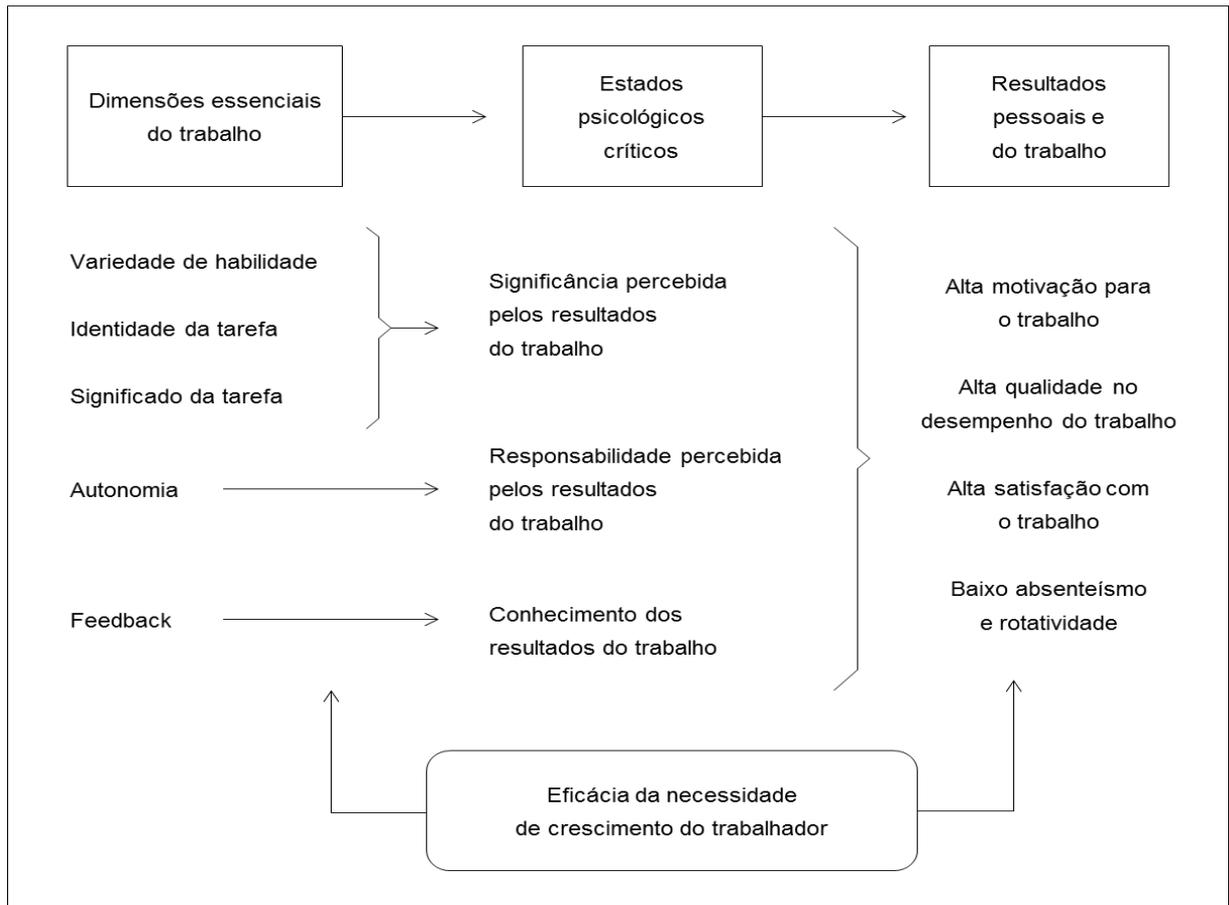
Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975), cinco são as dimensões que sustentam a QVT, as quais compreendem:

1. **Variedade de habilidade:** grau em que atividades diferentes são requeridas para a realização de um trabalho, ou seja, envolve a utilização de uma série de habilidades e talentos diferentes de um trabalhador para execução de uma única tarefa;
2. **Identidade da tarefa:** grau de realização de um trabalho por completo (do começo ao fim), que pode ser identificado e que apresente um resultado visível da tarefa;
3. **Significado da tarefa:** nível em que o trabalho tem um impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas, quer seja no ambiente interno ou externo da empresa;
4. **Autonomia:** grau em que o trabalho oferece liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação

de quais serão utilizadas na execução da tarefa;

5. **Feedback:** grau de informações, diretas e claras, recebidas pelo trabalhador a respeito do seu desempenho efetivo na realização das atividades exigidas pelo trabalho.

Figura 2 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1975, p. 161, tradução nossa).

Ainda segundo Hackman e Oldham (1975), é com a identificação das variáveis citadas que se torna possível gerar uma pontuação que reflete um índice intitulado “Potencial Motivador” obtido a partir da média das variáveis que compõem as dimensões fundamentais do trabalho. Lemos (2015) menciona que os resultados pessoais e do trabalho são fatores secundários que também influenciam na forma como as tarefas são executadas. Esses fatores proporcionam motivação individual para o trabalho, qualidade no desempenho da atividade e satisfação para o trabalho, bem como reduzem o absenteísmo e a rotatividade.

Dito isso, questiona-se se apenas critérios voltados ao desempenho da tarefa e fatores associados seriam suficientes para que os colaboradores tenham qualidade de vida no trabalho. No modelo teórico de Hackman e Oldham (1975) não são compreendidos fatores como: remuneração, condições físicas de trabalho e relacionamento entre os pares. Fatores estes abarcados nos modelos de Westley (1979) e Walton (1973).

2.3.2. Modelo de Westley

O trabalho de Westley, publicado em 1979 também nos EUA, focaliza uma abordagem sociotécnica, pois o seu modelo articula a qualidade de vida ao contexto do trabalho e, para isso, faz apresentação de uma retrospectiva do ambiente laboral. De acordo com o autor, a QVT pode ser afetada por problemas oriundos do ambiente de trabalho, que devem ser analisados individualmente e se classificam em: político (insegurança), econômico (injustiça), psicológico (alienação) e sociológico (anomia) (WESTLEY, 1979), conforme mostrado no Quadro 3.

Quadro 3 - Origens da QVT segundo Westley

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solução do problema	Indicadores	Propostas
Econômico (1850)	Injustiça	Associação dos trabalhadores	- Insatisfação - Paralisações e greves	- União/cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posicionamentos políticos	- Insatisfação - Paralisações e greves	- Autossupervisão do trabalho - Conselho de trabalhadores - Participações nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação/ Isolamento	Agentes de mudança	- Desinteresse - Absenteísmo e rotatividade	- Valorização das tarefas executadas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	- Falta de significado do trabalho - Absenteísmo e rotatividade	- Aplicação de métodos sociais e técnicos aos grupos de trabalho

Fonte: Adaptado de Westley (1979).

Buscando uma melhor compreensão dos termos utilizados por Westley, os quais possuem sentido polissêmico, Silva, Pedroso e Pillati (2010) atribuíram a eles os seguintes significados:

- a) **Insegurança:** instabilidade no emprego;
- b) **Injustiça:** desigualdade salarial;
- c) **Alienação:** baixa autoestima;
- d) **Anomia:** escassez de uma legislação trabalhista.

O modelo proposto por Westley (1979) aborda a problemática das quatro dimensões, entretanto não levantou indicações da QVT para elas. Assim, a partir das dimensões apontadas por Westley, Ruschel (1993) citado por Fernandes (1996), desenvolveu um complemento ao modelo, atribuindo-lhe indicadores a cada dimensão, conforme o Quadro 4, o que permite a quantificação desse modelo.

Quadro 4 - Indicadores de QVT do modelo de Westley

Dimensão	Indicadores de QVT
Econômica	<ul style="list-style-type: none"> • Equidade salarial • Remuneração adequada • Benefícios • Local de trabalho • Carga horária • Ambiente externo
Política	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança no emprego • Atuação sindical • Retroinformação • Liberdade de expressão • Valorização do cargo • Relacionamento com a chefia
Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Realização potencial • Nível de desafio • Desenvolvimento pessoal • Desenvolvimento profissional • Criatividade • Autoavaliação • Variedade de tarefa • Identidade com a tarefa
Sociológica	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas decisões • Autonomia • Relacionamento interpessoal • Grau de responsabilidade • Valor pessoal

Fonte: Ruschel (1993, apud Fernandes, 1996, p. 53).

O modelo de Westley (1979) está entre os mais abrangentes, visto que considera fatores internos e externos à organização, tendo também um enfoque humanístico. Entretanto, apesar da abordagem abrangente das dimensões política, econômica, psicológica e sociológica, este modelo se direciona a uma única problemática em cada

dimensão, formando um grande indicador em detrimento de outros indicadores presentes em dimensão (PEDROSO, 2010). A existência de QVT para Westley (1979) está na ausência dos indicadores no ambiente de trabalho. Assim, tanto as dimensões quanto os indicadores levantados direcionam para um cenário onde a QVT é uma condição binária, podendo existir ou não, dependendo a ausência dos fatores levantados, afastando a possibilidade de classificações medianas.

2.3.3. Modelo de Werther e Davis

A publicação do modelo de Werther e Davis foi inicialmente em 1981, nos Estados Unidos, como capítulo do livro *Human resources and personnel management*, intitulado *Quality of work life*. Em 1983, uma versão do referido livro foi publicada em português, sob o título “Administração de pessoal e recursos humanos” (PEDROSO; PILLATI, 2010).

Segundo Werther e Davis (1983), a QVT pode ser afetada por fatores como supervisão, circunstância em que o trabalho é desenvolvido, remuneração e demais benefícios e projetos do cargo. Entretanto, a base do modelo proposto está na natureza do cargo, que para os autores é que o envolve mais diretamente o trabalhador, por ser essa a sua ligação com o empregador.

Os autores propõem a reformulação dos cargos para melhorar a QVT, por meio da obtenção de cargos mais produtivos e que sejam satisfatórios, para eles “os cargos são o elo entre as pessoas e a organização” (WERTHER; DAVIS, 1983, p. 73). O projeto de cargos se divide em três níveis, que estão representados na Figura 3, juntamente componentes de cada um.

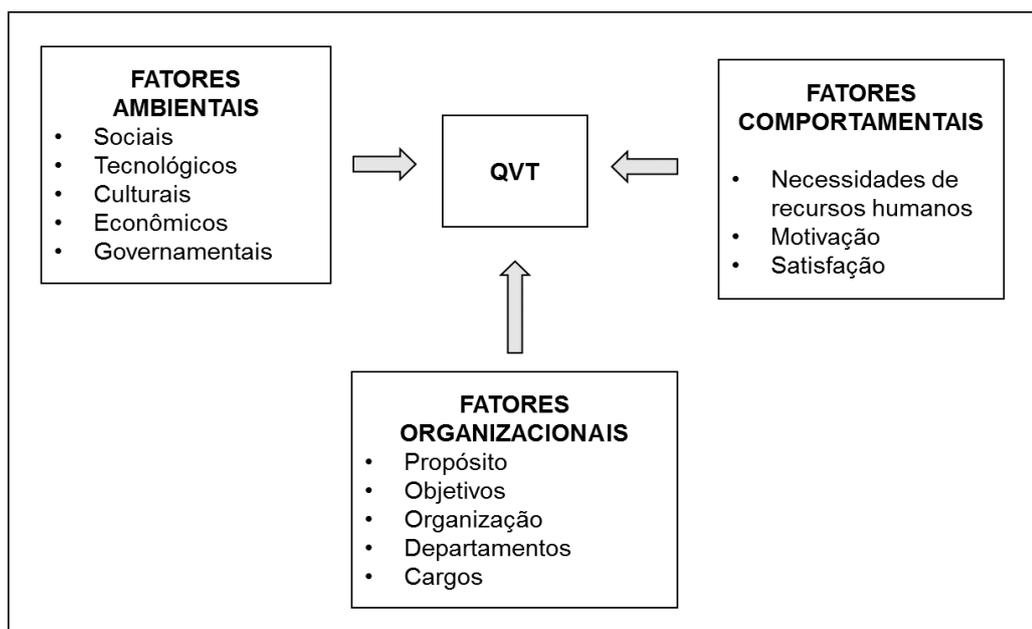
Segundo Rodrigues (1998), os três níveis que embasam o modelo de Werther e Davis compreendem os seguintes aspectos:

1. **Nível Organizacional:** a abordagem leva em consideração, principalmente, a eficiência que pode ser alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. Werther e Davis (1983) analisam a especialização por meio de três métodos: da abordagem mecanicista, que busca identificar cada tarefa de um cargo para serem dispostas de modo a minimizar o tempo e esforço do

trabalhador; do fluxo de atividades, que sofre influência da natureza do produto ou serviço; e das práticas de trabalho, formas pré-estabelecidas para realização do trabalho.

2. **Nível ambiental:** refere-se a condições externas da organização e possui dois pontos básicos. O primeiro é a habilidade e a disponibilidade dos trabalhadores, uma vez que sua importância está relacionada à análise que deve ser feita para que os cargos não sejam dimensionados acima ou abaixo das aspirações do trabalhador. O segundo trata-se das expectativas sociais. No contexto do início do século XX, as necessidades sociais/humanistas apresentadas pelo trabalhador eram mínimas em relação ao que é verificado atualmente e, portanto, essas necessidades também devem ser atendidas pelo cargo.
3. **Nível comportamental:** este nível é considerado por Rodrigues (1998) o mais sensível para o êxito de um cargo, no qual se destacam a autonomia, que é a responsabilidade pelo cargo; a variedade, que se refere ao uso de diferentes capacidades; a identidade da tarefa, que se relaciona à execução de todas as tarefas de um trabalho e, por fim, a retroinformação ou *feedback*, que se refere ao retorno de informações do desempenho do trabalhador passadas diretamente a ele.

Figura 3 - Componentes que influenciam o projeto do cargo e a QVT



Fonte: Werther e Davis (1983, p. 72).

Para que a satisfação mútua na relação trabalhador-organização aconteça é essencial que exista combinação das exigências organizacionais, ambientais e comportamentais com um projeto apropriado de cargo (WERTHER; DAVIS, 1983). Os autores acrescentam que algumas barreiras podem surgir durante o processo, entretanto, é preciso enfrentar o desafio de vencê-las para que uma vida no trabalho de alta qualidade seja alcançada e mantida.

Embora Werther e Davis (1983) considerem que fatores como supervisão, circunstância em que o trabalho é desenvolvido, remuneração e demais benefícios podem influenciar na QVT, o modelo desenvolvido por eles se limita a propor a reformulação dos cargos com intuito de melhorá-los, o que nos parece ser mais interessante do ponto de vista organizacional que dos trabalhadores, o que não ocorre em outros modelos.

2.3.4. Modelo de Walton

A concepção do modelo de Richard Walton se deu nos EUA, na década de 1970. Ele foi o precursor no desenvolvimento de um modelo para análise da QVT, que, na verdade, trata-se de um modelo teórico e não um instrumento de avaliação propriamente dito. Na literatura são encontrados diversos instrumentos de avaliação apoiados na teoria de Walton (SILVA; PEDROSO; PILLATI, 2010).

Para Walton (1973), a QVT compreende um conjunto de fatores como a humanização do trabalho e a responsabilidade social que se caracterizam no atendimento de necessidades e vontade de cada trabalhador. O autor demonstrou sua preocupação não só com a forma de conceituar a qualidade vida no trabalho, mas também buscou estabelecer critérios apropriados e interrelacionados para medi-la. Esse modelo possibilita tanto a análise do conjunto de condições do ambiente e das práticas organizacionais quanto a percepção de fatores positivos e/ou negativos pelos trabalhadores e sua satisfação com o trabalho (DIAS, 2001; TOLFO; PICCININI, 2001).

Nessa perspectiva, Walton (1973) estabelece critérios que influenciam na QVT, os quais são: (1) Compensação Justa e Adequada, (2) Condições de Trabalho, (3) Uso e Desenvolvimento de Capacidades, (4) Oportunidade de Crescimento e Segurança,

(5) Integração Social na Organização, (6) Constitucionalismo, (7) Trabalho e o Espaço Total de Vida, e (8) Relevância Social do Trabalho na Vida. Segundo Dias (2001), as oito categorias propostas por Walton são as mais abrangentes para a análise da QVT de uma organização a partir da percepção do trabalhador, visto que avaliam múltiplas habilidades, autonomia, mobilidade social e segurança no emprego.

A tradução para a Língua Portuguesa do modelo de Walton mais utilizada é a de Eda Conte Fernandes, publicada em 1996 (SILVA; PEDROSO; PILLATI, 2010). O Quadro 5, a seguir, apresenta os critérios e indicadores de QVT propostos por Walton (1973).

Quadro 5 - Categorias e dimensões da QVT do modelo de Walton

Categorias	Dimensões da QVT
1- Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Equidade interna e externa • Justiça na compensação • Partilha dos ganhos de produtividade • Proporcionalidade entre os salários
2- Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho razoável • Ambiente físico seguro e saudável • Ausência de insalubridade
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Autocontrole relativo • Qualidades múltiplas • Informações sobre o processo total de trabalho
4- Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreiras • Crescimento pessoal • Perspectiva de avanço salarial • Segurança de emprego
5- Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de preconceitos • Igualdade • Mobilidade • Relacionamento • Senso comunitário
6- Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos de proteção do trabalhador • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão • Tratamento imparcial • Direitos trabalhistas
7- O trabalho e o espaço de vida total	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado no trabalho • Estabilidade de horários • Poucas mudanças geográficas • Tempo para lazer e família
8- Relevância Social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa • Responsabilidade social da empresa • Responsabilidade pelos produtos • Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p. 48).

O modelo de Walton permanece, mesmo após quatro décadas, sendo utilizado por pesquisas tanto quantitativas quanto qualitativas. No Brasil, o conjunto de critérios de QVT mais utilizado é o proposto por Walton, visto que sua utilização em grande escala ocorre pelo fato de ser o modelo mais abrangente (LIMONGI-FRANÇA, 2007; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Analisadas as oito categorias de QVT propostas por Walton (1973) verifica-se que o seu modelo é o mais abrangente, abarcando algumas dimensões que não estão compreendidas nos modelos expostos anteriormente. Para Walton (1973) a QVT está relacionada a necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas, questões afetivas, individuais, sociais, compreendendo também fatores ligados à estrutura organizacional. Dito isso, este modelo foi o escolhido para esta pesquisa, visto que oferece um conjunto de fatores que atendem perfeitamente aos objetivos propostos.

2.3.5. Justificativa para escolha do modelo Walton

O modelo proposto por Richard Walton (1973) aborda o trabalho como um todo, enfatizando os critérios de humanização e responsabilidade social. Segundo Yamaguchi (2012), esse modelo é o único a enfatizar questões essenciais ao desenvolvimento do trabalho, priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração. Além disso, busca associar dimensões que indiretamente influenciam na vida do trabalhador, considerando a forma como o trabalho é conduzido.

Esse modelo de avaliação de QVT é o pioneiro e mesmo após quatro décadas, ainda é o mais utilizado em pesquisas sobre o tema, inclusive no Brasil (LIMONGI-FRANÇA, 2007; PEDROSO; PILATTI, 2010), em face de sua abrangência. O modelo teórico de Walton (1973) é utilizado tanto em pesquisas de abordagem qualitativa ou quantitativa, norteados instrumentos como entrevistas e questionários para a coleta de dados.

Pelos motivos aqui expostos, este estudo apoiou-se no modelo de Walton, sendo o questionário o instrumento para coleta de dados para análise da percepção dos servidores quanto aos aspectos que envolvem a qualidade de vida no trabalho no Ifes.

Cabe informar que foi utilizada uma escala de avaliação da QVT resultante da pesquisa de Parcianello (2015), com base nos pressupostos de Walton, cujo detalhamento encontra-se na seção de Métodos e Procedimentos, inclusive dados sobre sua validação.

Destaca-se, ainda, que o modelo teórico de Walton vem sendo utilizado em pesquisa sobre QVT em instituições federais de ensino, citamos os estudos de Dias (2001), Martins (2011), Moreira (2012), Yamaguchi (2012), Parcianello (2015), Campos (2016) e Ribeiro e La Falce (2016). Além disso, dentre os critérios compreendidos por esse modelo estão segurança e saúde nas condições de trabalho e o equilíbrio entre o trabalho e espaço de vida, questões que os demais modelos pesquisados não abarcam. Assim, considera-se que seja o modelo mais adequado para esta pesquisa, a qual realizada no Instituto Federal do Espírito Santo.

2.4. ESTUDOS DE QVT NO BRASIL

No Brasil, estudos sobre QVT se intensificaram no final da década de 1980 (BÚRIGO, 1997). Segundo Rodrigues (2008), algumas pesquisas brasileiras visam adaptar os modelos estrangeiros, levando em consideração aspectos e culturas locais, buscando encontrar um modelo próprio. O autor acrescenta que as maiores contribuições fornecidas à comunidade científica são provenientes dos trabalhos desenvolvidos por Tarcísio Quirino e colaboradores em Brasília, Eda Fernandes e colaboradores no Rio Grande do Sul e Lúcio Flávio R de Moraes e colaboradores em Minas Gerais. Além dos trabalhos citados por Rodrigues (2008), Búrico (1997) acrescenta os estudos realizados pela Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA).

Estudos importantes também vêm sendo realizados pelo grupo de pesquisa da Universidade de São Paulo (USP), “Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho G-QVT”, formado em 1998 e liderado por Ana Cristina Limongi-França e Alessandro Marco Rosini. Para Limongi-França (2007) a QVT é composta por quatro domínios: a) biológico: hábitos saudáveis como alimentação e atividades físicas; b) psicológico: clima organizacional, oportunidades de carreira, relacionamento com colegas e chefes e autoestima; c) social: previdência, cursos, lazer e família e d) organizacional: tecnologia e inovação aplicadas, imagem corporativa, ergonomia, natureza da atividade, políticas e rotinas de recursos humanos.

Considerando que o ambiente de trabalho influencia a produtividade individual dos trabalhadores, programas de QVT vêm conquistando espaço tanto na comunidade acadêmica quanto na empresarial, mostrando-se uma importante ferramenta organizacional para alinhamento dos objetivos e aspirações organizacionais e individuais (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2007).

Para Souza (2008), os trabalhos desenvolvidos no Brasil mostram-se importantes para conhecer, por meio de análises, a QVT nas empresas, profissões, instituições e regiões geográficas. Na tentativa de caracterizar de forma mais ampla as pesquisas sobre QVT que vêm sendo realizadas no Brasil, citam-se dois estudos que tiveram como objetivo a análise a produção científica sobre o tema, a saber: Venson e outros (2013), cuja pesquisa compreende o período de 1997 a 2011 e Alfenas e Ruiz (2015), que buscaram um panorama de estudos sobre QVT na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013.

Venson e outros (2013) verificaram que não há predominância no tipo de abordagem metodológica utilizada, considerando uma amostra de 64 artigos, cujas pesquisas foram realizadas entre 1997 e 2011. Infere-se que o número de pesquisas teóricas sobre o tema é mínimo e que grande parte dos objetivos das pesquisas analisadas é de cunho investigativo, visando um diagnóstico do índice de QVT.

O estudo de Alfenas e Ruiz (2015) buscou analisar as pesquisas sobre QVT especificamente na administração pública brasileira, e, para isso, foram analisadas 24 publicações, sendo artigos, capítulo de livro e dissertações de mestrado, no período de 2007 a 2013. Os autores concluíram que, no período citado, pesquisas sobre o tema no setor público têm predominância de abordagem quantitativa e objetivos exploratórios e descritivos. A pesquisa aponta ainda que, embora 50% dos dados tenham sido coletados em instituições da região Sudeste, não foi identificado estudo em instituição da administração pública no estado do Espírito Santo.

De maneira geral, nota-se que a coleta de dados, na maioria das pesquisas, é realizada por meio da aplicação de questionário (VENSON et al., 2013; ALFENAS; RUIZ, 2015). Possivelmente, a predominância de aplicação de questionário está relacionada ao fato de a maioria dos modelos para avaliação da QVT presentes na literatura, alguns deles descritos nesta seção, seguirem esse viés. Esses modelos são

utilizados em grande escala em pesquisas sobre QVT no Brasil.

2.5. ESTUDOS DE QVT DESENVOLVIDOS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS BRASILEIRAS

Segundo Amorim (2010), as pesquisas sobre QVT passaram por algumas fases. Inicialmente, o foco estava em aspectos individuais, como o bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho. Em seguida, foram inseridas pesquisas visando solucionar problemas relativos à tarefa desempenhada, objetivando estimular a criatividade do trabalhador por meio da participação em decisões, reduzindo, assim, a impessoalidade nas relações de trabalho. Atualmente, o tema constitui item obrigatório no planejamento estratégico corporativo e é tratado como uma vantagem competitiva no mercado, necessário para atrair e manter bons profissionais. Conforme apontado na subseção anterior, estudos sobre o tema foram sendo desenvolvidos por pesquisadores brasileiros, mais intensamente a partir do final da década de 1980, tanto em organizações privadas quanto públicas.

Diante da sua compreensão como fator estratégico para a organização, notou-se a importância da promoção da QVT também no serviço público, apoiada em três perspectivas: no bem-estar dos servidores, na satisfação dos usuários externos (cidadãos) e na eficiência e eficácia dos serviços prestados pelas instituições públicas (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; AMORIM, 2010). Reconhecendo-se a importância da QVT para a Administração Pública, estudos científicos e pesquisas acadêmicas sobre o tema estão sendo desenvolvidos. No decorrer desta subseção, serão apresentados alguns dos estudos que foram desenvolvidos nos últimos anos, destacando, de modo particular, as pesquisas realizadas com servidores de instituições federais de ensino, pelo fato desta pesquisa ter como campo de estudo uma instituição dessa natureza.

Oliveira e Mello (2016) desenvolveram um estudo de caso com enfoque descritivo e exploratório com 31 bibliotecários de Universidade Federal do Rio Grande do Norte. A pesquisa, com abordagem quantitativa, buscou identificar os fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho na visão dos servidores da Biblioteca Central Zila Mamede. Os resultados mostraram que o maior nível de satisfação encontra-se no

relacionamento e convívio pessoal entre os trabalhadores, enquanto 42% dos participantes consideram que o ambiente físico não é agradável, saudável e seguro. De um modo geral, os resultados apontaram que os servidores estão satisfeitos e se sentem realizados pessoal e profissionalmente.

A pesquisa de Ribeiro e La Falce (2016) objetivou investigar a percepção dos servidores técnico-administrativos e dos docentes de uma instituição de ensino federal, quanto às dimensões da QVT propostas por Walton (1973). A pesquisa descritiva teve uma abordagem quantitativa e se deu por meio de questionário que foi respondido por 336 servidores, sendo 151 docentes e 185 técnicos administrativos. Os resultados indicaram diferenças em relação à percepção dos docentes que apresentou maior nível de QVT em relação à dos técnicos administrativos em educação. Das oito categorias analisadas, sete apresentaram diferenças significativas: salário, condições de trabalho, capacidades no trabalho, oportunidades no trabalho, constitucionalismo no trabalho, espaço que o trabalho ocupa na vida e relevância social e importância do trabalho. A dimensão integração social apresentou um alinhamento, se comparados os grupos docentes e técnicos administrativos, o que indica convergência devido ao convívio harmônico entre os vínculos, não sendo considerada fonte de tensão na organização estudada (RIBEIRO; LA FALCE, 2016).

Por sua vez, Campos (2016) realizou um estudo com os servidores técnicos administrativos do Instituto Federal Sul-rio-grandense da cidade de Pelotas-RS, no qual buscou identificar, analisar e interpretar a percepção dos servidores técnico-administrativos em relação à QVT, bem como quais indicadores a respeito do tema eles apontam. A pesquisa contou com a participação de 109 servidores por meio do preenchimento de um questionário com opções de respostas “sim”, “não” e “em parte”. A partir dos resultados, infere-se que a instituição se encontra confortável no que diz respeito à QVT do seu quadro de técnico-administrativos e que segundo os respondentes, o reconhecimento, o respeito e a satisfação são indicadores que mais a representam, o que para o autor vai ao encontro do entendimento de pesquisadores clássicos sobre o tema. Também foi evidenciado que ações e projetos referentes à qualidade de vida são considerados importantes.

Outro estudo que visou analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção de servidores públicos, foi desenvolvido por Klein e outros (2017). A

pesquisa se deu por meio de um levantamento de campo (*survey*) aplicado a uma amostra constituída por 474 servidores, dentre docentes e técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino superior, distribuídos em 10 *campi* do interior do estado do Rio Grande do Sul. A instituição na qual a pesquisa foi realizada possui um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e, por conta disso, Klein e outros (2017) apontam que os resultados do estudo podem auxiliar o melhoramento do programa já implantado e coordenado pela Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

A pesquisa revelou um índice geral de QVT de 6,39, em uma escala tipo Likert de zero a dez pontos, sendo que quanto mais próximo de 10, maior o nível de satisfação. O resultado mostrou que quatro fatores explicam 54,6% da variabilidade da QVT, a saber: satisfação no trabalho, espaço físico, oportunidade de crescimento profissional e relacionamento com os colegas, sendo que o primeiro representa o maior peso (KLEIN et al., 2017).

Parcianello (2015) analisou a percepção dos servidores ativos da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) em relação à QVT por meio das ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor. A pesquisa teve caráter descritivo com tratamento quantitativo e qualitativo, sendo que os dados foram obtidos por meio da utilização de técnicas de análise de documentos, observação participante e questionário. Foram mapeadas e descritas as ações desenvolvidas e buscou-se verificar o conhecimento sobre elas por parte dos servidores, assim como a sua participação. O resultado gerou uma média de 2,91, de uma escala de cinco pontos, o que indica pouco conhecimento, merecendo atenção por parte da instituição.

A análise da QVT na percepção dos servidores segundo o modelo Walton (1973) se deu por seis fatores, a saber: uso das capacidades, integração social e constitucionalismo, espaço na vida, condições de trabalho, oportunidades e relevância social. Na escala de cinco pontos, as médias variaram de 3,77 para o fator uso das capacidades e 3,31 para condições de trabalho. A partir dos resultados da pesquisa, o autor propôs um plano de ações para aperfeiçoamento das atividades, com destaque para a divulgação das atividades, visitação e criação de subunidades, visando ampliar a participação dos servidores (PARCIANELLO, 2015).

Em se tratando de ações e programas para promoção da qualidade de vida em órgãos públicos, cita-se a pesquisa realizada por Garlet, Beuron e Scherer (2017), que diagnosticaram e descreveram as ações desenvolvidas em instituições federais gaúchas de ensino superior. Os autores realizaram uma pesquisa documental, na qual foram analisados documentos e informações obtidos nos planos de desenvolvimento institucionais e na estrutura organizacional das instituições analisadas, sendo as informações buscadas nos *sites* institucionais. Foram objeto da pesquisa nove instituições, sendo seis universidades e três institutos federais. Constatou-se que as instituições realizam ações voltadas para a QVT, embora cada uma delas confira atenção ao tema de forma peculiar. Quanto à divulgação das ações, o estudo mostrou que algumas instituições conferem maior importância à QVT do servidor e outras não divulgam muitas informações sobre o tema.

A concepção e a implantação de um PQVT do ponto de vista estratégico enfrentam alguns dilemas. Esse foi o tema abordado na pesquisa de Ferreira e outros (2009), que objetivou a discussão dos desafios, dúvidas e expectativas por parte de gestores de um órgão público brasileiro de médio porte. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, com a participação de 36 gestores que responderam a um questionário com três questões abertas após a participação de duas oficinas. O Quadro 6 traz alguns dos principais dilemas apontados pela pesquisa.

Quadro 6 - Dilemas para concepção e implantação de um PQVT no setor público, segundo os gestores

Dilema	Apontamentos dos gestores
Desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar a QVT dos servidores - Obter a adesão dos servidores ao programa - Combinar a QVT com a produtividade - Envolver a alta administração
Dúvidas	<ul style="list-style-type: none"> - Qual o papel dos Gestores? - Haverá solução de continuidade? - Quais são os objetivos/premissas do programa? - Como funciona o PQVT na prática?
Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar a QVT de todos - Melhorar o desempenho organizacional - Ações práticas para gerar resultados - Que haja continuidade do programa

Fonte: Adaptado de Ferreira e outros (2009).

Na percepção dos gestores, os fatores solução de continuidade, mudança da cultura organizacional e respeito às diferenças são de suma importância quando se refere a

concepção e a implantação de um PQVT. Os resultados da pesquisa corroboram com duas máximas: a primeira de que a QVT é tarefa de todos, já a segunda, de que bem-estar e produtividade caminham juntas (FERREIRA et al., 2009).

A partir da exposição de estudos sobre QVT desenvolvidos no Brasil e, em especial, em organizações públicas brasileiras, observa-se que há preocupação e interesse no tema por parte de pesquisadores e profissionais de diversas áreas. De maneira geral, as pesquisas buscam não só verificar a existência de QVT nas organizações, mas também compreender a sua relação em outras dimensões pessoais e relacionadas ao trabalho.

No Brasil, o tema QVT é mais recente se comparado à estudos internacionais, por isso as pesquisas relacionadas ao assunto têm fomentado discussões que possibilitam sua propagação e uma melhor compreensão e, ao mesmo tempo, sugerindo ideias que contribuam para uma gestão voltada aos colaboradores, visando, de fato, a integração e o equilíbrio entre pessoas, trabalho e organização.

Na seção seguinte, serão apresentados os métodos e procedimentos empregados nesta pesquisa.

3. MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Esta seção apresenta os aspectos metodológicos e procedimentos adotados na pesquisa, com o propósito de responder o problema e alcançar os objetivos estabelecidos, a saber: tipologia da pesquisa, instrumentos de coleta de dados, local e participantes da pesquisa e tratamento e análises dos dados.

3.1. TIPOLOGIA DA PESQUISA

De acordo com os objetivos, propõe-se uma pesquisa sem a manipulação intencional de variáveis, ou seja, uma pesquisa não experimental, do tipo transversal, que segundo Malhotra (2012), é o tipo de estudo cuja coleta de informações acontecerá em um só momento, objetivando apresentar um diagnóstico de como a percepção da QVT se encontrava na ocasião da pesquisa.

Quanto aos fins, de acordo com Vergara (2016), esta pesquisa se classifica como descritiva, pois se configura pela descrição da percepção dos servidores em relação à QVT no Ifes. A pesquisa descritiva tem como objetivo a “descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre variáveis (...) com utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados” (GIL, 2008, p. 28).

Em relação aos métodos empregados, considerando a natureza dos dados, esta pesquisa se configura como quanti-qualitativa. O estudo se desenvolveu por meio de uma *survey* (levantamento de campo), que se caracteriza por solicitar informações de pessoas de um grupo acerca de um problema estudado, para posteriormente analisá-las estatisticamente (GIL, 2008).

3.2. COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu em duas etapas. Na primeira, foi utilizada a técnica de análise documental com o objetivo de identificar e descrever as ações desenvolvidas nas unidades do Ifes no âmbito do PQVT. A segunda etapa de coleta de dados se deu

pela aplicação de questionário, visando avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores, bem como compreender qual o significado de QVT para eles e também identificar os aspectos que proporcionam satisfação e insatisfação dos servidores do Ifes no trabalho.

3.2.1. Análise Documental

A pesquisa documental pode valer-se de vários tipos de documentos elaborados com diversas finalidades. Os documentos internos à organização são considerados fonte documental que podem estar disponíveis sob diversos formatos, inclusive de forma eletrônica, a qual vem tornando-se cada vez mais frequente. Os documentos institucionais mantidos por órgãos públicos estão entre os mais utilizados em pesquisas (GIL, 2010). De acordo com Gil (2010), esse tipo de pesquisa utiliza documentos que ainda não receberam tratamento analítico ou que podem ser reanalisados para alcançar os objetivos da pesquisa. A pesquisa documental coleta dados de fontes escritas ou não, primárias ou secundárias, sendo que os dados podem ser contemporâneos ou retrospectivos (MARCONI; LAKATOS, 2010).

A presente pesquisa serviu-se da análise documental para identificar e descrever as ações desenvolvidas nas unidades do Ifes no âmbito do PQVT. Foram utilizados os documentos institucionais disponibilizados publicamente descritos no Quadro 7.

Quadro 7 - Documentos institucionais consultados

(continua)

Fonte/Documento	Publicação
Estudos sobre a Organização	Dezembro/2013
Pesquisa de Clima Organizacional – docentes e técnicos administrativos	Fevereiro/2014
Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2-2019/1	Junho/2014
GeDoc ³ : Portaria nº 153/2015-Reitoria	20.01.2015
GeDoc: Portaria nº 2015/2015-Reitoria	30.01.2015
GeDoc: Portaria nº 499/2015-Reitoria	05.03.2015
GeDoc: Portaria nº 1817/2015-Reitoria	23.06.2015
GeDoc: Portaria nº 590/2017-Reitoria	17.03.2017
Relatório de Gestão 2015	Abril/2016
Relatório de Gestão 2016	Março/2017
Relatório de Gestão 2017	Março/2018
Notícia Ifes: Campi recebem planos para execução de projetos do Planejamento Estratégico	Fevereiro/2015
Notícia Ifes: Reitoria lança projeto para auxiliar servidores na adoção de hábitos saudáveis	Julho/2015

³ Sistema de Gestão e Geração de Documentos do Ifes.

Quadro 8 - Documentos institucionais consultados

(continuação)

Notícia Ifes: Ifes inicia projetos de atenção à saúde e qualidade de vida do servidor	Setembro/2015
Notícia Ifes: Cass inicia pesquisa on-line para propor ações de Qualidade de Vida no Trabalho	Outubro/2015
Notícia Ifes: Servidores da Grande Vitória podem se inscrever no projeto Hábitos Saudáveis	Março/2016
Notícia Ifes: Servidores da Reitoria e Campus Vitória podem se inscrever em projeto de culinária saudável e sustentável	Outubro/2016
Notícia Ifes: Confira a cartilha de receitas do projeto de culinária saudável e sustentável	Dezembro/2016
Notícia Ifes: Inscrições abertas para a 3ª edição do projeto Hábitos Saudáveis	Março/2017
Notícia Ifes: Reitoria lança projeto para auxiliar servidores na adoção de hábitos saudáveis	Julho/2017
Notícia Ifes: Reitoria promove palestra sobre ergonomia para os servidores	Outubro/2017
Notícia Ifes: Campi do Ifes promovem ações de conscientização do Outubro Rosa	Outubro/2016
Notícia Ifes: Campi do Ifes terão atividades do Outubro Rosa	Outubro/2017
Notícia Campus Alegre: Servidor em Foco: Programação especial marca o Dia do Servidor Público	Novembro/2016
Notícia Campus Alegre: Outubro Rosa	Outubro/2017
Notícia Campus Alegre: Novembro Azul	Novembro/2017
Notícia Campus Barra de São Francisco: Campanha Setembro Amarelo	Setembro/2016
Notícia Campus Barra de São Francisco: Convite Outubro Rosa: Caminhada e Palestra	Outubro/2016
Notícia Campus Barra de São Francisco: Campanha Outubro Rosa	Novembro/2016
Notícia Campus Barra de São Francisco: Campus Barra de São Francisco realiza evento "Outubro Rosa"	Outubro/2017
Notícia Campus Cachoeiro de Itapemirim: Comemoração do Dia do Servidor Público	Novembro/2017
Notícia Campus Cachoeiro de Itapemirim: Dia Mundial de combate ao diabetes	Novembro/2017
Notícia Campus Colatina: Campus Colatina celebra dia do Servidor Público e Outubro Rosa	Outubro/2017
Notícia Campus Guarapari: Setembro Amarelo – prevenção, conscientização e alerta sobre suicídio	Setembro/2017
Notícia Campus Guarapari: Vacinação contra febre amarela no campus Guarapari	Março/2017
Notícia Campus Linhares: II Arraiá dos Servidores aconteceu na última sexta-feira	Junho/2016
Notícia Campus Linhares: Ifes Linhares organiza palestra sobre prevenção contra Câncer de Mama para servidores e profissionais terceirizadas	Outubro/2016
Notícia Campus Linhares: Resultado final da seleção para o Projeto Shivam Yoga	Fevereiro/2017
Notícia Campus Linhares: CVV realiza no campus Linhares palestra sobre prevenção do suicídio	Setembro/2017
Notícia Campus São Mateus: Ambientação Institucional do Campus São Mateus	Março/2017
Notícia Campus São Mateus: Dia Internacional da Mulher no Campus São Mateus	Março/2017
Notícia Campus São Mateus: Cuidados com a pele e maquiagem	Agosto/2017
Notícia Campus São Mateus: Setembro Amarelo no campus São Mateus	Setembro/2017
Notícia Campus Serra: Campus Serra realiza reunião com novos servidores	Fevereiro/2016
Notícia Campus Serra: Servidores do campus Serra participam de oficinas e palestras	Agosto/2017
Notícia Campus Serra: Abertas as inscrições para a oficina de automaquiagem em comemoração ao Outubro Rosa	Outubro/2017
Notícia Campus Serra: Servidores e alunas do campus Serra participam de oficina de automaquiagem	Outubro/2017
Notícia Campus Serra: Coral Musicante do campus Serra é destaque em Cerimônia de Abertura da Semana de Ciência e Tecnologia do Campus Serra	Outubro/2017
Notícia Campus Vila Velha: Campus Vila Velha abre inscrição para formação do seu primeiro grupo de coral	Fevereiro/2016
Notícia Campus Vila Velha: Os testes para participar do coral já começaram!!! Ainda dá tempo de fazer sua inscrição!	Março/2016

Quadro 9 - Documentos institucionais consultados

(conclusão)

Notícia Campus Vila Velha: Campus Vila velha terá programação especial de boas-vindas aos servidores para o segundo semestre letivo	Julho/2017
Notícia Campus Vila Velha: Setembro Amarelo: mês de prevenção ao suicídio	Setembro/2017
Notícia Campus Vila Velha: Servidores do Ifes se reúnem para discutir a implementação de um programa de prevenção à saúde	Setembro/2017
Ata de Reunião 005 – do Conselho de Gestão do Campus Ibatiba	Agosto/2015

Fonte: Elaborado pela autora.

3.2.2. Questionário

O instrumento para coleta dos dados junto aos servidores foi o questionário. Marconi e Lakatos (2010, p. 184) definem o questionário como “um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Para as autoras, esse tipo de instrumento tem como vantagens a economia de tempo, a coleta de um grande número de dados, o alcance de um maior número de pessoas simultaneamente e possibilita, ainda, a abrangência de área geográfica mais ampla. Assim, o questionário mostrou-se o instrumento mais adequado para esta pesquisa, considerando seus objetivos e as características do local onde foi realizada.

Os dados que foram coletados por meio do questionário atenderam os objetivos específicos de avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores, conhecer qual é o conceito de QVT para os mesmos e identificar aspectos que proporcionam satisfação e insatisfação a estes. Para isso, o instrumento foi estruturado em quatro partes. A primeira parte trata-se de dados sociodemográficos, a saber: sexo, idade, unidade de trabalho, carreira, escolaridade e tempo de atuação no Ifes. Esses dados mostraram-se importantes para análise e discussão dos resultados, visto que auxiliaram na compreensão da QVT no contexto atual do Ifes.

A segunda parte refere-se à avaliação da QVT na percepção dos servidores. Para tanto, foi utilizada uma escala de avaliação com base no modelo Walton (1973), resultante da pesquisa de Parcianello (2015). A escala é composta por 22 questões que se dividem nestes seis fatores: Uso das Capacidades, Integração Social e Constitucionalismo, Espaço na Vida, Condições de Trabalho, Oportunidades e

Relevância Social.

O instrumento de coleta de dados utiliza-se de uma escala forçada (sem a opção “não sei”) e equilibrada (com ponto central de neutralidade) do tipo Likert de cinco pontos. Nesse tipo de escala, cada informação recebe um escore numérico (Malhotra, 2012). Para esta pesquisa foi utilizada uma variação de 1 a 5, representando as opções “Muito Insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem Insatisfeito e Nem satisfeito”, “Satisfeito” e “Muito satisfeito”, respectivamente.

Importa mencionar que, em sua pesquisa, Parcianello (2015) optou por excluir do instrumento de coleta de dados o fator de Walton “Compensação Justa e Adequada”, visto que no contexto da organização estudada, no caso a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), questões que envolvem a remuneração dos servidores não são de competência da gestão da Universidade, pois a negociação se dá entre o Ministério da Educação (MEC), Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão (MPOG) e as entidades sindicais. Considerando que a negociação da remuneração dos servidores do Ifes ocorre pelo mesmo processo da Universidade, o questionário aplicado nesta pesquisa também não abarcou o fator “Compensação Justa e Adequada”.

Quanto à validação da escala, Parcianello (2015) mediu a consistência interna dos fatores por meio do teste *Alfa de Cronbach*, obtendo valores entre 0,788 e 0,829. Essa é uma ferramenta estatística cujo resultado assume valor entre 0 e 1, e quanto mais próximo de 1 o valor estiver, maior será a fidedignidade das dimensões do questionário (ALMEIDA; SANTOS; COSTA, 2010; MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2013). Parcianello (2015) também submeteu os dados da pesquisa à análise das cargas fatoriais dos itens que variaram de 0,836 e 0,400. De acordo com Hair Jr. e outros (2009), as cargas fatoriais acima de 0,3 atingem o nível mínimo, as cargas fatoriais de 0,4 são mais importantes e as maiores que 0,5 são consideradas estatisticamente significativas.

Na terceira parte, questões abertas buscaram identificar o significado de QVT para os servidores e o que lhes traz mais satisfação e insatisfação no trabalho. Já a quarta e última parte é composta por três questões relativas ao PQVT desenvolvido pelo Ifes, sendo duas questões fechadas sobre o conhecimento das ações e participação dos servidores e uma questão aberta, na qual os participantes puderam sugerir

ações/atividades que possam vir a contribuir para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho. Essas questões foram inseridas de modo a subsidiar uma proposta de melhorias do PQVT.

Após elaboração, o instrumento passou por um pré-teste, sendo submetido a nove servidores nos dias 05 e 06 de fevereiro de 2018, com o propósito de identificar possíveis erros, tais como a inconsistência ou complexidade das questões, ambiguidade, perguntas supérfluas ou que causem embaraço ao respondente, dentre outros. Constatou-se a necessidade de adequação da quinta alternativa da questão 2 da parte 4, que inicialmente era “Não há ações/atividades na minha unidade”, passando para “Não há ou não tenho conhecimento da existência de ações /atividades na minha unidade”. A adequação visou ampliar a resposta para os respondentes que não têm conhecimento de ações/atividades do PQVT desenvolvidas em sua unidade de trabalho, a fim de que os mesmos não ficassem sem opção de resposta. Feitas as correções necessárias, chegou-se ao questionário utilizado na pesquisa (Apêndice B).

O questionário foi elaborado por meio da ferramenta *Google Forms*, cujo *link* foi enviado para o e-mail institucional dos servidores. A coleta dos dados ocorreu entre 19 de fevereiro e 14 de março de 2018. O primeiro envio se deu em 19 de fevereiro, sendo que um segundo apelo foi realizado no dia 05 de março de 2018.

Em atendimento aos critérios éticos e ao anonimato, a participação na pesquisa foi condicionada à concordância do servidor mediante leitura e aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), onde foram apresentados os esclarecimentos necessários, conforme consta no apêndice A. A identificação nominal no formulário não foi necessária, pois se trata de uma pesquisa de opinião pública, com participantes não identificados, conforme preconiza o art. 1º, § único, inciso I da Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde. Cabe informar que foram respeitadas todas as normas vigentes para a realização de pesquisa com seres humanos, bem como foi aguardada a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo, concedida em 27 de dezembro de 2017, para início da fase de pesquisa de campo.

3.3. LOCAL E PARTICIPANTES DA PESQUISA

Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo, sendo que a população do estudo foi constituída por servidores ativos pertencentes às carreiras de Professor do Ensino básico, Técnico e Tecnológico (PEBTT) e de Técnico-administração em Educação (TAE). Em outubro de 2017, o Ifes possuía 2.928 servidores⁴ distribuídos em 23 unidades⁵, sendo 1.592 docentes e 1.336 técnicos.

Considerando que seria inviável aplicar o questionário a todos os servidores devido ao tempo para a realização da pesquisa, optou-se pela definição de uma amostra. Foi adotada a amostragem não-probabilística, com o envio do convite para participar da pesquisa a todos os servidores ativos permanentes, esperando-se uma taxa de resposta mínima de acordo com o cálculo amostral que segue.

O tamanho de uma amostra não depende do tamanho da população, mas está relacionado ao nível de confiança e da margem de erro desejados (TRIOLA, 2013). O tamanho da amostra mínima pode ser calculado por meio da fórmula seguinte:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra

Z = Nível de confiança

P = Quantidade de acerto esperado

Q = Quantidade de erro esperado

N = População total

e = Margem de erro

Para o cálculo da amostra deste estudo foi considerada uma população finita de 2.928 indivíduos, sendo adotado um nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%. Considerando que a probabilidade de acertos (P) e de erros (Q) somam 100% e que não se conhece nenhuma estimativa de acertos esperados, conforme recomendado

⁴ Dados do SIGRH/IFES (2017).

⁵ Por unidade considera-se Campus, Campus Avançado, Centro de Referência ou Reitoria.

por estudiosos, foram adotados os valores de 0,5 para P e 0,5 para Q (TRIOLA, 2013). Com os parâmetros estabelecidos, definiu-se uma amostra mínima de 340 servidores, que correspondem a 11,61% dos servidores.

O convite para participar da pesquisa, acompanhado do *link* de acesso ao questionário, foi enviado a todos os servidores ativos via e-mail institucional. O apelo obteve um retorno de 454 respondentes. Entretanto, após a análise, foram excluídos os participantes que registraram no TCLE que não pretendiam participar e participantes que indicaram carreira diversa a de PEBTT e de TAE. Assim, a composição final foi de 446 servidores, que representam 15,23% da população, ultrapassando a taxa de resposta esperada. Desse modo, esta pesquisa apresenta um nível de confiança de 95% e 4,27% de margem de erro.

3.4. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Por se tratar de uma pesquisa com abordagem mista, foram realizadas análises qualitativas e quantitativas de acordo com cada conjunto de dados. Os primeiros dados foram obtidos na análise documental para identificar e descrever as ações/atividades desenvolvidas no âmbito do PQVT. Os documentos consultados foram lidos, analisados e os dados tabulados para fins de organização e obtenção dos resultados. Com o fito de organizá-los, os dados foram classificados por unidade de desenvolvimento, considerando as ações desenvolvidas nos anos de 2015, 2016 e 2017.

Os dados provenientes das questões fechadas do questionário foram tabulados em uma planilha eletrônica do *Microsoft Excel*®, processo automático da ferramenta *Google Docs*. As análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do *Microsoft Excel*® e do *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0, as quais serão descritas a seguir.

Primeiramente, os dados receberam o tratamento da estatística descritiva, sendo apresentados por meio de tabelas e gráficos. As informações sociodemográficas correspondentes à primeira parte foram tratadas a fim de caracterizar os participantes.

As questões sobre conhecimento e participação das ações/atividades do PQVT também foram analisadas pela estatística descritiva e apresentadas em gráficos.

Em seguida, para avaliar a QVT na percepção dos servidores, os dados da escala foram analisados pela estatística multivariada e inferencial. Realizou-se a análise fatorial exploratória, que de acordo com Hair Jr. e outros (2009), visa agrupar as variáveis e reduzi-las a fatores que possam representar seus respectivos construtos. Após geração dos fatores, foi verificada consistência interna do instrumento com a aplicação o teste *Alfa de Cronbach*, cuja medida varia de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a consistência interna entre os indicadores que formam o fator (HAIR JR. et al., 2009).

O teste de Komogorov-Smirnov, também conhecido como teste K-S, foi utilizado para análise da distribuição da variável em questão. Esse teste verifica a aderência da distribuição de frequência de uma determinada amostra, comparando-a a uma distribuição normal (TRIOLA, 2013). Por fim, os grupos das variáveis sociodemográficas foram comparados por meio de testes não paramétricos, Mann-Whitney para as variáveis sexo e carreira e Kruskal-Wallis para tempo de atuação e unidade de trabalho.

Os dados obtidos com as questões abertas foram analisados qualitativamente. Para a análise do significado de qualidade de vida no trabalho para os servidores, trabalhou-se com a análise da frequência de palavras e expressões, excluindo-se artigos, advérbios, pronomes e palavras redundantes e sem sentido no texto. Além disso, sinônimos e palavras similares foram agrupadas.

Os dados referentes às questões abertas onde os servidores apontaram aspectos que lhes trazem satisfação e insatisfação no trabalho, conforme orientado por Gibbs (2009), foram codificados a fim de relacionar as mensagens a ideias temáticas. Para o autor, a codificação “envolve a identificação e o registro de uma ou mais passagens de texto ou outros itens de dados, como partes do quadro geral que, em algum sentido, exemplificam a mesma ideia teórica e descritiva” (GIBBS, 2009, p. 60).

Posteriormente, os códigos foram distribuídos em categorias e adotou-se a abordagem mista baseada em conceitos e em dados. Segundo Gibbs (2009, p. 68), “essas duas abordagens a geração de códigos não são excludentes”. Na geração de

códigos apoiada em conceitos, utilizaram-se os critérios de QVT estabelecidos por Walton (1973), que nortearam a escala de avaliação. Com base nos dados obtidos, outros códigos e categorias foram gerados.

Por fim, as sugestões de ações/atividades que possam vir a contribuir para a melhoria da QVT no Ifes e demais colocações dos servidores participantes da pesquisa subsidiaram, juntamente com os resultados da pesquisa, a elaboração do produto técnico aplicável (Apêndice D).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção tem por finalidade a apresentação dos resultados encontrados e a discussão dos mesmos em conformidade com a metodologia apresentada na seção anterior.

4.1. AÇÕES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO PQVT DO IFES

Preliminarmente, faz-se necessário um breve relato da origem e institucionalização do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Ifes. O PQVT é um dos oito projetos prioritários do Planejamento Estratégico do Instituto que está integrado ao PDI para o período de 2014-2 a 2019-1. Trata-se de um modelo de planejamento do tipo estratégico e participativo que foi precedido de estudos voltados para a Análise Situacional, Pesquisa Organizacional, SWOT, Formulação de Cenários, Identidade Organizacional, Formulação de Carteira de Projetos Estratégicos e outros (IFES, 2017b).

A execução do PQVT iniciou-se em 2015 com a mobilização de pessoal e levantamento da infraestrutura necessária, emissão de portarias para equipe do projeto, realização de pesquisa de necessidades e interesses dos servidores e sensibilização dos servidores nos *campi*. A pesquisa de necessidades e interesses para levantamento de demandas em termos de qualidade de vida no trabalho foi realizada por meio de questionário respondido por 750 servidores. Conforme consta no Relatório de Gestão de 2015, a pesquisa trouxe diversos temas divididos em quatro grupos, a saber:

- a) **Atividades educativas:** álcool e outras drogas, depressão, estresse, finanças pessoais, prevenção de câncer, prevenção de doenças cardiovasculares, prevenção de problemas de coluna e de postura, saúde da mulher, saúde do homem e tabagismo;
- b) **Programas de atividade física:** atividades esportivas, aulas de alongamento, aulas de dança de salão, aulas de ioga, ginástica laboral, passeios e caminhadas;

- c) **Programas de educação alimentar e nutricional:** Culinária saudável e peso saudável;
- d) **Programas especiais:** gerenciamento do tempo e preparação para a aposentadoria.

O resultado demonstrou que há maior interesse por parte dos servidores para as seguintes atividades em cada um dos grupos: atividades educativas sobre estresse e prevenção de problemas de coluna e de postura, aulas de alongamento, programa culinária saudável e programa de gerenciamento do tempo.

O Ifes elencou diversas possíveis atividades a serem contempladas pelo programa de QVT, que foram distribuídas em quatro grupos, para que os servidores pudessem indicar as que teriam maior interesse. Analisando essas informações preliminares, nota-se que o entendimento da instituição em relação à qualidade de vida no trabalho está muito próximo ao senso comum. Apesar de serem válidas e importantes para os servidores, as atividades listadas estão relacionadas à qualidade de vida e não à qualidade de vida no trabalho. Segundo Cabral Júnior (2013), para o senso comum, QVT são práticas individuais, hábitos saudáveis, o que, de fato, não contribui para a mudança do processo de trabalho e das condições em que o trabalhador se encontra.

Seguindo na descrição do programa, o PQVT possui gestão nos *campi*, e, por isso, a partir de 2015 foram designados líderes e equipes para desenvolverem e gerenciarem as ações de QVT em cada uma das unidades do Ifes. Os *campi* foram visitados, ainda em 2015, por representantes do Escritório de Gerenciamento de Projetos do Ifes, onde foram entregues planos e suportes para execução do PQVT e de outros projetos estratégicos do instituto.

No Quadro 8, a seguir, são apresentadas algumas características dessas equipes. Observa-se que não há homogeneidade na composição das equipes responsáveis pelo desenvolvimento do PQVT em termos de número de membros e área de atuação. Nota-se, ainda, que em alguns *campi* não foram realizadas as atualizações necessárias. Vale ressaltar que não há equipe designada para o Cefor e para o Campus Avançado de Viana, visto que os servidores dessas unidades estão vinculados à Reitoria e ao Campus Cariacica, respectivamente.

Quadro 10 - Composição das equipes responsáveis pela execução do PQVT nas unidades do Ifes

Unidade (Campus/Reitoria)	Designação do líder/equipe	Número de membros	Alteração da equipe	Área de atuação membros
Alegre	2015	3	Não	Enfermagem, gestão de pessoas e psicologia.
Aracruz	2015	5	Não	Pedagogia, educação física e alunos.
Barra de São Francisco	2015	3	Sim-2015/2016	Gestão de Pessoas, direito, assistência de alunos.
Cachoeiro de Itapemirim	2015	6	Não	Engenharia Mecânica, educação física, gestão de pessoas, administração, engenharia civil e enfermagem.
Cariacica	2015	1	Não	Gestão de Pessoas.
Centro-Serrano	2016	4	Sim-2016/2017	Gestão de Pessoas, biblioteca, administração e letras.
Colatina	2015	1	Não	Enfermagem.
Guarapari	2015	4	Sim-2016	Administração, gestão de pessoas, assistência social e gabinete da direção.
Ibatiba	2015	1	Sim-2015	Gestão de Pessoas.
Itapina	2015	1	Não	Laboratório.
Linhares	2015	1	Não	Administração.
Montanha	2015	2	Não	Administração e educação física.
Nova Venécia	2015	4	Sim-2016	Educação Física e gestão de pessoas.
Piúma	2015	2	Não	Educação Física.
Santa Teresa	2015	1	Não	Administração.
São Mateus	2015	9	Sim-2015/2017	Gestão de pessoas, enfermagem, engenharia mecânica, engenharia civil, administração, financeiro, ensino e gabinete da direção.
Serra	2015	3	Não	Enfermagem e gestão de pessoas.
Venda Nova do Imigrante	2015	4	Sim-2015	Administração, psicologia, filosofia e assuntos educacionais.
Vila Velha	2015	2	Não	Compras /Licitação e laboratório.
Vitória	2015	3	Não	Educação Física.
Reitoria	2015	2	Não	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Coordenadoria de Atenção à Saúde.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Sobre o levantamento dos dados e constatações da pesquisa em relação à designação de líderes e equipes do PQVT, cabem, ainda, as seguintes informações:

1. A equipe do Campus Aracruz foi constituída com 5 membros, sendo 3 servidores e 2 alunos. Dois servidores foram removidos para outros *campi* em 2016 e o terceiro se aposentou em agosto de 2017. Não houve substituição dos membros;
2. Prazo de atuação da equipe do Campus Cachoeiro de Itapemirim venceu em maio de 2017 e não foi renovado;
3. Um dos membros da equipe do Campus Piúma foi redistribuído para outro órgão em abril de 2017 e não houve substituição;
4. A equipe do Campus São Mateus iniciou com 5 membros, passou por 3 alterações e a partir de outubro de 2017 conta com 9 membros;
5. Um dos membros da equipe do Campus Vitória se aposentou em novembro de 2015 e não houve substituição.

Apresentadas a origem e a forma como se deu a institucionalização no PQVT no Ifes, passamos a descrever as ações e as atividades que foram identificadas na pesquisa documental. É válido ressaltar que os documentos analisados não dispõem de muitas informações sobre as ações, visto que para algumas não foi possível descrever sequer o número de participantes e os resultados alcançados. A descrição foi realizada por ação, agrupadas ou individualizadas, com indicação da(s) unidades que executaram, considerando o gerenciamento do projeto ser descentralizado.

Projeto Peso Saudável

Projeto desenvolvido pela Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor (CASS), vinculada à Reitoria. Foram ofertadas 20 vagas para servidores da Reitoria, tendo como público-alvo os que apresentam sobrepeso, considerando, também, índice de pressão, glicemia e medidas de cintura e quadril. Ao todo, 16 servidores lotados na Reitoria participaram do projeto, o qual consistiu em encontros mensais, com oferta de palestras educativas e acompanhamento por profissionais de saúde.

Projeto Hábitos Saudáveis

Em continuidade ao Projeto Peso Saudável, o Projeto Hábitos Saudáveis foi executado em 2016 e 2017. Trata-se de um projeto multidisciplinar, com atuação nas áreas de Psicologia, Nutrição, Serviço Social, Educação Física e Medicina do Trabalho. O projeto consiste em uma série de encontros com palestras educativas, acompanhamento de profissionais de saúde e atendimentos individualizados, cujo objetivo é incentivar os servidores para reflexão e mudanças de hábitos, visando a melhoria da saúde e da qualidade de vida. Em 2016, foram ofertadas 20 vagas para os servidores dos *campi* da Grande Vitória. Já em 2017, a oferta também foi de 20 vagas, com extensão a servidores de todas as unidades do Ifes, entretanto, a participação foi de somente 13. Ressalta-se que questões geográficas dificultam a participação de servidores lotados nos *campi* do interior.

Destacam-se como resultados aos participantes deste projeto: maior conscientização para adoção de um estilo de vida mais saudável; compreensão de possíveis fatores de risco que levam ao desenvolvimento de doenças crônicas; entendimento da importância e influência de fatores emocionais e comportamentais na obtenção de resultados individuais e motivação para iniciar mudanças nos hábitos alimentares.

Com a descrição deste projeto é possível reforçar que o entendimento de QVT pelo Ifes se aproxima muito mais de qualidade de vida do que de qualidade de vida no trabalho, visto a intervenção individualizada e o incentivo à adoção de hábitos saudáveis, importantes para as pessoas, porém com pouca ou quase nenhuma contribuição para o processo de trabalho e para o coletivo.

Projeto Culinária Saudável & Sustentável

Ação também desenvolvida pela CASS que aconteceu nos meses de novembro e dezembro de 2016. O público-alvo desse projeto foram os servidores da Reitoria e do Campus Vitória, sendo disponibilizadas, inicialmente, 20 vagas para cada unidade, entretanto, participaram cerca de 60 servidores dessas unidades. Foram realizados dois encontros ministrados por nutricionista, no qual os participantes receberam orientações sobre a melhor forma de preparo, técnicas dietéticas de armazenamento, conservação e aproveitamento dos alimentos, inclusive de partes não convencionais

de frutas e hortaliças, visando reduzir o desperdício. Como produto deste projeto, foi elaborada uma cartilha contendo receitas saudáveis que foi disponibilizada para toda a comunidade acadêmica.

Programa de acompanhamento ao servidor com excesso de peso, diabetes, hipertensão arterial e dislipidemia

O programa em questão visa atender servidores com sobrepeso/obesidade, dislipidemias, diabetes *mellitus* e/ou hipertensão arterial sistêmica. O programa teve início em 2016 e é desenvolvido pela CASS com atuação de equipe multiprofissional. Já foram atendidos 30 servidores de diversos *campi*. O acompanhamento acontece periodicamente, e o servidor poderá deixar de participar quando estiver apto a receber alta nutricional e de enfermagem assim que solicitar sua saída ou quando se aposentar.

Considerando que os atendimentos são realizados por profissionais da Reitoria, mais uma vez há barreiras geográficas que dificultam a participação de servidores que atuam em *campi* do interior.

Palestra sobre ergonomia

Palestra “A importância na ergonomia no ambiente de trabalho” foi ministrada por engenheiro do trabalho aos servidores da Reitoria em 2017. Essa ação trouxe orientações aos servidores no que diz respeito a questões posturais no ambiente de trabalho, visando promover uma maior qualidade de vida. Não há informações disponíveis sobre o número de servidores atendidos.

Neste momento observa-se a primeira ação, dentre as identificadas, que tem por objetivo promover a qualidade de vida no trabalho, compreendida na categoria de QVT proposta por Walton (1973), “Condições de Trabalho”.

Servidor em Foco

A ação Servidor em Foco foi executada no Campus de Alegre em 2016, consistindo em uma semana de atividades programadas para comemoração ao dia do servidor

público, que é 28 de novembro. Foram realizadas atividades na área de saúde, como consultas e exames de prevenção ao câncer de próstata (Novembro Azul), teste de glicose, aferição de pressão e teste de acuidade visual. O evento também apresentou atividades físicas e nutrição, como dança, futebol, meditação, corrida, treinamento e nutrição funcional e *mountain bike*. Foram distribuídos aos servidores uma lembrança que consistiu em um kit com produtos alimentícios que são produzidos no Campus. A semana foi encerrada com um almoço de confraternização com música ao vivo. Com abrangência em diversas áreas, a ação proporcionou aos servidores uma semana de integração, esporte, lazer, saúde e descontração. Nos documentos consultados, não constam o número de servidores atendidos.

Ambientação Institucional

Em março de 2017, a equipe do PQVT do Campus São Mateus desenvolveu uma ação para ambientação institucional, na qual foram apresentados aos servidores ingressantes em 2015, 2016 e 2017 o funcionamento das diretorias e coordenadorias pertencentes à estrutura organizacional do campus. Os participantes receberam informações básicas sobre o desenvolvimento de processos e procedimentos internos, visando melhorar as relações humanas e a dinâmica administrativa.

Ação semelhante foi desenvolvida em 2016, com 10 novos servidores do campus Serra. Foi apresentado o histórico do instituto, o PDI, a estrutura da Diretoria de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão, os grupos de pesquisa, projetos de pesquisa e incubadora de empresas, os setores pedagógico e de assistência estudantil e o Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNE).

Identifica-se mais uma vez uma ação para a promoção da QVT. A ambientação institucional está relacionada à dimensão de QVT “Informações sobre o processo total de trabalho” que integra a terceira categoria de QVT estabelecida por Walton (1973), “Uso e Desenvolvimento de Capacidades”.

Programas de Atividades Físicas

No Campus Barra de São Francisco, em 2015, uma servidora com formação em Educação Física coordenou um projeto de atividade física, ginástica e dança aeróbica,

sendo que o objetivo da ação foi proporcionar aos servidores do campus atividade física regular. Não há informações disponíveis sobre o número de participantes, os resultados e a continuidade do programa nos anos seguintes.

Já no Campus Venda Nova do Imigrante, o programa de atividade física para servidores e comunidade externa é ofertado desde 2016 com 15 vagas para servidores e 15 para comunidade externa. São oferecidas atividades nas modalidades de condicionamento físico geral, escalada, esporte com raquete e esporte coletivo.

Segundo os relatórios de gestão do Ifes, ainda foram realizadas, em 2016, ações de ginástica laboral, implantação de atividades esportivas (voleibol e futsal) e parcerias com academias de ginástica para oferta de descontos especiais para servidores. Em 2017, houve oferta de treinamento funcional, aulas de *Tay Chi Chuan*, forró e *yoga*. Para essas ações, não há informações disponíveis sobre o número de servidores atendidos.

Outras ações de promoção à saúde

Alguns *campi* desenvolvem atividades de conscientização, prevenção e promoção da saúde em áreas temáticas compreendidas em calendário mundial, como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul. O Setembro Amarelo é um movimento que visa conscientizar as pessoas sobre a prevenção de suicídio, sendo que no Brasil essa campanha acontece desde 2015. O Outubro Rosa consiste em uma campanha para conscientização de importância da prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama, mas também aborda outras temáticas relacionadas à saúde da mulher. Por sua vez, o público-alvo do Novembro Azul são os homens, com o foco principal na prevenção do câncer de próstata e no seu diagnóstico na fase inicial, quando as chances de cura são maiores. As ações voltadas a essas temáticas são diversas, como palestras, rodas de conversa, oficinas, concurso de frases, caminhada, café compartilhado, sorteio de brindes, dentre outros. Nos documentos consultados, não constam número de servidores atendidos em cada unidade.

Outras ações de prevenção e promoção da saúde foram realizadas esporadicamente. Na Reitoria, no mês de abril de 2017, foi promovida a campanha de aplicação da vacina de prevenção da gripe, alcançando a imunização de 110 servidores. No

Campus Cachoeiro de Itapemirim, em 2017, foi realizada uma ação alusiva ao Dia de Combate ao Diabetes em parceria com uma faculdade particular do município, cujos alunos dos cursos de enfermagem e nutrição ministraram palestra, aferiram a pressão arterial e realizaram teste de glicose. Não foi divulgado o número de servidores atendidos.

Outras ações de integração social

Foram identificados alguns eventos e ações para integração social dos servidores e os mais comuns são as comemorações dos aniversariantes do mês, do Dia Internacional da Mulher, do Dia do Servidor, chá de bebê e as confraternizações de final de ano. O campus Vila Velha criou, em 2016, um coral que conta com a participação de servidores e alunos, proporcionando uma melhor integração entre esses grupos. O Ifes possui outros corais, entretanto, não foram identificados como ação do PQVT. Para essas ações, nos documentos consultados, não há dados referentes ao número de servidores atendidos em cada unidade.

Quadro 11 - Síntese das ações do PQVT do Ifes

(continua)

Unidade	Ação do PQVT	2015	2016	2017	Grupo da pesquisa de interesses
Reitoria	Projeto Peso Saudável	X			Programa de educação alimentar e nutrição
	Projeto Hábitos Saudáveis		X	X	
	Projeto Culinária Saudável & Sustentável		X		
	Programa de acompanhamento ao servidor		X	X	
	Cartilha com receitas do Projeto Culinária Saudável & Sustentável		X		
	Palestra sobre ergonomia			X	Atividade educativa
	Vacinação contra a gripe para servidores TAE			X	
	Outubro Rosa		X	X	Atividade educativa
	Aniversariantes do mês		X		
Alegre	Servidor em Foco		X		Atividade educativa Programa de atividade física
	Outubro Rosa		X	X	Atividade educativa
	Novembro Azul		X	X	
Aracruz	Outubro Rosa		X		Atividade educativa
Barra de São Francisco	Atividade física, ginástica e dança aeróbica	X			Programa de atividade física
	Setembro Amarelo		X		
	Outubro Rosa		X	X	Atividade educativa
	Aniversariantes do mês		X		
Cachoeiro de Itapemirim	Dia de Combate ao Diabetes			X	Atividade educativa
	Comemoração do Dia do Servidor			X	
Cariacica	Outubro Rosa		X	X	Atividade educativa
Colatina	Outubro Rosa			X	Atividade educativa
	Comemoração do Dia do Servidor			X	

Quadro 9 - Síntese das ações do PQVT do Ifes

(conclusão)

Unidade	Ação do PQVT	2015	2016	2017	Grupo da pesquisa de interesses
Guarapari	Setembro Amarelo			X	Atividade educativa
Ibatiba	Aniversariantes do mês		X		
	Chá de bebê		X		
Linhares	Setembro Amarelo			X	Atividade educativa
	Outubro Rosa			X	
	Arraiá dos Servidores	X	X		
Montanha	Outubro Rosa		X		Atividade educativa
São Mateus	Ambientação Institucional			X	Atividade educativa
	Comemoração do Dia Internacional da Mulher			X	
	Setembro Amarelo			X	
	Outubro Rosa			X	
	Novembro Azul			X	
	Cuidados com a pele e maquiagem			X	
Serra	Ambientação Institucional		X	X	
	Outubro Rosa		X	X	Atividade educativa
Venda Nova do Imigrante	Programa de atividade física orientada		X	X	Programa de atividade física
	Outubro Rosa			X	Atividade educativa
Vila Velha	Coral		X	X	
	Outubro Rosa			X	Atividade educativa
	Setembro Amarelo			X	
Vitória	Projeto Hábitos Saudáveis		X	X	Programa de educação alimentar e nutrição
	Projeto Culinária Saudável & Sustentável		X		
	Outubro Rosa			X	Atividade educativa

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Com base na síntese exposta no Quadro 9, é possível verificar que parte das ações desenvolvidas no âmbito do PQVT guardam relação com as atividades indicadas na pesquisa de necessidades e interesses aplicada pelo Ifes em 2015. Entretanto, nota-se que, em primeira análise, nem todos os *campi* estão executando o projeto. A maior parte das ações e projetos está concentrada na Reitoria, o que, de certa forma, dificulta a participação de servidores lotados em unidades do interior. Observa-se, também, que dos *campi* que executaram, algumas ações são mais sistêmicas, enquanto outras são mais esporádicas.

Analisando as ações do PQVT que foram identificadas e descritas, verifica-se que apenas duas atividades, sendo que uma foi desenvolvida em duas unidades, estão relacionadas a promoção da qualidade de vida no trabalho e são compreendidas pelo modelo de Walton (1973): (1) palestra sobre ergonomia, ofertada à servidores da Reitoria; e (2) ambientação institucional, oferecida a novos servidores dos campi São Mateus e Serra. As demais ações, conforme já dito, são válidas e importantes para os servidores, porém estão relacionadas à qualidade de vida e não à qualidade de vida no trabalho.

Após conhecimento da forma como o PQVT vem sendo desenvolvido cabem algumas reflexões. O entendimento de QVT para o Ifes está divergindo, em partes, dos conceitos presentes na literatura, sendo considerado, por vezes, como práticas individuais, que contribuem para a melhoria da qualidade de vida, com pouco impacto no trabalho. Apesar do programa ser considerado estratégico e estar presente no Plano de Desenvolvimento Institucional, notou-se que nem sempre foi tratado como estratégico pela instituição, visto a incipiência do programa, a falta ações que realmente estejam relacionadas ao trabalho, e, ainda, a inexistência de atividades em algumas unidades.

Vale ressaltar que a identificação e descrição das ações do PQVT do Ifes foram realizadas por meio de pesquisa documental, buscando informações nas fontes citadas na seção Métodos e Procedimentos. Não é válido afirmar que esta pesquisa descreveu todas as ações executadas nos anos de 2015, 2016 e 2017, visto que foi constatado não haver um consenso ou procedimento pré-estabelecidos para registro e documentação dos dados referentes ao programa.

4.2. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Esta subseção apresenta a estatística descritiva dos dados obtidos por meio do questionário. São trazidas as informações sociodemográficas que definem o perfil da amostra e o resultado das questões específicas do PQVT quanto ao conhecimento e participação das ações/atividades desenvolvidas nas unidades do Ifes.

4.2.1. Perfil da amostra

A pesquisa contou com a participação de 446 servidores efetivos do Ifes. A seguir, são apresentadas as características descritivas relativas aos dados sociodemográficos, que constitui a primeira parte do questionário, a saber: sexo, idade, unidade de trabalho, carreira, escolaridade e tempo de atuação no Ifes. Para melhor visualização, os dados foram representados por tabelas de frequências e gráfico.

Tabela 1 - Sexo

	Frequência	Percentual
Feminino	202	45,3
Masculino	244	54,7
Total	446	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Pela Tabela 1 é possível identificar que a maioria da amostra é composta por servidores do sexo masculino, com 244 respostas, correspondendo a 54,7%. Quanto à idade, conforme demonstrado na Tabela 2, na data de aplicação do questionário, a maioria dos respondentes (n=175) está entre 26 e 35 anos, seguidos da faixa etária de 36 a 45 anos (n=124), que juntos representam 67% dos participantes. Por outro lado, somente 2,9% (n=13) possuem entre 18 a 25 anos.

Tabela 2 – Idade

(continua)

	Frequência	Percentual
18 a 25 anos	13	2,9
26 a 35 anos	175	39,2

Tabela 2 – Idade

(conclusão)

	Frequência	Percentual
36 a 45 anos	124	27,8
46 a 55 anos	94	21,1
56 anos ou mais	40	9,0
Total	446	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Considerando a lotação, a pesquisa obteve a participação de servidores de todas as unidades do Ifes. A Tabela 3, a seguir, mostra o número de respondentes de cada unidade, sendo que a maior participação foi do Campus Vitória, representando 15,9%, enquanto a menor foi do Campus Avançado de Viana, com 0,9%.

Tabela 3 - Unidade de trabalho

(continua)

	Frequência	Percentual
Alegre	22	4,9
Aracruz	13	2,9
Barra de São Francisco	6	1,3
Cachoeiro de Itapemirim	26	5,8
Cariacica	16	3,6
Cefor	7	1,6
Centro-serrano	9	2,0
Colatina	21	4,7
Guarapari	15	3,4
Ibatiba	15	3,4
Itapina	19	4,3
Linhares	14	3,1
Montanha	10	2,2
Nova Venécia	18	4,0
Piúma	12	2,7
Reitoria	30	6,7
Santa Teresa	49	4,3
São Mateus	26	5,8

Tabela 3 - Unidade de trabalho

(conclusão)

	Frequência	Percentual
Serra	24	5,4
Venda Nova do Imigrante	37	8,3
Viana	4	0,9
Vila Velha	12	2,7
Vitória	71	15,9
Total	446	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Em relação à carreira a que os servidores pertencem, conforme demonstrado na Tabela 4, verifica-se que 54,9% da amostra são técnicos-administrativos em educação, correspondendo a 245 servidores, enquanto 45,1% (n=201) são da carreira de PEBTT.

Tabela 4 - Carreira

	Frequência	Percentual
Técnico-administrativo em Educação	245	54,9
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	201	45,1
Total	446	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Conforme se observa na Tabela 5, a maior parte dos servidores (89,5%) declaram ter nível de escolaridade acima da graduação, ou seja, afirmam ter especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado.

Tabela 5 - Escolaridade

(continua)

	Frequência	Percentual
Ensino Fundamental	0	0
Ensino Médio	5	1,1
Ensino Técnico	9	2,0
Graduação	33	7,4
Especialização	157	35,2

Tabela 5 – Escolaridade

(conclusão)

	Frequência	Percentual
Mestrado	170	38,1
Doutorado	65	14,6
Pós-doutorado	7	1,6
Total	446	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Partindo para descrição relacionada ao tempo de trabalho no Ifes, nota-se, a partir da Tabela 6, que 23,3% (n=104) atua na instituição há 10 anos ou mais. A maioria dos respondentes (n=342; 76,7%) está no Ifes há, no máximo, 9 anos. Esse tempo confere com a data de criação dos Institutos Federais de Educação pela Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, quando foram reunidos o Centro Federal de Educação Tecnológica e as Escolas Agrotécnicas Federais de Alegre, Colatina e de Santa Teresa, os quais passaram a integrar uma única estrutura. A partir de então, houve a expansão da rede, criando-se os *campi* até ser alcançada a estrutura atual com 23 unidades, o que levou a um aumento significativo do quadro de servidores.

Tabela 6 - Tempo na instituição

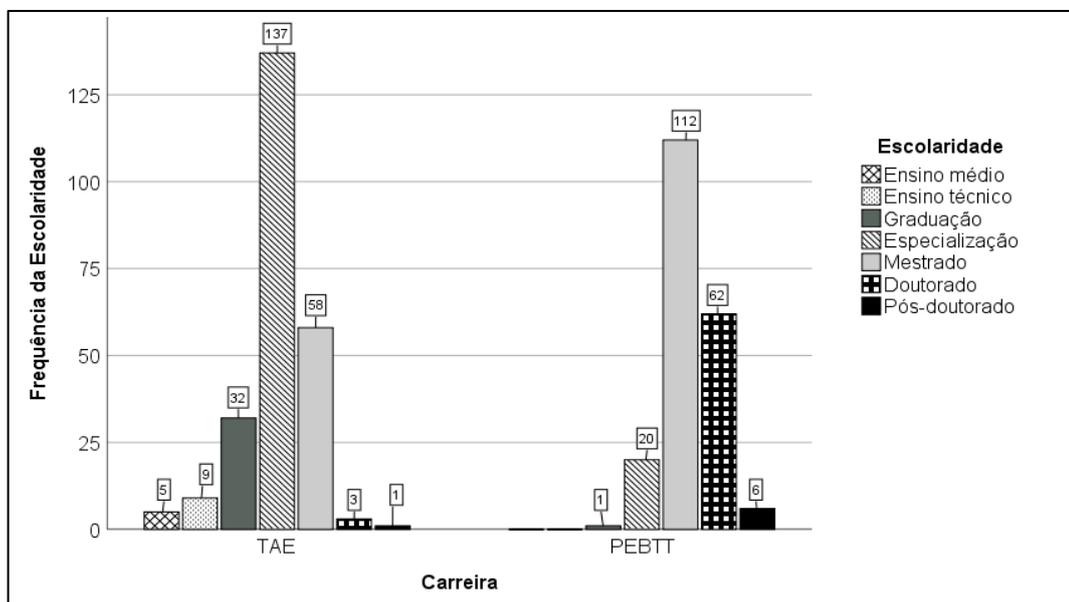
	Frequência	Percentual
Menos de 1 ano	46	10,3
1 a 2 anos	49	11,0
3 a 5 anos	110	24,7
6 a 9 anos	137	30,7
10 anos ou mais	104	23,3
Total	446	100,0

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

O Gráfico 1, a seguir, estabelece uma relação entre o quantitativo de repostas por escolaridade e carreira. Observa-se que entre os TAEs há predominância do nível de especialização com 137 servidores, correspondendo a 55,9% dos servidores dessa carreira, sendo que apenas 5 respondentes afirmaram ter o ensino médio e 9, o ensino técnico. Por sua vez, a maioria dos servidores da carreira de PEBTT (n=112; 55,7% dos participantes desta carreira) possui mestrado, registrando que somente 1 docente

afirma ter graduação e 20, especialização.

Gráfico 1 - Escolaridade de acordo com a carreira



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

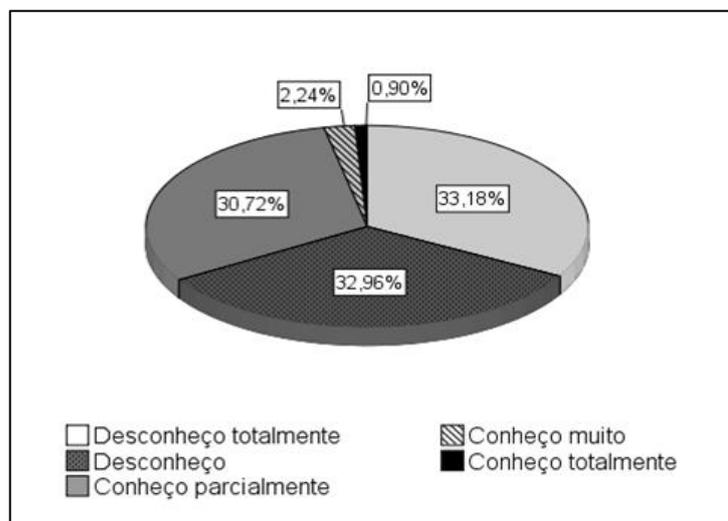
4.2.2. Questões sobre o PQVT do Ifes

Considerando a existência do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme já apresentado anteriormente, foram inseridas no questionário duas questões acerca do conhecimento do programa e da participação dos servidores nas ações/atividades desenvolvidas nas unidades, visto que o gerenciamento é descentralizado.

Quando questionados sobre o conhecimento do programa “*Você tem conhecimento de ações/atividades do PQVT desenvolvidas na unidade (Campus/Reitoria) em que trabalha?*”, aos respondentes foram apresentadas as seguintes opções de resposta: desconheço totalmente, desconheço, conheço parcialmente, conheço muito, conheço totalmente.

A partir do Gráfico 2, observa-se que 64,14% dos participantes declaram não ter nenhum conhecimento das ações do PQVT, enquanto apenas 2,24% e 0,90% registram conhecimento e conhecimento total, respectivamente. O restante, 30,72%, possui conhecimento parcial.

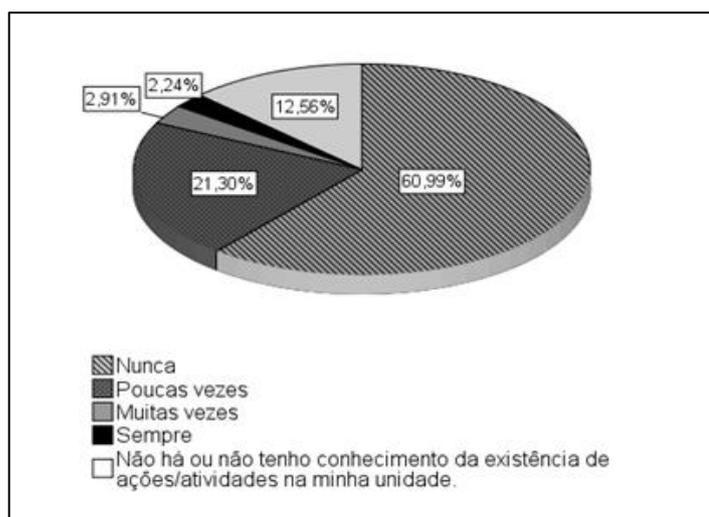
Gráfico 2 - Conhecimento das ações/atividades do PQVT nas unidades



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Esta pesquisa também buscou identificar a frequência com que os servidores participam das ações/atividades do PQVT. Considerando que no desenvolvimento do programa há predominância de ações esporádicas e que não foi possível identificá-lo de todas as unidades, conforme pesquisa documental (subseção 4.1), as opções de resposta foram: nunca, poucas vezes, muitas vezes, sempre e não há ou não tenho conhecimento da existência de ações/atividades na minha unidade.

Gráfico 3 - Participação dos servidores em ações/atividades do PQVT do Ifes



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Os resultados (Gráfico 3) mostram que 60,99% dos respondentes afirmaram nunca terem participado de ações/atividade de PQVT desenvolvidas em sua unidade de

trabalho. Registra-se, ainda, que 26,45% declararam já ter participado, sendo que apenas 2,24% sempre participam.

Os resultados aqui apresentados, quando analisados em paralelo às ações/atividades identificadas e descritas na análise documental, nos levam a crer que, dentre outros fatores, a falta de conhecimento e a pouca participação dos servidores estejam relacionadas: (1) à fragilidade na execução do PQVT, com ausência de coordenação geral dentro do instituto e ainda ausência de ações/atividades em algumas unidades; (2) à falta de divulgação e/ou falha na comunicação sobre as ações/atividades; e (3) a relação da maioria das ações com a promoção da qualidade de vida e não da qualidade de vida no trabalho, sendo assim, os servidores podem ser acessados a elas fora do ambiente de trabalho, em outras instâncias de sua vida. Nesse cenário, as ações que foram identificadas, na maioria das vezes, ocorrem de maneira esparsa e têm pouca relação com a QVT propriamente dita, o que pode, inclusive, fazer com que os servidores não as observem como pertencentes ao PQVT.

A pouca adesão dos servidores ao programa não ocorre somente no Ifes. Essa questão foi apontada por Ferreira e outros (2009) como um dos grandes desafios dos gestores ao implementarem um PQVT no setor público. Os autores colocam, ainda, que dúvidas quanto ao papel do gestor, bem como se haverá solução de continuidade e como um PQVT funciona na prática são frequentes.

4.3. AVALIAÇÃO DA QVT SEGUNDO MODELO WALTON

Com o objetivo de avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores do Ifes segundo o modelo Walton (1973), apresentar-se-á, aqui, a análise quantitativa dos dados obtidos, primeiramente com a aplicação da análise fatorial seguida da análise da distribuição e, por fim, testes de comparações de grupos.

4.3.1. Análise fatorial exploratória

A análise fatorial exploratória é uma técnica da estatística multivariada utilizada para agrupar variáveis de forma a reduzi-las em fatores que possam representar seus respectivos construtos (HAIR JR. et al., 2009). Apesar de a análise fatorial já ter sido

feita por Parcianello (2005), optou-se por realizá-la novamente, visto que se trata de população e cenários distintos. Assim, as 22 questões da escala foram submetidas à análise.

Preliminarmente, faz-se necessário realizar testes estatísticos associados que confirmem a adequação dos dados à técnica de análise fatorial. O teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) mede a adequação da amostra; valores entre 0,5 e 1,0 são favoráveis. Já o teste de esfericidade de Bartlett testa a hipótese nula de as variáveis não serem correlacionadas na população, considerando que significância menor 0,05 indica que há relação entre as variáveis, e, nesse caso, a análise poderá prosseguir (MALHOTRA, 2012). Conforme Tabela 7, o KMO (0,937) indica boa aceitação da amostra em relação ao número de variáveis investigado. O teste de Bartlett também se mostrou favorável à análise fatorial, visto que o sig. de (0,000) demonstra que as variáveis são correlacionadas.

Tabela 7 - Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem	Teste de esfericidade de Bartlett		
	Aprox. Qui-quadrado	gl	Sig.
0,937	7002,893	231	0,000

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Outro aspecto a ser observado para a análise fatorial é a identificação das comunalidades apresentadas em cada um dos itens do instrumento. De acordo com Hair Jr. e outros (2009), a comunalidade indica o quanto da variância total de uma variável compartilha com todas as outras variáveis consideradas na análise. Para os autores, variáveis com valores inferiores a 0,5 são consideradas de explicação insuficiente, portanto, devem ser excluídas da escala. Feita a análise, foi necessária a retirada da questão 19 (*Você está satisfeito com a imagem que o Ifes tem perante a sociedade?*), a qual apresentou comunalidade 0,466, sendo que as demais questões apresentaram valores maiores que 0,5. Desse modo, a escala passou a ter 21 itens adequados à análise fatorial.

Para a análise fatorial, foi adotado o método de extração a partir da análise de componentes principais e o método de rotação *varimax* com normalização de Kaiser. A determinação do número de fatores teve como medida de estimação o autovalor

(*eigenvalue*) que representa a variância total explicada por fator e considera apenas valores superiores a 1,0 e o percentual de variâncias explicada que deve alcançar uma variância acumulada de no mínimo 60% (HAIR JR. et al., 2009). Com base nos critérios estabelecidos, exibem-se na Tabela 8 os fatores extraídos e as cargas fatoriais de cada componente.

Tabela 8 - Fatores extraídos e cargas fatoriais dos componentes

Componentes		1	2	3	4
Q3	Responsabilidade conferida	0,779			
Q8	Valorização das ideias e iniciativas no trabalho	0,762			
Q2	Autonomia (oportunidade de tomar decisões)	0,755			
Q1	Importância da tarefa/trabalho/atividade	0,703			
Q9	Liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no trabalho	0,699			
Q5	Orgulho de realizar o trabalho	0,668			
Q6	Relacionamento com colegas e chefes no local de trabalho	0,639			
Q7	Comprometimento da equipe e colegas com o trabalho	0,610			
Q10	Normas e regras do trabalho	0,524			
Q17	Treinamentos/capacitações que o Ifes oferece		0,765		
Q18	Incentivo que o Ifes dá para estudar		0,751		
Q21	Política de gestão de pessoas (a forma de o Ifes tratar os servidores)		0,605		
Q4	Oportunidade de crescimento profissional no Ifes		0,582		
Q22	Respeito aos direitos do servidor		0,581		
Q20	Integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o Ifes tem		0,519		
Q16	Uso de tecnologia no trabalho			0,778	
Q15	Equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo Ifes			0,752	
Q14	Estrutura física (salubridade) do local de trabalho			0,745	
Q11	Carga de trabalho (quantidade de trabalho)				0,855
Q12	Horários de trabalho e de descanso				0,842
Q13	Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar				0,799
Quantidade de itens		9	6	3	3
<i>Eigenvalue</i>		10,79	1,53	1,44	1,21
Variância explicada (%)		49,02	6,93	6,54	5,48
Total de variância explicada (%)		67,96			
Método de Extração: Análise de Componente Principal.					
Método de Rotação: <i>Varimax</i> com Normalização de Kaiser					

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 8, observa-se que, embora a proposta inicial tenha sido de seis fatores (PARCIANELLO, 2015) que abarcam sete das oito dimensões apontadas por

Walton (1973), neste estudo houve a geração de apenas quatro fatores passíveis de explicação. Os quatro fatores explicam 67,96% da variância total, sendo que somente o fator 1 concentra 49,02%.

Em seguida, aplicou-se o teste *Alfa de Cronbach* sobre os fatores gerados, que é uma medida que varia de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a consistência interna entre os indicadores que formam o fator (HAIR JR. et al., 2009). Segundo Hair Jr. e outros (2009), valores de alfa inferiores a 0,6 possuem consistência interna baixa; já entre 0,6 e 0,7, moderada; entre 0,7 e 0,8, boa; entre 0,8 e 0,9, muito boa e acima de 0,9, a confiabilidade é excelente.

Tabela 9 - Confiabilidade dos fatores da QVT

Fatores	Número de variáveis	Alfa de Cronbach
1 – Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	9	0,922
2 - Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	6	0,878
3 - Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	3	0,858
4 - Trabalho e Espaço de Vida Total	3	0,902

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Conforme os dados constantes na Tabela 9, as variáveis que compõem os fatores apresentam confiabilidade, sendo que os fatores 1 e 4 encontram-se na classificação de excelentes, com alfas de 0,922 e 0,902, enquanto os fatores 2 e 3 possuem consistência interna muito boa, representadas pelos alfas de 0,878 e 0,858, respectivamente.

Ainda na Tabela 9, encontram-se as denominações atribuídas a cada um dos fatores. Faz-se necessário constar que a nomeação desenvolvida a partir dos itens reunidos, comparando o resultado obtido com os fatores de partida desta pesquisa, gerados no estudo de Parcianello (2015) e os critérios de QVT elencados por Walton (1973). Buscou-se relacionar em cada fator as categorias de Walton (1973) com maior ocorrência, isso porque, em alguns casos questões de uma mesma categoria estão presente em mais de um fator. A seguir é feita uma análise individualizada dos fatores.

O Fator 1 denominado “Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo” abarca 9 variáveis que remetam a condições que envolvem a execução do trabalho e estão relacionadas às categorias propostas por Walton (1973): uso e desenvolvimento de

capacidades (Q3, Q2 e Q1), integração social na organização (Q8, Q6 e Q7), constitucionalismo (Q9 e Q10) e relevância social do trabalho na vida (Q5).

O Fator 2 “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho” é composto por 6 questões que avaliam a satisfação do indivíduo quanto às categorias de Walton (1973) “Oportunidades de Crescimento Profissional” (Q17, Q18 e Q4), “Relevância Social do Trabalho na Vida” (Q21 e Q20) e, ainda, uma questão (Q22) da categoria “Constitucionalismo”. Essa abordagem também está compreendida no conjunto de fatores que, para Walton (1973), definem a QVT como a humanização do trabalho e a responsabilidade social da organização.

Quanto ao Fator 3 denominado “Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho”, pode-se verificar na Tabela 9 que ele é composto por 3 itens que medem a QVT em relação às condições do local de trabalho. É válido mencionar que esse fator se manteve em conformidade com o fator 4 gerado na pesquisa de Parcianello (2015) e representa a segunda categoria de Walton (1973) “Condições de Trabalho” acrescida do item relacionado ao uso de tecnologia, assunto este presente e necessário para o desenvolvimento do trabalho.

Por fim, o Fator 4 “Trabalho e Espaço de Vida Total”, composto por 3 variáveis, também permaneceu conforme o fator 3 da pesquisa de Parcianello (2015), representando a sétima categoria de Walton (1973), de mesma denominação. As variáveis desse fator buscam avaliar a satisfação em relação à quantidade de trabalho, o tempo dispensado e a influência do trabalho sobre a vida pessoal.

A seguir, com propósito de demonstrar os aspectos relacionados à QVT que podem ser considerados como satisfatórios ou insatisfatórios, elaborou-se a Tabela 10, na qual consta a estatística descritiva dos itens da escala e dos fatores originados na análise fatorial exploratória, levando-se em consideração as respostas dos servidores.

Tabela 10 - Estatística descritiva dos itens e fatores

(continua)

Itens e fatores	Média	Desvio padrão
Fator 1 – Uso de capacidades, integração e constitucionalismo	3,88	0,783
3- Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	4,05	0,910
8- O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	3,66	1,037
2- Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	3,88	1,031
1- Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	4,13	0,933
9- O quanto você está satisfeito com a sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no trabalho?	3,79	1,039
5- Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4,24	0,972
6- Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?	4,00	0,963
7- Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	3,70	1,013
10- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	3,46	1,067
Fator 2 - Oportunidade de crescimento e relevância social do trabalho	3,34	0,912
17- O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que o lfes oferece?	2,92	1,213
18- Em relação ao incentivo que o lfes dá para você estudar, como você se sente?	3,36	1,233
21- O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma do lfes tratar os servidores) que o lfes tem?	3,11	1,146
4- O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional no lfes?	3,63	1,196
22- O quanto você está satisfeito com o lfes por ele respeitar os direitos do servidor?	3,50	1,105
20- O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o lfes tem?	3,53	1,040
Fator 3 - Condições físicas e tecnológicas de trabalho	3,48	0,995
16- Com relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	3,47	1,072
15- O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo lfes?	3,46	1,164
14- O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?	3,51	1,145

Itens e fatores	(conclusão)	
	Média	Desvio padrão
Fator 4 - Trabalho e espaço de vida total	3,55	1,055
11- Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	3,53	1,153
12- O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,59	1,144
13- O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	3,52	1,166
Índice Geral de QVT	3,62	0,757

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 10, a média geral de QVT apurada nesta pesquisa foi de 3,62, enquanto na UFSM, a média total foi 3,52 (PARCIANELLO, 2015). Assim, observa-se uma pequena variação entre os dois estudos. Uma pesquisa semelhante foi desenvolvida em instituições de ensino superior públicas e privadas do Ceará por Moreira (2012), cujos participantes foram funcionários não docentes de 11 instituições. Os resultados obtidos na avaliação da QVT, considerando o porte da instituição, foram as seguintes médias: pequeno – 3,84; médio – 3,60; e grande – 3,45.

Quanto aos fatores de QVT, verifica-se que todos apresentam média superior a 3,00, com destaque para o “Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo” (3,88) e “Trabalho e Espaço de Vida Total” (3,55). Em relação às “Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho”, a média ficou em 3,48. O fator “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social” apresentou a menor média (3,34).

Partindo para análise das médias individuais de cada item, destacam-se como satisfatórios os itens que apresentaram média igual ou superior a 4,00, todos pertencentes ao Fator 1, a saber: item 5 “*Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?*”, média 4,24; item 1 “*Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?*”, média 4,13; item 3 “*Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?*”, média 4,05 e item 6 “*Em relação ao seu relacionamento com os colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?*”, com média 4,00. Por outro lado, a menor média (2,92) foi registrada no item 17 “*O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que o lfes oferece?*”, que pertence ao

Fator 2, considerando que este item está abaixo de 3,00 (nota de equilíbrio) pode considerado como insatisfatório.

Mais uma vez, trazemos à baila os resultados de Parcianello (2015) para fins de comparação. Em relação aos itens de satisfação (média igual ou superior a 4,00), sua pesquisa registou apenas o item 5, o qual diz respeito do orgulho de realizar o trabalho, com média de 4,06, sendo essa a variável de maior satisfação no Ifes. Em contrapartida, não houve apontamento de nenhum item com média inferior a 3,00 (insatisfatória).

4.3.2. Análise da distribuição

A análise da distribuição tem o propósito de verificar a aderência da distribuição de frequência de uma determinada amostra, comparando-a a uma distribuição normal. Neste estudo, a análise faz-se necessária para orientar a definição dos métodos de inferência estatística a serem adotados, visto que muitos desses métodos exigem populações normalmente distribuídas (TRIOLA, 2013).

A distribuição da variável de interesse foi estudada com o Teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), que é um teste não paramétrico para verificação da hipótese nula de que a distribuição analisada se ajusta à normal (MARTINS; DOMINGUES, 2011). Assim, se o valor de significância (p-valor) for menor que 0,05, a hipótese nula é rejeitada.

Tabela 11 - Teste de normalidade

Kolmogorov-Smirnov	
Número de respondentes	Sig.
446	0,000

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Pode-se observar, a partir da Tabela 11, que o nível de significância (0,000) encontrado foi inferior a 0,05, ou seja, o teste K-S indica que a distribuição analisada não é normal. Nos casos em que a variável de interesse não provém de uma distribuição normal para comparações de grupos, devem ser adotados testes não paramétricos (MOORE; MCCABE, 2002), que também são chamados de testes livres

de distribuição, pois não é requisito que a amostra venha de uma população com normalidade ou qualquer outra distribuição particular (TRIOLA, 2013).

Dito isso, na subseção seguinte são apresentados os testes para comparação dos grupos, considerando os dados sociodemográficos. Nesta pesquisa foram utilizados dois testes não paramétricos, o Mann-Whitney e o Kruskal-Wallis. O primeiro é utilizado para testar a hipótese nula de que as duas amostras provêm de populações com medianas iguais (MARTINS; DOMINGUES, 2011), enquanto o Kruskal-Wallis analisa a mesma hipótese para dados de três ou mais grupos (TRIOLA, 2013).

4.3.3. Comparação da percepção da QVT geral e por fatores

Os testes ora apresentados visam verificar se há diferença estatisticamente significativa na percepção dos servidores do Ifes quanto à QVT, comparando-se os grupos atribuídos pelos dados sociodemográficos “sexo”, “carreira”, “tempo de atuação” e “unidade de trabalho”. A comparação baseia-se no p-valor (significância), onde valores abaixo de 0,05 levam à rejeição da hipótese nula, na qual todas as populações possuem distribuições iguais, tendo a hipótese alternativa ($\text{sig.} < 0,05$) de que a distribuição é diferente, no caso do Mann-Whitney, e de que pelo menos duas das populações possuem distribuições diferentes, no caso do Kruskal-Wallis.

4.3.3.1. QVT geral e fatores: comparação entre sexo

A variável “sexo” gerou dois grupos, e, portanto, foi realizado o teste Mann-Whitney. Os resultados expostos na Tabela 12, a seguir, mostram que não há diferença da QVT percebida pelos respondentes do sexo feminino e masculino, assim como para os fatores 1, 2 e 3. Entretanto, o teste indicou que há diferença significativa em relação ao “Trabalho e Espaço de Vida Total” (Fator 4), com sig. de 0,003, confirmando que existem uma diferença na distribuição dos postos nos quais as mulheres (203,47) estão menos satisfeitas com este fator da QVT que os homens (240,09).

Tabela 12 - Teste Mann-Whitney: QVT geral e fatores X sexo

Sexo		N	Média dos postos	Mann-Whitney U	Sig.
QVT Geral	Feminino	202	219,92	23.921,50	0,594
	Masculino	244	226,46		
1- Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	Feminino	202	221,09	24.156,50	0,719
	Masculino	244	225,50		
2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	Feminino	202	226,17	24.104,00	0,690
	Masculino	244	221,29		
3- Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	Feminino	202	221,94	24.328,00	0,814
	Masculino	244	224,80		
4- Trabalho e Espaço de Vida Total	Feminino	202	203,47	20.597,00	0,003
	Masculino	244	240,09		

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A diferença na satisfação com o “Trabalho e Espaço de Vida Total” entre homens e mulheres nos levam a crer que pode haver uma relação com as funções múltiplas que elas exercem, pois além das atividades profissionais, muitas são mães e também assumem as atividades do lar. Resultado semelhante foi constatado por Parcianello (2015) em sua pesquisa com servidores da UFMS, na qual as mulheres também estão menos satisfeitas com esse fator de QVT em comparação aos homens, obtendo-se as médias 3,29 e 3,54, respectivamente.

Por outro lado, considerando o sexo dos respondentes, Dias (2001) não constatou diferenças na percepção da QVT entre professores do curso de administração de universidade pública e privada do Rio Grande do Sul, e Moreira (2012) entre funcionários administrativos de Instituições de Ensino Superior do Ceará. Os resultados divergentes podem indicar que nas instituições pesquisadas por Dias (2001) e por Moreira (2012) são oferecidas às colaboradoras situações que atendam suas expectativas em relação ao equilíbrio entre o esforço dispensado ao trabalho e o tempo disponível para demais atividade da vida pessoal e familiar.

4.3.3.2. QVT geral e fatores: comparação entre carreiras

O teste Mann-Whitney também foi utilizado para comparação entre a QVT geral e fatores em função da carreira a qual o servidor pertence. O resultado apresentado na Tabela 13 mostra que foi identificada diferença significativa nos fatores “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho” (sig. 0,033) e “Trabalho e Espaço de Vida Total” (sig. 0,002). Em ambos fatores, os servidores da carreira de PEBTT (Fator 2 - 237,84; Fator 4 - 244,28) estão mais satisfeitos do que os TAEs (Fator 2 – 211,73; Fator 4 – 206,45). Para a QVT geral e fatores 1 e 3, não há diferença considerando a carreira do respondente.

Tabela 13 - Teste Mann-Whitney: QVT geral e fatores X carreira

Carreira		N	Média dos postos	Mann-Whitney U	Sig.
QVT Geral	TAE	245	215,76	22.725,50	0,161
	PEBTT	201	232,94		
1- Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	TAE	245	222,08	24.274,50	0,797
	PEBTT	201	225,23		
2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	TAE	245	211,73	21.739,50	0,033
	PEBTT	201	237,84		
3- Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	TAE	245	232,86	22.330,50	0,088
	PEBTT	201	212,10		
4- Trabalho e Espaço de Vida Total	TAE	245	206,45	20.445,00	0,002
	PEBTT	201	244,28		

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Embora os servidores públicos civis das autarquias federais, no caso, os do Ifes, sejam submetidos ao regime jurídico estabelecido pela Lei nº 8.112, de 11, de dezembro de 1990, é válido constar que cada grupo possui um plano de carreira. A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, estabelece o plano de carreira dos TAEs, enquanto a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, dispõe sobre a carreira de PEBTT. Ambas as leis contêm disposições relacionadas aos fatores 2 e 4, os quais apresentaram diferenças de percepção.

O Fator 2 engloba questões como incentivo para estudar e oportunidade de crescimento profissional. Nesse ponto, o plano de carreira dos docentes (inciso I, art. 30 da Lei 12.772/2012) discorre sobre a possibilidade de afastamento para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado, independentemente do tempo de serviço. Por outro lado, os TAEs precisam cumprir a

carência estabelecida pelo artigo 96-A, da Lei nº 8.112/1990, de 3 anos de efetivo exercício para afastarem-se para mestrado e 4 anos para doutorado e pós-doutorado. Esses preceitos legais podem ter relação com o índice de satisfação inferior por parte dos servidores da carreira TAE.

Em se tratando do fator “Trabalho e Espaço de Vida Total”, acredita-se que os docentes possuam maior autonomia e flexibilidade em sua jornada de trabalho, características próprias da carreira, enquanto os TAEs cumprem jornadas fixas em laboratórios, bibliotecas ou em setores administrativos. Pesquisa semelhante foi realizada por Ribeiro e La Falce (2016) em uma instituição de ensino público federal de Minas Gerais, quando também identificou-se que os docentes estão mais satisfeitos com os fatores da QVT - Oportunidade no Trabalho e Espaço que o Trabalho Ocupa na Vida -, em comparação com os TAEs.

4.3.3.3. QVT geral e fatores: comparação entre tempo de atuação

A comparação da variável tempo de atuação se deu com o teste Kruskal-Wallis, o qual indicado para testar variáveis com mais de dois grupos. A partir da Tabela 14, nota-se que somente o Fator 3 - Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho - não apresentou diferença significativa. O tempo de atuação é o primeiro a apresentar diferença significativa para a QVT geral, com sig. 0,000. Também foram encontradas diferenças nos fatores “Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo” (sig. 0,001), Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho” (sig. 0,000), e “Trabalho e Espaço de Vida Total” (sig. 0,003).

Tabela 14 - Teste Kruskal-Wallis: QVT geral e fatores X tempo de atuação

(continua)

Tempo de atuação	N	Média dos postos				
		QVT Geral	1- Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	3- Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	4- Trabalho e Espaço de Vida Total
Menos de 1 ano	46	301,95	298,60	314,08	270,37	254,14
1 a 2 anos	49	236,97	226,63	252,43	228,17	235,32
3 a 5 anos	110	214,60	218,29	209,36	224,67	224,27

Tabela 14 - Teste Kruskal-Wallis: QVT geral e fatores X tempo de atuação

(conclusão)

Tempo de atuação	N	Média dos postos				
		QVT Geral	1- Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	3- Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	4- Trabalho e Espaço de Vida Total
6 a 9 anos	137	204,68	209,39	205,26	217,86	190,00
10 anos ou mais	104	216,66	212,91	208,80	206,75	247,70
Kruskal-Wallis	Qui-quadrado	21,32	18,22	30,71	8,30	16,22
	gl	4	4	4	4	4
	Sig.	0,000	0,001	0,000	0,081	0,003

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A fim de identificar entre quais grupos estão as diferenças de percepção da QVT estatisticamente significativas, foi realizada a comparação de pares após o teste Kruskal-Wallis, recurso disponível no *software* SPSS. Na Tabela 15, encontram-se os pares que possuem diferenças estatisticamente significativas, sendo que o p-valor foi ajustado para a quantidade de comparações e representado pelo Sig. Aj. na última coluna.

Tabela 15 - Comparação de pares (post-hoc kruskal-Wallis): tempo de atuação

(continua)

	Amostra1-Amostra2	Média dos postos		Estatística do teste	Sig. Aj.
		Amostra 1	Amostra 2		
QVT Geral	3 a 5 anos-Menos de 1 ano	214,60	301,95	87,34	0,001
	6 a 9 anos-Menos de 1 ano	204,68	301,95	97,27	0,000
	10 anos ou mais-Menos de 1 ano	216,66	301,95	85,29	0,002
1- Uso de capacidades, integração e constitucionalismo	3 a 5 anos-Menos de 1 ano	218,29	298,60	88,21	0,000
	6 a 9 anos-Menos de 1 ano	209,39	298,60	85,68	0,002
	10 anos ou mais-Menos de 1 ano	212,91	298,60	80,31	0,004
2- Oportunidade de crescimento e relevância social do trabalho	3 a 5 anos-Menos de 1 ano	209,36	314,08	104,72	0,000
	6 a 9 anos-Menos de 1 ano	205,26	314,08	108,82	0,000
	10 anos ou mais-Menos de 1 ano	208,80	314,08	105,28	0,000

Tabela 16 - Comparação de pares (*post-hoc* kruskal-Wallis): tempo de atuação

	Amostra1-Amostra2	Média dos postos		Estatística do teste	Sig. Aj.
		Amostra 1	Amostra 2		
		4- Trabalho e espaço de vida total	6 a 9 anos-10 anos ou mais		
	6 a 9 anos-Menos de 1 ano	190	254,14	64,14	0,032

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 15, observa-se que servidores com menos de 1 ano de atuação no Ifes estão mais satisfeitos que os servidores que têm 3 anos ou mais, resultado que se repete nos fatores “Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo” e “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho”. Em relação ao fator “Trabalho e Espaço de Vida Total”, o grupo menos satisfeito tem entre 6 e 9 anos de instituição, enquanto quem tem 10 anos ou mais e menos de 1 ano estão mais satisfeitos com esse fator.

O fato de os servidores que ingressaram no Ifes a menos de 1 ano apresentarem maior satisfação com a QVT pode estar relacionado com a situação econômica e política do Brasil nos últimos anos. No primeiro trimestre de 2017, o desemprego atingiu 14,2 milhões de trabalhadores (13,7%) no país⁶. Assim, a conquista de um cargo público com possibilidade de estabilidade no emprego pode ter proporcionado certo “alívio” a esses servidores, fazendo com que tenham uma melhor qualidade de vida com mais recursos financeiros e menos insegurança. Este resultado pode indicar ainda que, com o tempo os servidores passam a ter maior conhecimento do trabalho, do ambiente e, o que parecia adequado inicialmente não permanece dessa forma.

4.3.3.4. QVT geral e fatores: comparação entre unidades de trabalho

Em se tratando de unidade de trabalho, comparou-se a QVT e seus fatores entre os 23 grupos. O teste Kruskal-Wallis mostrou que há diferença significativa na percepção dos servidores acerca da QVT geral (sig. 0,001) e de todos os quatro fatores relacionados, com significâncias de (0,002) para o “Uso de Capacidades, Integração

⁶ Disponível em <https://www.pragmatismopolitico.com.br/2017/04/ibge-desemprego-no-brasil-em-2017-atinge-nivel-recorde.html>. Acesso em: 17 abr. 2018.

e Constitucionalismo”, de (0,002) para “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho”, de (0,000) para o “Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho” e (0,034) para o “Trabalho e Espaço de Vida Total”, conforme consta na Tabela 16.

Tabela 16 - Teste Kruskal-Wallis: QVT geral e fatores X unidade de trabalho

Unidade de trabalho	N	Média dos postos				
		QVT Geral	1- Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	2-Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	3-Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	4-Trabalho e espaço de vida total
Alegre	22	232,11	223,16	235,20	238,75	234,20
Aracruz	13	206,50	189,46	214,31	221,85	205,58
Barra de São Francisco	6	294,92	330,25	311,25	171,33	248,50
Cachoeiro de Itapemirim	26	255,17	249,67	261,40	229,02	249,46
Cariacica	16	175,91	179,94	140,44	254,69	187,81
Cefor	7	277,57	246,21	270,86	311,86	277,57
Centro-serrano	9	199,28	237,00	202,50	192,56	153,61
Colatina	21	298,31	285,86	286,57	294,26	283,36
Guarapari	15	245,03	243,63	221,13	295,40	224,80
Ibatiba	15	254,23	236,93	267,63	301,97	220,67
Itapina	19	216,79	203,05	228,05	214,00	252,95
Linhares	14	145,96	156,29	150,54	194,79	145,93
Montanha	10	343,40	351,30	333,75	345,40	252,85
Nova Venécia	18	268,25	254,69	272,36	276,28	233,42
Piúma	12	150,04	135,67	184,29	133,71	160,38
Reitoria	30	198,15	220,73	199,53	183,43	198,02
Santa Teresa	19	162,76	162,05	172,03	166,11	178,82
São Mateus	26	217,31	230,71	215,25	179,85	243,25
Serra	24	214,17	219,44	192,27	233,75	215,73
Venda Nova do Imigrante	37	253,73	244,81	244,20	278,86	252,73
Viana	4	151,50	193,63	178,63	88,00	221,38
Vila Velha	12	136,79	138,50	152,25	177,50	123,75
Vitória	71	218,22	220,51	222,63	181,15	237,34
Kruskal-Wallis	Qui-quadrado	50,07	45,48	46,27	72,53	35,57
	gl	22	22	22	22	22
	Sig.	0,001	0,002	0,002	0,000	0,034

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Por meio da comparação de pares, foi possível identificar entre quais grupos encontram-se as diferenças. Ressalta-se, mais uma vez, que o p-valor foi ajustado para a quantidade de comparação (Sig. Aj.). Analisando a Tabela 17, observa-se que, após correção, a comparação de pares não identificou diferenças significativas para o Fator 4 - Trabalho e Espaço de Vida Total – considerando a unidade de trabalho.

Tabela 17 - Comparação de pares (post-hoc kruskal-Wallis): unidade de trabalho

	Amostra1-Amostra2	Média dos postos		Estatística do teste	Sig. Aj.
		Amostra 1	Amostra 2		
QVT Geral	Vila Velha-Montanha	136,79	343,40	206,61	0,046
1- Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo	Piúma-Montanha	136,67	351,30	215,63	0,023
	Vila Velha-Montanha	138,50	351,30	212,80	0,028
	Santa Teresa-Montanha	162,50	351,30	189,25	0,042
2- Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho	Cariacica-Montanha	140,44	333,75	-193,31	0,049
3- Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho	Piúma-Montanha	133,71	345,40	211,69	0,028

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Reportando-se à Tabela 17, é possível verificar que há diferença em relação à QVT geral na percepção dos servidores lotados nos *campi* Vila Velha (136,79) e Montanha (343,40), onde neste último há maior satisfação. O campus Montanha também apresentou maior satisfação quanto ao Uso de Capacidades, Interação e Constitucionalismo, com posto médio de 351,30 e diferença significativa, quando comparado a Piúma (136,67), Vila Velha (138,50) e Santa Teresa 162,50).

No fator “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho”, há diferença entre Montanha e Cariacica, com posto médio de 333,75 e 140,44, respectivamente, enquanto a diferença nas “Condições Físicas e Tecnológicas de Trabalho” está entre Montanha (345,40) e Piúma (133,71). As comparações de pares mostraram que os servidores lotados no campus Montanha são os mais satisfeitos em relação à QVT, e que os gestores devem ter atenção especial aos *campi* Vila Velha, Piúma, Santa Teresa e Cariacica, cujos servidores registraram estar menos satisfeitos com a QVT geral ou fator(es), quando comparados com os demais grupos.

Parte do resultado corrobora com constatações de outras pesquisas realizadas com servidores do Ifes. Leal (2018) identificou que os servidores do campus Vila Velha avaliam a qualidade dos serviços da Gestão de Pessoas de maneira inferior quando compara à avaliação dos demais *campi*. Já Closesel (2017), que desenvolveu uma pesquisa exclusivamente com servidores do campus Vila Velha, constatou que, embora os participantes se considerem comprometidos e envolvidos com o trabalho, os mesmos não observam estas características nos colegas de trabalho. Em relação aos outros *campi* constantes na Tabela 17 que cujos servidores avaliam os fatores de QVT de maneira inferior, não foram encontrados estudos com assuntos semelhantes, para fins de associação.

Muitas são as questões inerentes à unidade de lotação dos servidores que se relacionam com a QVT, como o estilo de gestão, infraestrutura e os diversos recursos disponíveis para o desenvolvimento do trabalho, e também característica da cultura local e outros fatores que podem influenciar na satisfação dos trabalhadores. Assim, os testes de comparações realizados mostraram que a satisfação com aspectos da QVT pode ter diferenças significativas, considerando a unidade de trabalho.

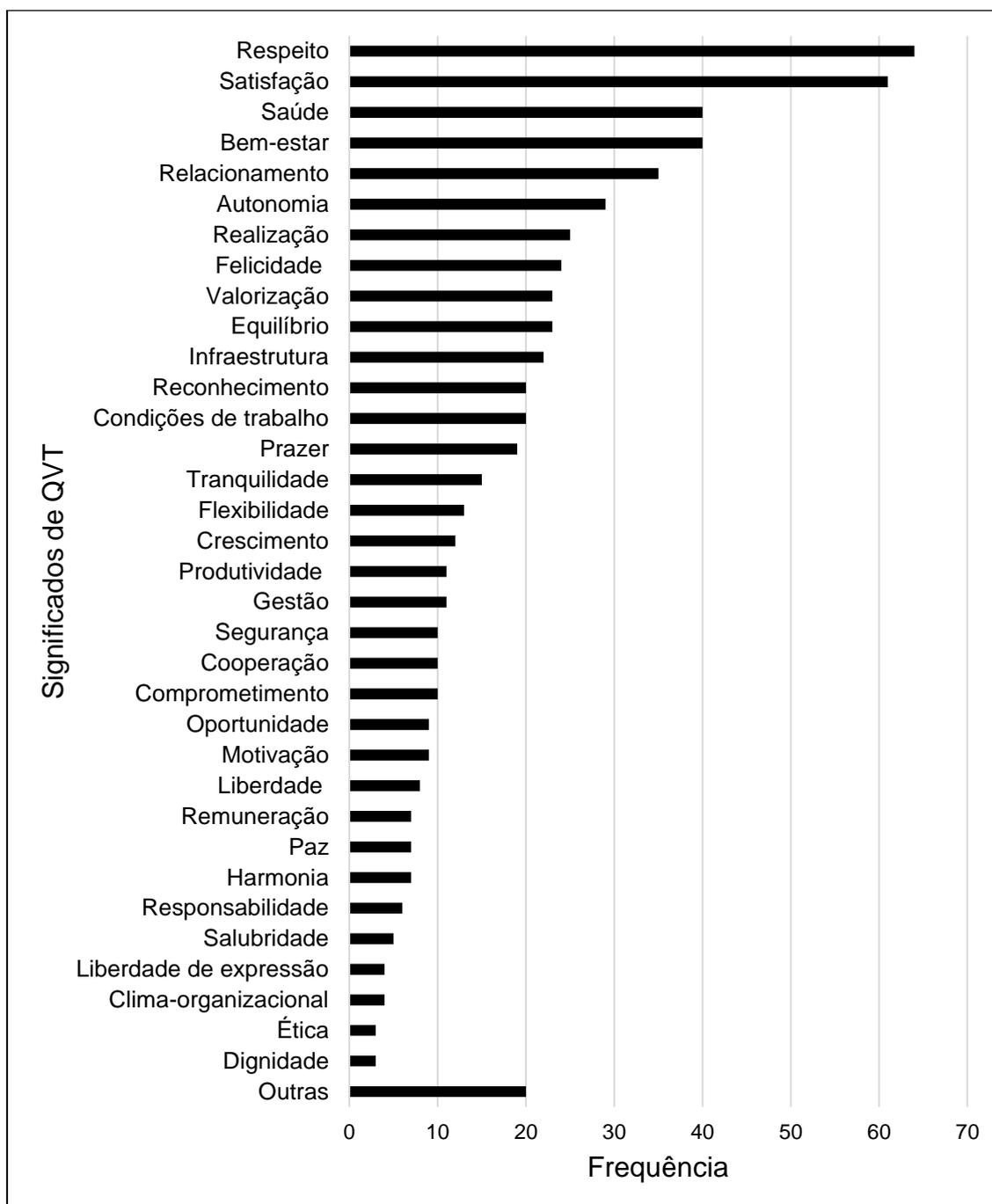
4.4. SIGNIFICADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS SERVIDORES DO IFES

Com o propósito de compreender qual o significado de qualidade de vida no trabalho para os servidores do Ifes, inseriu-se no questionário uma questão aberta, na qual o respondente deveria manifestar-se com até duas palavras ou expressões o que para ele indique QVT. As respostas foram tabuladas e analisadas, onde, primeiramente, foram excluídos os artigos, advérbios, pronomes e palavras redundantes e sem sentido no texto. Em seguida, as palavras e expressões sinônimas foram agrupadas, a fim de obter-se um termo mais adequado. Após o tratamento dos dados chegou-se a um total de 629 palavras ou expressões evocadas, sendo que foram citadas 49 palavras diferentes. A frequência de cada encontra-se no Gráfico 4.

Analisando o Gráfico 4, observa-se que a palavra “respeito” obteve a maior frequência, sendo citado por 64 respondentes, seguido de satisfação (n=61), saúde e bem-estar (n=40 cada), relacionamento (n=35), autonomia (n=29), realização (n=25), felicidade

(n=24), valorização e equilíbrio (n=23 cada), infraestrutura (n=22), reconhecimento e condições de trabalho (n=20 cada). Na barra “Outras” foram reunidas as palavras citadas apenas uma ou duas vezes, a saber: atenção, capacitação, confiança, eficiência, transparência, dedicação, desafio, dinamismo, equidade, *feedback*, gratidão, integração, pró-atividade, racionalização do trabalho e relevância.

Gráfico 4 - Significado de QVT para os servidores do Ifes



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

É válido ressaltar que o quesito remuneração, em termos de QVT, não representa muito para os servidores do Ifes, sendo citado por apenas 7 servidores. Esse resultado vai ao encontro da pesquisa realizada por Martins (2001) que investigou a QVT junto a docentes da Universidade Federal do Ceará e também ao estudo de Campos (2016) junto a técnicos administrativos em educação do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas.

Alguns participantes (n=18) não indicaram palavras para o significado de QVT, entretanto, declararam que a consideram importante e essencial. Por outro lado, houve manifestação de descrença em relação à QVT no Ifes, haja vista que um servidor registrou que “não existe”, enquanto outro afirmou ser “pouco desenvolvido”, além do fato de que dois servidores preferiram não se manifestar.

Com o intuito de analisar o entendimento dos servidores sobre o tema, bem como a sua relação com o conceito e categorias de QVT estabelecidos por Walton (1973), foi traçado um comparativo entre estes e alguns dos apontamentos dos servidores do Ifes, conforme consta no Quadro 10.

Quadro 12 - Comparação do significado de QVT atribuído pelos servidores

Categoria de QVT de Walton (1973)	Significado de QVT atribuídos pelos servidores do Ifes
Compensação justa e adequada	Remuneração.
Condições de trabalho	Saúde, bem-estar, infraestrutura, condições de trabalho, flexibilidade e salubridade.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia.
Oportunidade de crescimento e segurança	Valorização, reconhecimento, crescimento, segurança e oportunidade.
Integração social na organização	Relacionamento, cooperação, comprometimento, paz, harmonia e clima-organizacional.
Constitucionalismo	Respeito, liberdade, liberdade de expressão, ética e dignidade.
O trabalho e o espaço de vida total	Equilíbrio.
Relevância social do trabalho na vida	Produtividade e responsabilidade.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa e referencial teórico.

Verifica-se, conforme o exposto no Quadro 10, que existe compatibilidade entre boa parte dos significados de QVT indicados pelos servidores do Ifes e as categorias de QVT presentes no modelo de Walton (1973). Os resultados demonstram ainda, que a compreensão de QVT que os servidores têm diverge das ações desenvolvidas pelo PQVT e, conseqüentemente, confrontando com visão de QVT que o Ifes possui. Com base na pesquisa documental, constatou-se que o instituto está interpretando a QVT

como práticas individuais, incentivando a prática de hábitos saudáveis, prevenção de doenças e socialização dos servidores. Estas questões são importantes para as pessoas, porém estão voltadas à qualidade de vida, o que representa pouca ou quase nenhuma contribuição para o processo de trabalho e para o coletivo.

4.5. ASPECTOS QUE PROPORCIONAM SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO NO TRABALHO

Além da compreensão do significado de QVT para os servidores do Ifes, outras duas questões abertas foram inseridas na parte três do questionário, com o intuito de identificar aspectos que proporcionam a satisfação e a insatisfação dos servidores em relação ao trabalho. Os participantes puderam relatar, livremente, o que mais lhes trazia satisfação e insatisfação no trabalho. Alguns respondentes indicaram apenas um aspecto para cada situação, enquanto outros apontaram dois ou mais. Além disso, houve, ainda, quem preferiu não opinar.

Os dados dessas questões receberam tratamento qualitativo, sendo codificados e posteriormente distribuídos em categorias e/ou subcategorias (GIBBS, 20019), com levantamento da frequência com que foram indicados pelos participantes. A codificação e a distribuição em categorias e subcategorias foram orientadas pelo modelo teórico de QVT de Walton (1973), além da criação de outras categorias com base nos dados que reúnem aspectos diversos à teoria. A Tabela 18 apresenta aspectos que proporcionam satisfação, distribuídos nas oito categorias de QVT estabelecidas por Walton (1973) e nas categorias criadas: gestão, alunos, outros e nada.

Tabela 18 - Aspectos que proporcionam satisfação no trabalho

(continua)

		Frequência
Compensação justa e adequada		20
Compensação adequada	Salário; remuneração; dinheiro; retorno financeiro; boa relação esforço/recompensa	20
Condições de trabalho		24
Jornada de trabalho	Quantidade de horas trabalhadas; flexibilidade de horários	4

Tabela 18 - Aspectos que proporcionam satisfação no trabalho

(continuação)

		Frequência
Estrutura física e tecnológica	Bom ambiente de trabalho; boas condições físicas do ambiente; ambiente organizado; disponibilidade de materiais; condições dignas de trabalho; possibilidade de trabalhar com tecnologias atuais	20
Uso e desenvolvimento de capacidades		47
Autonomia	Autonomia; liberdade de criação/atuação; tranquilidade de desempenho da função; confiança	26
Uso de capacidades	Desenvolver e aplicar ideias; desafios; inovação; oportunidade de utilizar qualidades múltiplas; liberdade para expor novas ideias	9
Informações sobre o processo total de trabalho	Aprendizado; aperfeiçoamento e novos conhecimentos; tarefas cumpridas com eficiência; fazer a coisa certa no tempo certo; colocar em prática o que foi planejado; conseguir cumprir as demandas	12
Oportunidade de crescimento e segurança		109
Possibilidade de crescimento	Reconhecimento/valorização do trabalho desenvolvido; oportunidades de crescimento; meritocracia; oportunidade de pesquisa	105
Segurança	Segurança econômica; estabilidade	4
Integração social na organização		69
Relacionamento	Bom relacionamento com servidores e terceirizados; ambiente harmonioso, amigável e pacífico; amigos	42
Senso comunitário	Companheirismo/colaboração/cooperação; sintonia e comprometimento de todos; alcance de objetivos com o trabalho de todos sem sobrecarregar ninguém	27
Constitucionalismo		37
Direitos	Respeito em geral; respeito à saúde e estado emocional; respeito às diferenças; cumprimento da lei de carga horária profissional; ter os direitos garantidos; trabalhar com dignidade	28
Liberdade de expressão	Poder ter liberdade de expressão; ser ouvido	5
Tratamento imparcial	Tratamento de todos com imparcialidade; justiça; igualdade	4
O trabalho e o espaço de vida total		8
Horários balanceados	Compatibilidade de horários	1
Poucas mudanças geográficas	Proximidade de casa	1
Tempo para lazer e família	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	6

Tabela 18 - Aspectos que proporcionam satisfação no trabalho

		(conclusão)
		Frequência
Relevância social do trabalho na vida		121
Relevância social da instituição	Contribuir com a formação das pessoas; relevância do trabalho para a sociedade; saber que podemos melhorar as condições das pessoas através do acesso à educação	26
Responsabilidade pelos serviços	Prestar o melhor serviço à sociedade; sensação de dever cumprido; compromisso com o trabalho	16
Práticas do trabalho	Trabalhar na área de formação e/ou que se identifica; realização da tarefa; sentir prazer pelo que faz; efetividade nos resultados alcançados; evolução do trabalho; atingimento dos objetivos; poder desenvolver pesquisas; produtividade	79
Gestão		12
	Planejamento e desenvolvimento; entendimento; flexibilidade; organização; suporte/apoio para cumprir as tarefas; apoio/incentivo do gestor; percepção de melhoria de procedimentos	12
Alunos		42
	Sucesso dos alunos; relacionamento com os alunos; ter o trabalho reconhecido pelos alunos; evolução dos alunos; interesse dos alunos em aprender	42
Outros		3
	Tempo para estudo; resistir; ambiente educacional	3
Nada		4
	Atualmente nada, nada a declarar	4
Total		496

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 18, observa-se que os aspectos que proporcionam satisfação no trabalho indicados estão pulverizados nas categorias já citadas, com destaque para a subcategoria “Possibilidade de crescimento” (n=105), “Práticas do trabalho” (n=79) e “Relacionamento” (n=42). Outro resultado expressivo foram as 42 indicações para a categoria “Alunos”, na qual, principalmente docentes, disseram que o “sucesso dos alunos”, o “relacionamento com os alunos”, “ter o trabalho reconhecido pelos alunos”, a “evolução dos alunos” e o “interesse dos alunos em aprender” proporcionam satisfação em relação ao trabalho que desempenham.

Por outro ângulo, apenas 20 servidores apontaram que o que mais traz satisfação no trabalho são aspectos da categoria “Compensação Justa e Adequada”. O senso

comum muitas vezes relaciona o sucesso e a realização profissional à retribuição financeira, ideia muito presente no dito popular “dinheiro traz felicidade”. No entanto, o resultado desta pesquisa demonstra que no cenário do Ifes essa não é a percepção da maioria os servidores. Assim, ressalta-se, ainda, que somente 4 respondentes declaram não haver nada que lhes proporcione satisfação ou preferiram não declarar.

Complementarmente aos aspectos indicativos de satisfação, também se questionou sobre os que mais trazem insatisfação aos servidores do Ifes no trabalho. Os dados dessa questão receberam o mesmo tratamento dos da questão anterior, gerando categorias com abordagem teórica, conforme o modelo de QVT de Walton (1973). Ademais, com base nos dados foram criadas ainda as categorias “Burocracia”, “Gestão”, “Alunos”, “Outros” e “Nada”, de acordo com na Tabela 19, a seguir.

Tabela 19 - Aspectos que proporcionam insatisfação no trabalho

(continua)

		Frequência
Compensação justa e adequada		9
Compensação adequada	Baixa remuneração/salário; salário <i>versus</i> carga horária;	7
Proporcionalidade entre salários	Servidores ganhando o mesmo salário e não desempenhado suas funções com zelo e dedicação; poderia ser mais valorizado diante dos outros profissionais	2
Condições de trabalho		63
Jornada de trabalho	Excesso de carga horária; subestimação de tempo para fazer um trabalho de qualidade; excesso de trabalho; quantidade escassa de servidores	30
Estrutura física e tecnológica	Estrutura física ruim; falta de espaço físico; escassez de equipamentos; falta de material; defasagem tecnológica e administrativa; falta de condições para o exercício profissional; dificuldade para adquirir manutenção de equipamentos	30
Salubridade	Pouca preocupação do instituto com a segurança do trabalho; ambiente de trabalho nocivo; falta de equipamentos de segurança	3
Uso e desenvolvimento de capacidades		19
Autonomia	Falta de autonomia; falta de liberdade; controle; restrição; dependência dos superiores; desrespeito ao trabalho quando se faz a coisa certa	6

Tabela 19 - Aspectos que proporcionam insatisfação no trabalho

(continuação)

		Frequência
Tratamento imparcial	Injustiças; gestão parcial; diferença no direito a afastamento entre técnico administrativo e professor; impossibilidade contratação de TAE substituto; atuação com dois pesos e duas medidas; favorecimentos pessoais e políticas assistencialistas; tratamento diferenciado entre servidores/classes; parcialidade; apadrinhamento de funções; "politicagem"; perseguição	26
Uso de capacidades	Ser subutilizado; cumprir horário sem atividade para executar; não conseguir implementar alguns procedimentos/práticas para melhoria; não poder ajudar quando tenho condições; deficiência na distribuições de atribuições	6
Informações sobre o processo total de trabalho	Falta de treinamento para novos servidores; falta de conhecimento das rotinas; falta de padronização nos procedimentos; falta de incentivo à capacitação profissional por parte da instituição	7
Oportunidade de crescimento e segurança		48
Possibilidade de crescimento	Desvalorização do trabalho; falta de reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento; falta de promoção na carreira; limitação do crescimento profissional; falta de oportunidade; falta de oportunidade para pós-graduação; falta de incentivo à pesquisa	43
Perspectiva de avanço salarial	Pouca valorização financeira; falta de valorização financeira	4
Segurança	Incertezas	1
Integração social na organização		103
Ausência de preconceito	Machismo	1
Igualdade	Desigualdades; desigualdade de tratamento entre os pares	4
Relacionamento	Conversas paralelas; hipocrisia e falsidade de colegas de trabalho; clima organizacional ruim; relação entre servidores desgastada; falta de respeito de colegas e alunos; stress e conflitos; desarmonia e falta de bom senso; ser tratado fora do grupo; descaso; conluio	40
Senso comunitário	Falta de comprometimento; má vontade de colegas em trabalhar; indiferença e individualismo de alguns servidores; brigas por interesses particulares; falta de ética; colegas egoístas que só reclamam; vaidades inúteis; ausência de altruísmo; embates políticos pela simples busca do poder; arrogância; hostilidade; falta de parceria da equipe; pessoas oportunistas; comodismo; deslealdade; competição e exibicionismo; exploração; falta de profissionalismo	58

Tabela 19 - Aspectos que proporcionam insatisfação no trabalho

		(continuação)
		Frequência
Constitucionalismo		62
Direitos	Desrespeito; falta de educação; negação de direitos do trabalhador; falta de respeito com os direitos estabelecidos em lei; normas e procedimentos estabelecidos pela instituição que dificultam os direitos dos servidores	35
Liberdade de expressão	Não ser ouvido	1
O trabalho e o espaço de vida total		11
Horários balanceados	Horário de trabalho	3
Poucas mudanças geográficas	Distância em relação à cidade; distância e tempo de locomoção para o serviço (zona rural); ficar longe da família e amigos; distância da residência	4
Tempo para lazer e família	Trabalho extra em casa; prejudicar a minha saúde mental; falta de qualidade de vida no trabalho e vida pessoal; influências negativas do trabalho na vida pessoal	4
Relevância social do trabalho na vida		24
Relevância social da instituição	Falta de reconhecimento da sociedade; irrelevância	2
Responsabilidade pelos serviços	Equipe desinteressada; equipe desmotivada; letargia do serviço público; morosidade na espera de decisões de outras pessoas; falta de responsabilidade na realização de certos serviços; irresponsabilidades; desídia dos pares; negligência dos colaboradores; omissão de função; colegas que não "estão nem aí" para a instituição	12
Práticas do trabalho	Trabalhar com rotinas desagradáveis; ver o trabalho perdido; descontinuidade; desvio de função; trabalhar com algo que não tem satisfação; inércia; estagnação; desídia; entaves a produtividade	10
Burocracia		40
	Disfunção burocrática; engessamento da máquina pública e do processo de trabalho; excesso de normas e registros	40

Tabela 19 - Aspectos que proporcionam insatisfação no trabalho

		(conclusão)
		Frequência
Gestão		67
	Falta de suporte/apoio; falta de transparência; má gestão ou gestão inadequada; falta de gestão participativa efetiva; falta de liderança por parte dos gestores; falta de solução definitiva para certos problemas; obrigatoriedade do ponto eletrônico; ineficiência e ineficácia; negligência de gestores; limites exagerados; pequenas cobranças; pressão; imposições; cobranças; comportamento de alguns gestores; falta de planejamento; reuniões infrutíferas; comunicação ineficiente; falta de objetivos comuns; inércia da gestão na alteração de cargos de confiança sem produtividade/resultados satisfatórios; centralização de informações; problemas na gestão de pessoas; desconsideração e diminuição por parte da gestão em relação ao trabalho realizado cotidianamente; Exploração e ingerência; demora na resolução de assuntos importantes; desorganização das normas internas (resoluções); retrabalho e desperdício de recursos; falta de objetividade nas tarefas	67
Alunos		12
	Falta ou pouco interesse dos alunos; falta de algumas normas para os alunos; dificuldade dos alunos por não terem a base necessária para o conhecimento; cobrança dos pais sobre os professores, tirando a responsabilidade dos filhos; falta de um maior envolvimento e apoio aos alunos cotistas	12
Outros		16
	políticas governamentais; falta de recursos e investimento em educação; desvalorização da disciplina; reclamações; falta de acesso a todos os interessados; falta de perspectiva de mudança na filosofia de ensino técnico e graduação	16
Nada		6
	Nada a declarar; não tenho; nenhuma	6
Total		480

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Mais uma vez, os dados encontram-se disseminados entre as categorias, não havendo concentração de aspectos que, na opinião dos servidores, proporcionam insatisfação em determinada categoria. Conforme a Tabela 19, os aspectos com maior frequência estão na categoria “Gestão”, indicados por 67 respondentes. Foram mencionados aspectos como “falta de suporte/apoio”, “falta de gestão participativa efetiva”, “falta de planejamento” e “comunicação ineficiente”.

Dentre as categorias de QVT de Walton (1973), destaca-se a “Integração Social na Organização”, com ocorrência de insatisfações com “Senso Comunitário” (n=58) em situações como “falta de parceria da equipe” e “falta de comprometimento”. Ademais, na categoria “Relacionamento” (n=40), questões como “conversas paralelas” e “relação entre servidores desgastadas” trazem insatisfação no trabalho. Um número significativo de servidores (n=43) também se mostrou insatisfeito com a “Possibilidade de crescimento”.

É válido destacar que diversos aspectos citados como insatisfatórios já haviam sido mencionados na pesquisa de clima organizacional realizada entre novembro de 2013 e janeiro de 2014 (IFES, 2014a), como produto do Planejamento Estratégico do Ifes. Este planejamento precedeu a construção PDI 2014-2019, o qual abarca o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Após a apresentação desses resultados, fez-se uma análise das Tabelas 18 e 19 conjuntamente, traçando um paralelo de cada categoria, relacionando os aspectos que trazem satisfação e insatisfação com os resultados quantitativos da escala de avaliação da QVT (Tabela 10). A categoria “Compensação Justa e Adequada” não foi compreendida na escala pelos argumentos elencados previamente, entretanto, foram mencionados aspectos relacionados a ela. O número de servidores (n=20) satisfeitos com essa categoria é superior às citações de insatisfação (n=9). Nota-se, com esse resultado, que a remuneração e o retorno financeiro em geral não é um fator crítico para a satisfação ou insatisfação dos servidores do Ifes.

Na categoria “Condições de Trabalho” houve uma maior frequência de citações com predominância de aspectos que proporcionam insatisfação (n=63). Em relação à subcategoria “Estrutura Física e Tecnológica”, há servidores satisfeitos (n=20) e servidores insatisfeitos (n=30), situação que não pode ser considerada contraditória, visto que o Ifes possui 23 unidades com realidades diferentes: umas com estruturas mais antigas, outras, intermediárias, totalmente estabelecidas e as mais estruturadas, além das que foram criadas recentemente, as quais ainda estão com obras em andamento. Retomando ao resultado da escala de avaliação da QVT, a categoria “Condições de Trabalho” obteve uma média com indicativo de satisfação (3,48), enquanto a média geral de QVT foi 3,62. Desse modo, a análise qualitativa manteve-se coerente com o resultado quantitativo.

Aspectos relativos ao “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” ocorreram de forma moderada, com frequência de 47 para satisfação e 19 para insatisfação. Nessa categoria, observa-se certa divergência com o resultado da escala de avaliação da QVT. Quando questionados no item 17 “O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que o Ifes oferece?”, muitos servidores indicaram não estarem satisfeitos, visto que essa questão obteve uma média de 2,92, sendo a menor dentre todos os itens da escala. Em contrapartida, na questão aberta, apenas 7 respondentes indicaram insatisfação, mencionando aspectos como a “falta de treinamento para novos servidores”, “falta de conhecimento das rotinas”, “falta de padronização nos procedimentos” e “falta de incentivo em capacitação profissional por parte da instituição”.

Um número expressivo de servidores (n=109) manifestaram satisfação com a “Oportunidade de Crescimento e Segurança”, principalmente com a subcategoria “Possibilidade de crescimento” (n=105). Também há quem sinta insatisfação com aspectos dessa subcategoria, sendo que 43 servidores indicaram “falta de oportunidade”, “falta de promoção na carreira”, “limitação do crescimento profissional”, dentre outros. Quanto às promoções nas carreiras PEBTT e TAE, essas estão estabelecidas em lei, não cabendo interferência da gestão do Ifes. A média 3,63 obtida na questão 04 da escala de avaliação de QVT “O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional no Ifes?” sinaliza que, no geral, os servidores estão tendentes à satisfação nesse quesito.

Por sua vez, a categoria “Integração Social na Organização” foi bastante citada pelos respondentes, tendo uma frequência de 69 para satisfação e 103 para insatisfação. Na subcategoria “Relacionamento”, há um equilíbrio no número de servidores satisfeitos (n=42) e insatisfeitos (n=40). Por outro lado, a subcategoria “Senso comunitário” apresentou uma frequência maior de servidores insatisfeitos (n=58), em que foram mencionadas situações como “falta de comprometimento”, “falta de parceria da equipe” e “comodismo”. Essa diferença também foi constatada na escala, nas médias das questões 6 e 7, cujos respondentes afirmaram estar satisfeitos com o relacionamento entre colegas e chefes, com média 4,00. Já em relação ao comprometimento da equipe e colegas com o trabalho, a média foi um pouco inferior, fechada em 3,70.

Na categoria “Constitucionalismo”, a manifestação dos participantes foi intermediária, onde 37 servidores indicaram satisfação e 62, insatisfação. Dentre as insatisfações, tem-se situação de desrespeito e tratamento parcial. Na avaliação da QVT, das questões relacionadas a essa categoria, o item 10 “O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?” teve média 3,46, um pouco inferior à média geral da QVT, que foi de 3,62. A categoria “O trabalho e o espaço de vida total” foi pouco citada pelos participantes, sendo que 8 servidores indicaram satisfação e 11, insatisfação. Na escala, as médias de questões relacionadas (Q11=3,53; Q12=3,59; Q13=3,52) aproximam-se da QVT geral.

A última categoria do modelo de QVT de Walton (1973) – “Relevância Social do Trabalho na Vida” – foi a que apresentou maior frequência (n=121), o que corrobora com o resultado da escala de avaliação da QVT, que indicou o orgulho de realizar o trabalho como o item de maior satisfação entre os servidores do Ifes, com média 4,24. Assim, encerram-se as análises de aspectos que, na opinião dos participantes da pesquisa, proporcionam satisfação e insatisfação no trabalho, considerando as oito categorias de QVT de Walton (1973).

Após a análise e discussão dos resultados desta pesquisa, foi possível verificar a constatação de Nadler e Lawler (1983), de que a qualidade de vida no trabalho possui muitas faces e características de ambiguidade e subjetividade. Confirmou-se, também, os consensos identificados por Martel e Dupuis (2006): a) a QVT é uma construção subjetiva; b) os aspectos organizacionais, humanos e sociais interagem e devem ser integrados na definição de QVT; e c) existe uma relação indissociável entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. OBJETIVOS DA PESQUISA E RESULTADOS GERAIS

A Qualidade Vida no Trabalho é uma temática relevante para as organizações, inclusive para o setor público, segmento no qual o Ifes está inserido. Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi analisar como a qualidade de vida no trabalho é percebida pelos servidores que atuam no Instituto Federal do Espírito Santo. Para atingi-lo, foram traçados os seguintes objetivos específicos: (1) identificar e descrever, de forma sucinta, as ações/atividades desenvolvidas no âmbito do PQVT; (2) avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores segundo o modelo Walton (1973); (3) compreender qual é o significado de QVT para os servidores e (4) identificar aspectos que proporcionam satisfação e insatisfação dos servidores do Ifes no trabalho.

Acredita-se que os objetivos propostos foram alcançados. Por meio da pesquisa documental foram identificadas e descritas, sucintamente, as ações/atividades desenvolvidas pelo PQVT do Ifes nos anos de 2015, 2016 e 2017. Os resultados indicam que há indícios de que nem todos os *campi* estão executando ações. Constatou-se, também que dos que executaram, algumas ações são mais sistêmicas, enquanto outras são mais esporádicas. A maioria das atividades desenvolvidas está voltadas para a saúde e bem-estar dos servidores e para a integração social dentro da organização. Verificou-se, ainda, que não há consenso ou procedimento pré-estabelecidos para registro e documentação de dados referentes às ações/atividade do programa.

Para avaliação da QVT segundo o modelo Walton (1973), a pesquisa contou com a participação de 446 questionários respondidos por servidores efetivos do Ifes pertencentes às carreiras de PEBTT e TAE. Técnicas estatísticas indicaram a adequação da escala para o presente estudo. A análise fatorial exploratória extraiu quatro fatores com variância total explicada de 67,96%. A análise da consistência interna do instrumento foi testada pelo *Alfa de Cronbach*, sendo que os resultados indicaram consistência muito boa ou excelente, a saber: Uso de capacidades, integração e constitucionalismo, 0,922; Oportunidade de crescimento e relevância social do trabalho, 0,878; Condições físicas e tecnológicas de trabalho, 0,858; e

Trabalho e espaço de vida total, 0,902.

Numa escala de 1 a 5, a média geral de QVT foi de 3,62, e considerando os fatores, todos apresentaram média superior a 3,00, o que indica que o Ifes possui uma QVT tendente à satisfação. O fator “Uso de Capacidades, Integração e Constitucionalismo” é o melhor avaliado (3,88) e bem próximo de 4,00, que na escala, indica satisfação. A menor média (3,34) foi a do fator 2 “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social”, avaliação mais próxima do ponto de equilíbrio, ou seja, nem satisfeito e nem insatisfeito.

As questões 17 “O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que o Ifes oferece?”; 21 “O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas que o Ifes tem?” e 18 “Em relação ao incentivo que o Ifes dá para você estudar, como você se sente?” contribuíram para a redução da avaliação do fator 2, com médias 2,92, 3,11 e 3,36, respectivamente.

Ainda com o objetivo de avaliar a QVT no Ifes, foram realizados os testes estatísticos Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, a fim de comparar os grupos das variáveis sociodemográficas sexo, carreira, tempo de atuação e unidade de trabalho, em relação à QVT geral e fatores extraídos. Os resultados apontaram que os homens estão mais satisfeitos com o fator “Trabalho e Espaço de Vida Total” que as mulheres. Comparando-se as carreiras de PEBTT e TAE, os docentes estão mais satisfeitos que os TAEs em relação aos fatores “Oportunidade de Crescimento e Relevância Social do Trabalho” e “Trabalho e Espaço de Vida Total”.

Quanto ao tempo de atuação, servidores que atuam na instituição a menos de um ano estão mais satisfeitos com a QVT geral do que os que possuem 3 anos ou mais. A comparação entre as unidades de trabalho é a mais complexa, visto que o Ifes possui 23 destas. Os resultados indicaram diferença estatisticamente significativa entre algumas unidades, destacando-se que, nos quatro casos que registraram diferenças, conforme segue, os servidores que atuam no campus Montanha estão mais satisfeitos:

- ✓ **Vila Velha e Montanha** - QVT Geral e Uso de capacidades, integração e constitucionalismo;

- ✓ **Piúma e Montanha** - Uso de capacidades, integração e constitucionalismo e Condições físicas e tecnológicas de trabalho;
- ✓ **Santa Teresa e Montanha** - Uso de capacidades, integração e constitucionalismo;
- ✓ **Cariacica e Montanha** - Oportunidade de crescimento e relevância social do trabalho.

Com a finalidade de compreender qual o significado da QVT, os participantes foram orientados a indicarem duas palavras ou expressões que a representasse. É possível concluir, a partir dos resultados, que os servidores do Ifes enxergam a QVT de diversas formas, sendo que a maioria das indicações vai ao encontro de conceito e categorias de QVT atribuídos por Walton (1973). As palavras e expressões mais citadas foram respeito, satisfação, bem-estar, saúde, relacionamento, autonomia, realização, felicidade, valorização, equilíbrio, infraestrutura, reconhecimento e condições de trabalho.

Por fim, questões abertas permitiram atingir o objeto de identificar os aspectos que proporcionam a satisfação e a insatisfação dos servidores em relação ao trabalho. As respostas ficaram bastante pulverizadas nas oito categorias de QVT de Walton (1973) e em outras categorias criadas a partir dos dados. Embora bem dispersos, os aspectos de satisfação tiveram uma maior frequência (n=121) na categoria “Relevância Social do Trabalho na Vida”, enquanto a maioria das insatisfações (n=103) se viu na categoria “Integração Social na Organização”. Os resultados trazem evidências de que a distribuição geográfica das 23 unidades, assim como alguns aspectos de gestão, possibilitam certas divergências entre os resultados da escala de avaliação da QVT e o resultado da opinião dos servidores sobre o que mais lhes traz satisfação e insatisfação no trabalho.

A partir dos resultados deste estudo é possível concluir que na instituição pesquisada há divergências na forma como o instituto compreende a QVT e o significado desta para os servidores. As ações desenvolvidas pelo Ifes se aproximam mais da promoção à qualidade de vida, com intervenções mais individualizadas, que pouco contribuem para a melhoria do processo de trabalho. Por sua vez, os servidores vêm a QVT de maneira mais ampla, considerando que a maioria das palavra e expressões

por eles evocadas estão relacionadas às categorias de QVT estabelecidos por Walton (1973), para quem a qualidade de vida no trabalho segue valores do ambiente e trabalho e humanísticos, em busca de melhores condições de trabalho.

Esta dissertação se dedicou à QVT, que é um tema relevante para as organizações e que vem sendo objeto de pesquisas internacionais e nacionais. Entende-se que esse assunto deve ser estudado e debatido constantemente no ambiente organizacional. Assim, espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores do Ifes, visando a oferta de serviços públicos de excelência. Ao final deste estudo serão apresentadas sugestões para o Ifes (Apêndice D), onde constam os problemas ou deficiências detectadas e a proposição de ações para amenizá-los ou até mesmo eliminá-los.

5.2. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Importa ressaltar algumas limitações presentes neste trabalho. A identificação e descrição das ações/atividades desenvolvidas no âmbito do PQVT do Ifes foram realizadas com base na pesquisa documental e limitou-se a utilização de documentos institucionais disponibilizados publicamente. É oportuno informar que houve busca, junto ao Ifes, por possíveis documentos internos com maiores informações, porém, sem êxito. Desse modo, o resultado pode não ter compreendido integralmente todas as ações/atividades e/ou as que foram descritas podem não ter a completude das informações.

Outra limitação está relacionada à pesquisa direta com os servidores. Existe a possibilidade de que pessoas mais insatisfeitas ou até menos mais satisfeitas não tenham se interessado em participar da pesquisa, o que pode ter interferido nos resultados. Somado a isso, a pesquisa foi desenvolvida a partir de uma determinada amostra e em um momento específico, refletindo uma realidade parcial, o que gera a necessidade de outras pesquisas sobre o tema para melhor compreendê-lo.

Os resultados obtidos e as limitações elencadas oferecem alguns pontos de partida para pesquisas futuras. Para avaliação do PQVT, sugere-se uma pesquisa junto aos líderes e equipes do projeto, visando compreender os resultados alcançados e

dificuldades encontradas na sua execução. Sugerem-se, ainda, novos estudos com os servidores dos *campi* Vila Velha, Piúma, Santa Teresa e Cariacica, visto que nessas unidades a QVT é percebida de maneira inferior. Esta pesquisa pode desenvolver-se a partir de técnicas qualitativas para identificar fatores críticos à qualidade de vida no trabalho, buscando, assim, um caminho para que a QVT seja equivalente em todas as unidades do Ifes.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Andressa Medeiros Pereira de. **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UFRN: uma avaliação centrada na percepção dos trabalhadores**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, 2015.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.
- ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva; RUIZ, Valdete Maria. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 11, n. 22, p. 143-167, Jul./dez. 2015.
- ALMEIDA, Diogo; SANTOS, Marco Aurélio Reis dos; COSTA, Antônio Fernando Branco. Aplicação do coeficiente alfa de Cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 30, 2010, São Carlos-SP. **Anais eletrônicos da Associação Brasileira de Engenharia de Produção**.
- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo-PR, v. 9, n. 1, p. 35-48, mai. 2010.
- AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1980, 270p.
- ASFORA, Silvia Cauás; DIAS, Sônia Maria Rodrigues Calado. Modelo de qualidade de vida no trabalho para polícia militar de Pernambuco. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, ed. 49, v. 12, n. 1, p 89-114, jan./fev. 2006.
- BERGERON, Jean-Luc Fortier. La qualité de vie au travail: de quoi parle-t-on? **Revue Comerse**. Montreal: n.1, Janeiro/1982.
- Boisvert, Maurice. **La qualité de la vie au travail: Regards sur l'expérience québécoise**. Ottawa: Agence D'Arcy, 1980.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 12 dez. 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 16 abr. 2018.
- _____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação da Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 13 jan.

2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 16 abr. 2018.

_____. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 30 dez. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 11 ago. 2017.

_____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estrutura do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal (...); sobre o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (...). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 12 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 90-111, 2º. sem. 1997.

CABRAL JÚNIOR, Ubirajara B. O ambiente de trabalho dos profissionais de educação. In: CABRAL JÚNIOR, Ubirajara B. (Org.). **Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais da educação**. Petrópolis, RJ: De Petrus at Alii; Rio de Janeiro: Faperj, 2013, p. 11-193.

CAMPOS, Nilo Morais de. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal Sul-rio-grandense lotados em Pelotas**. 2016. Dissertação (Mestrado em Política Social), Universidade Católica de Pelotas, Pelotas-RS, 2016. Disponível em: <<http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/513>>. Acesso em: 28 out. 2017.

CLOSEL, Úrsula de Oliveira. **Bem-estar no ambiente de trabalho: uma análise à luz da psicologia positiva**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública), Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES, 2017.

DIAS, Giselda Sallon. **Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas: a relação entre uma universidade pública e uma privada**. 2001. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia) - Escola de Engenharia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2001.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, 108p.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011, 320p.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natália. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre**

Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista da Administração – RAUSP**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, abr./mai./jun. 2009.

FROSSARD, Maiby Carestiatto. Qualidade de vida no serviço público: um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - ANP. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro-RJ, 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3294>>. Acesso em: 25 out. 2017.

GARCIA, Ysrael Moura. Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 13, n. 26, p. 195-214, jul-dez. 2017.

GARLET, Valéria; BEURON, Thiago Antonio; SCHERER, Flávia Luciane. Qualidade de vida no serviço público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas. **Revista do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, jan/jun 2017.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL. Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

GIL. Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010. 184p.

GUEIROS, Manuela Gomes; OLIVEIRA, Lúcia Maria Barbosa de. Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana de Recife. In: **EnANPAD, XXVI**, 2002, Salvador.

GUEST, Robert H. Quality of work life-learning from Tarrytown. **Harvard Business Review**. July-August. 1979.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974. Disponível em: <<https://eric.ed.gov/?id=ED099580>>. Acesso em: 31 ago. 2017.

_____. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>>. Acesso em: 24 ago. 2017.

- HACKMAN, J. Richard; LAWLER, Edward E. Employee reactions to job characteristics. **Journal of applied psychology**, v. 55, n. 3, p. 259, 1971.
- HAIR JR, Joseph F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6. Ed. São Paulo: Bookman, 2009.
- HUSE, Edgard F.; CUMMINGS, Thomas G. **Organization Development and Change**. St Paul: Ed Minn, 1985.
- IFES. **Pesquisa de clima organizacional – docentes e técnicos administrativos**. Vitória: IFES, 2014a.
- _____. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2-2019-1**. Vitória: Instituto federal do Espírito Santo, 2014b.
- _____. **Relatório de Gestão Exercício de 2015**. Vitória: Instituto Federal do Espírito Santo, 2016.
- _____. **Relatório de Gestão Exercício de 2016**. Vitória: Instituto Federal do Espírito Santo, 2017.
- _____. **Relatório de Gestão Exercício de 2017**. Vitória: Instituto Federal do Espírito Santo, 2018.
- _____. **Institucional**. 2017a. Disponível em: <<http://www.ifes.edu.br/institucional>>. Acesso em: 11 ago. 2017.
- _____. **Planejamento Estratégico do Ifes**. 2017b. Disponível em: <<http://prodi.ifes.edu.br/component/content/article/2-uncategorised/16268-planejamento-estrategico-do-ifes>>. Acesso em: 11 dez. 2017.
- KLEIN, Leander Luiz et.al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 317-344, dez. 2017.
- LEAL, Lara de Sá. **Análise dos papéis desempenhados pela gestão de pessoas no Instituto Federal do Espírito Santo**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública), Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES, 2018.
- LEMOS, Ricardo Brião. **A Qualidade de Vida no Trabalho sob a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pampa**. 2015. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria-RS, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/4755>>. Acesso em: 18 nov. 2017.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007, 191 p.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007, 267 p.

_____. **Qualidade de vida no trabalho:** Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2008, 217 p.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012, 736p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010, 297p.

MAROCO, João; GARCIA-MARQUES, Teresa. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. **Laboratório de Psicologia**, p. 65-90, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/133>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

MARTEL, Jean-Pierre; DUPUIS, Gilles. Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social indicators research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006.

MARTINS, Márcia Maria da Costa. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará.** 2011. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011. Disponível em: < <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/2800>>. Acesso em: 30 out. 2017.

MARTINS, Gilberto de Andrade; DOMINGUES, Osmar. **Estatística geral e aplicada.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011, 399p.

MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso na área da construção civil. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

MOORE, David S.; MACCABE, George P. **Introdução à prática da estatística.** 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2002, 536p.

MOREIRA, Ana Zenilce. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior.** Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: < www.uece.br/ppga/index.php/arquivos/doc_download/104-anamoreira>. Acesso em: 02 ago. 2017.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, Eunice Câmara de; MELLO, Josiane. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado numa biblioteca universitária no Rio Grande do Norte. **Revista ABC – Associação Catatinense de Bibliotecários**, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 270-293, abr./jul. 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Glossario OMS della Promozione della Salute**. World Health Organization: Ginevra 1998.

PARCIANELLO, José Adroaldo. **Qualidade de vida no trabalho: subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria-RS, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/4758>>. Acesso em: 10 out. 2017.

PEDROSO, Bruno. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa-PR, 2010.

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

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008, p. 51-62.

RIBEIRO, Silvana Nahas; LA FALCE, Jefferson Lopes. Qualidade de vida no trabalho: estudo em uma instituição de ensino pública. In: **Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI 2016**. Anais...Juiz de Fora(MG) UFJF, 2017. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/casi/36802-QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO--ESTUDO-EM-UMA-INSTITUICAO-DE-ENSINO-PUBLICA>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

RODRIGUES, Marcos Vinícius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

SASHKIN, Marshall; BURKE, W. Warner. Organizational development in the 1980's. **Journal of Management**. v.13. ed. 2. p. 393-417, Junho/1987.

SEASHORE, Stanley E. Defining and measuring the quality of working life, In: DAVIS, Louis. **The Quality of Working Life**. Free Press: New York, 1975. p. 105–118.

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, Itararé-SP, v. 1, n. 2, p. 11-25, jul./dez. 2010.

SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho administrativo em universidades públicas**. 2008. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Campos dos Goytacazes, 2008.

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

TRIOLA, Mário F. **Introdução à estatística**: atualização da tecnologia. 11. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013, 707p.

TURNER, A. N.; LAWRENCE, P. R. **Industrial jobs and the worker**. Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration, 1965.

VENSON, Aline Botelho Schneider et al. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar. 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016, 94p.

WALTON, Richard. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WESTLEY, William. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**; 32; p.113-123, 1979.

WERTHER, William. B., DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw–Hill do Brasil, 1983.

YAMAGUCHI, Hudinilson Kendy de Lima. **A qualidade de vida no trabalho**: com a palavra os servidores técnicos administrativos em educação. 2012. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2012. Disponível em: < <http://tede.ufam.edu.br/handle/tede/3503>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(a) Senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo” de responsabilidade da pesquisadora Lílian Tonete Ambrozim Avanci, sob orientação do Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro, que tem por objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho no Ifes na percepção dos servidores.

Os benefícios relacionados a sua participação são a expansão do conhecimento teórico e prático sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e como ela é percebida pelos servidores do Ifes. Os riscos mínimos envolvidos com a sua participação são o incômodo ou emoções negativas que podem surgir ao responder o questionário e o cansaço que o seu preenchimento pode causar. No sentido de reduzir os riscos, você poderá interromper o preenchimento do instrumento ou se retirar da pesquisa, sem qualquer prejuízo à função que exerce na instituição.

Sua participação na pesquisa é voluntária e consistirá em responder aos itens de um questionário eletrônico, composto por quatro partes, cujo preenchimento leva aproximadamente 10 minutos.

As informações e dados obtidos com esta pesquisa terão tratamento ético e serão utilizados no texto final da Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública (Ufes) e poderão ser utilizados para publicação. Por isso, solicito sua autorização.

A coleta de dados será anônima e a identidade do participante não será conhecida pela pesquisadora. O respondente poderá retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa e, além disso, há garantia de ressarcimento de despesas com a participação e de indenização em caso de eventual dano dela decorrente.

Quaisquer questões relativas ao estudo ou o pedido de exclusão da participação da pesquisa podem ser comunicadas à Sra Lílian Tonete Ambrozim Avanci, via e-mail (e-mail da pesquisadora) ou pelo telefone (telefone da pesquisadora).

O Comitê de Ética em Pesquisa poderá ser acionado para o caso de denúncias e/ou intercorrências na pesquisa e o contato poderá ser feito: pelo telefone (27) 3145-9820, pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou pelo correio, no seguinte endereço: Av. Fernando Ferrari, 524, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910.

Declaro que entendi os termos deste documento, seus riscos, benefícios e procedimentos e que aceito participar voluntariamente da pesquisa.

Estou de acordo

Não estou de acordo e não pretendo participar

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**I – Dados sociodemográficos****Sexo:**

- Feminino Masculino

Idade:

- 18 a 25 anos 26 a 35 anos 36 a 45 anos
 46 a 55 anos 56 anos ou mais

Em qual unidade (Campus/reitoria) trabalha?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Alegre | <input type="checkbox"/> Aracruz | <input type="checkbox"/> Barra de São Francisco |
| <input type="checkbox"/> Cachoeiro de Itapemirim | <input type="checkbox"/> Cariacica | <input type="checkbox"/> Cefor |
| <input type="checkbox"/> Centro-serrano | <input type="checkbox"/> Colatina | <input type="checkbox"/> Guarapari |
| <input type="checkbox"/> Ibatiba | <input type="checkbox"/> Itapina | <input type="checkbox"/> Linhares |
| <input type="checkbox"/> Montanha | <input type="checkbox"/> Nova Venécia | <input type="checkbox"/> Piúma |
| <input type="checkbox"/> Reitoria | <input type="checkbox"/> Santa Teresa | <input type="checkbox"/> São Mateus |
| <input type="checkbox"/> Serra | <input type="checkbox"/> Venda Nova do Imigrante | |
| <input type="checkbox"/> Viana | <input type="checkbox"/> Vila Velha | <input type="checkbox"/> Vitória |

A qual carreira pertence?

- Técnico-administrativo em Educação
 Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Outro: _____

Qual a sua escolaridade?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental | <input type="checkbox"/> Ensino Médio | <input type="checkbox"/> Ensino Técnico |
| <input type="checkbox"/> Graduação | <input type="checkbox"/> Especialização | <input type="checkbox"/> Mestrado |
| <input type="checkbox"/> Doutorado | <input type="checkbox"/> Pós-doutorado | |

Há quanto tempo trabalha na instituição?

- Menos de 1 ano 1 a 2 anos 3 a 5 anos
 6 a 9 anos 10 anos ou mais

II – Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Instruções:

Esta parte do questionário refere-se a Avaliação da QVT. Utilize os algarismos de 1 a 5, conforme a Escala de Likert de 5 pontos, a seguir: **1 – MUITO INSATISFEITO; 2 – INSATISFEITO; 3 – NEM INSATISFEITO E NEM SATISFEITO; 4 – SATISFEITO; 5 – MUITO SATISFEITO.** Marque o número que represente melhor a sua opinião, não existem respostas certas ou erradas, melhores ou piores.

Questões	1	2	3	4	5
Uso das Capacidades					
1- Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	1	2	3	4	5
2- Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	1	2	3	4	5
3- Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	1	2	3	4	5
4- O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional no Ifes?	1	2	3	4	5
5- Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
Integração social e Constitucionalismo					
6- Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
7- Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5
8- O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1	2	3	4	5
9- O quanto você está satisfeito com a sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opinião) no trabalho?	1	2	3	4	5
10- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	1	2	3	4	5
Espaço na vida					
11- Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	1	2	3	4	5
12- O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	1	2	3	4	5
13- O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	1	2	3	4	5

Condições de trabalho					
14- O quanto você está satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
15- O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo Ifes?	1	2	3	4	5
16- Com relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	1	2	3	4	5
Oportunidades					
17- O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que o Ifes oferece?	1	2	3	4	5
18- Em relação ao incentivo que o Ifes dá para você estudar, como você se sente?	1	2	3	4	5
Relevância social					
19- Você está satisfeito com a imagem que o Ifes tem perante a sociedade?	1	2	3	4	5
20- O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o Ifes tem?	1	2	3	4	5
21- O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma do Ifes tratar os servidores) que o Ifes tem?	1	2	3	4	5
22- O quanto você está satisfeito com o Ifes por ele respeitar os direitos do servidor?					

III – Questões abertas

1- Para você, qual o significado de Qualidade de Vida no Trabalho? (Indique no máximo DUAS PALAVRAS ou EXPRESSÕES).

2- Em sua opinião, o que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho?

3- Em sua opinião, o que te traz mais INSATISFAÇÃO no trabalho?

IV – Sobre o Projeto Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) desenvolvido pelo IFES.

1- Você tem conhecimento de ações/atividades do PQVT desenvolvidas na unidade (Campus/Reitoria) em que trabalha?

- Desconheço totalmente
- Desconheço
- Conheço parcialmente
- Conheço muito
- Conheço totalmente

2- Você participa ou já participou de alguma ação/atividade do PQVT desenvolvida na unidade (Campus/Reitoria) em que trabalha?

- Nunca
- Poucas vezes
- Muitas vezes
- Sempre
- Não há ou não tenho conhecimento da existência de ações/atividades na minha unidade

3- Espaço para sugestões de novas ações/atividades que poderiam ser desenvolvidas na unidade em que trabalho (Campus/Reitoria) e que contribuiriam com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

APÊNDICE C – ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS ITENS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QVT POR UNIDADE DE TRABALHO

(continua)

Unidade de trabalho		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q20	Q21	Q22	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	QVT Geral	
Alegre	Média	4,09	3,86	4,00	3,45	4,41	3,91	3,77	3,59	3,50	3,50	3,59	3,73	3,68	3,55	3,59	3,59	2,95	3,64	3,50	3,36	3,59	3,85	3,42	3,58	3,67	3,64	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
	Desvio padrão	0,97	1,08	1,07	1,37	0,67	0,97	0,92	1,18	1,34	1,22	1,01	0,94	0,99	1,37	1,30	1,05	1,46	1,29	1,01	1,29	1,26	0,87	1,08	1,12	0,90	0,76	
Aracruz	Média	3,69	3,38	3,46	3,23	3,69	4,00	3,38	3,69	3,62	3,31	3,31	3,31	3,46	3,46	3,23	3,46	3,00	3,31	3,31	3,15	3,08	3,58	3,18	3,38	3,36	3,40	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Desvio padrão	1,11	1,19	1,05	1,42	1,44	1,29	0,96	1,32	1,19	1,03	1,18	1,25	1,27	0,88	1,17	1,33	1,08	1,38	1,25	1,14	1,26	1,04	1,09	1,03	1,20	0,97	
Barra de São Francisco	Média	4,50	4,50	4,67	4,17	4,50	4,33	4,17	4,50	4,67	4,33	3,83	3,67	3,67	2,67	3,17	3,67	4,33	3,67	4,00	3,83	3,83	4,46	3,97	3,17	3,72	3,95	
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	Desvio padrão	0,55	0,55	0,52	0,98	0,84	1,03	0,75	0,55	0,52	0,82	1,17	1,03	1,51	0,82	1,17	0,52	0,82	1,21	0,63	0,98	1,17	0,47	0,69	0,72	1,22	0,58	
Cachoeiro de Itapemirim	Média	4,27	3,62	4,31	3,88	4,38	4,19	3,88	3,88	4,00	3,65	3,62	3,77	3,81	3,65	3,88	3,15	3,04	3,50	3,92	3,35	3,88	4,02	3,60	3,56	3,73	3,79	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Desvio padrão	0,92	1,13	0,74	1,14	0,94	0,85	0,86	0,99	1,06	1,09	1,30	1,21	1,20	1,06	0,91	1,08	1,22	1,33	1,02	1,09	1,11	0,73	0,83	0,90	1,14	0,68	
Cariacica	Média	4,00	3,69	4,06	3,25	4,19	3,81	3,19	3,25	3,44	2,56	3,38	3,31	3,06	3,88	3,81	3,56	2,25	2,56	3,13	2,44	2,44	3,58	2,68	3,75	3,25	3,31	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Desvio padrão	1,15	1,20	1,24	1,53	1,17	1,17	0,98	1,06	1,31	1,15	1,02	1,14	1,44	1,26	1,11	1,21	1,44	1,59	0,89	1,15	1,15	0,97	1,08	1,08	1,13	0,87	
Cefor	Média	3,86	4,14	3,71	3,71	4,43	4,14	4,14	4,00	3,86	4,00	3,86	4,14	4,00	4,00	4,00	4,29	3,71	3,86	3,57	3,29	3,86	4,03	3,67	4,10	4,00	3,88	
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	Desvio padrão	0,38	0,69	0,95	0,95	0,79	0,90	0,90	1,00	0,90	0,82	1,07	1,07	1,00	0,82	0,58	0,49	0,76	1,07	0,98	0,76	1,07	0,62	0,69	0,42	0,90	0,55	

(continuação)

Centro-serrano	Média	4,67	4,56	4,22	4,00	4,56	4,22	4,00	3,67	3,78	2,78	3,11	2,78	2,89	3,67	3,00	3,33	2,56	3,11	3,22	3,00	3,44	4,05	3,22	3,33	2,93	3,56
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	Desvio padrão	0,50	0,53	0,44	0,87	0,53	0,44	0,00	0,50	1,09	1,20	1,17	1,20	1,17	0,50	0,87	0,71	1,24	1,17	1,30	1,22	1,13	0,41	0,94	0,55	1,12	0,54
Colatina	Média	4,57	4,14	4,57	3,71	4,52	4,29	4,00	4,10	4,10	4,00	4,19	4,10	3,90	4,10	4,00	3,95	3,29	3,76	4,29	3,67	4,05	4,25	3,79	4,02	4,06	4,05
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Desvio padrão	0,51	0,73	0,51	1,10	0,68	0,46	1,00	0,54	0,70	0,77	0,81	0,77	0,89	0,62	0,84	0,80	0,96	1,18	0,64	0,91	0,92	0,42	0,72	0,61	0,76	0,49
Guarapari	Média	4,13	4,13	4,20	3,60	4,27	3,93	3,47	3,87	4,00	3,67	3,60	3,47	3,33	4,20	3,80	3,93	3,00	3,53	3,33	3,13	3,47	3,96	3,34	3,98	3,47	3,70
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Desvio padrão	1,13	1,19	0,86	1,18	1,22	1,39	1,25	1,19	1,00	1,35	1,50	1,51	1,50	1,21	1,37	1,28	1,25	1,46	1,23	1,06	1,13	0,99	0,95	1,20	1,43	0,92
Ibatiba	Média	4,33	3,87	4,07	4,13	4,07	4,00	3,80	3,87	3,87	3,73	3,40	3,67	3,53	4,20	3,87	4,13	3,20	3,80	3,53	3,40	3,87	3,96	3,66	4,07	3,53	3,80
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Desvio padrão	0,90	0,83	0,70	1,06	1,10	1,00	1,01	0,83	0,99	1,16	1,06	1,11	1,25	0,94	1,30	0,83	1,21	1,26	0,83	0,99	1,06	0,78	0,89	0,87	0,94	0,62
Itapina	Média	4,53	3,53	4,00	3,89	4,42	3,95	3,42	3,32	3,53	3,42	3,84	3,84	3,68	3,26	3,37	3,42	2,89	3,47	3,74	3,16	3,37	3,79	3,42	3,35	3,79	3,60
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	Desvio padrão	0,51	1,02	0,47	0,94	0,69	1,03	0,96	1,06	0,96	0,96	1,12	0,83	1,16	1,28	1,12	0,96	1,15	1,12	0,87	0,96	0,83	0,65	0,75	1,07	0,99	0,57
Linhares	Média	3,64	3,43	3,71	3,07	4,07	4,00	3,57	3,21	3,29	3,14	3,14	2,79	2,71	3,07	3,14	3,71	2,36	2,86	3,29	2,64	2,93	3,56	2,86	3,31	2,88	3,28
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	Desvio padrão	0,93	1,02	0,91	1,33	1,00	0,78	0,94	0,80	0,73	0,77	1,23	1,25	1,14	0,83	1,03	0,73	1,08	0,95	1,07	1,15	1,07	0,62	0,81	0,70	1,04	0,56
Montanha	Média	4,80	4,70	4,60	4,50	4,70	4,70	4,50	4,50	4,60	4,20	3,90	3,80	3,80	4,40	4,50	4,30	3,70	3,80	4,80	3,90	4,10	4,59	4,13	4,40	3,83	4,29
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Desvio padrão	0,63	0,48	0,70	0,85	0,67	0,48	0,85	0,85	0,70	0,92	1,29	1,03	0,92	1,07	0,71	0,82	1,42	1,32	0,42	1,29	0,99	0,53	0,84	0,73	1,00	0,61
Nova Venécia	Média	4,28	4,06	4,06	4,11	4,28	4,00	3,83	3,94	4,00	3,83	3,50	3,72	3,67	4,06	3,89	3,72	3,28	3,67	3,39	3,89	3,94	4,03	3,71	3,89	3,63	3,85
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Desvio padrão	0,96	1,00	1,06	0,90	1,02	0,97	0,86	1,00	1,14	0,99	1,20	1,23	0,91	1,00	1,18	1,32	1,23	1,28	1,20	0,96	1,06	0,85	0,91	1,05	1,07	0,78

(continuação)

Piúma	Média	3,58	3,25	3,50	3,25	3,92	3,33	3,42	3,33	3,25	2,83	2,75	3,08	3,08	2,50	2,83	2,92	2,75	2,92	3,25	3,00	3,00	3,38	3,03	2,75	2,97	3,14
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Desvio padrão	1,08	0,97	1,00	1,48	1,16	0,98	1,16	1,15	1,22	1,03	1,22	1,24	1,51	0,90	1,11	1,08	1,22	1,31	1,22	1,21	1,04	0,93	1,09	0,98	1,23	0,91
Reitoria	Média	4,13	3,93	4,03	3,53	4,27	4,17	3,97	3,70	3,80	3,53	3,33	3,50	3,30	3,03	3,23	3,33	2,70	3,53	3,67	2,63	3,47	3,95	3,26	3,20	3,38	3,57
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Desvio padrão	0,94	1,01	0,85	1,17	0,74	0,59	0,72	1,09	0,89	0,73	1,09	1,11	1,12	1,22	1,19	1,09	1,24	1,04	0,88	1,10	1,01	0,61	0,73	1,02	0,97	0,60
Santa Teresa	Média	3,95	3,37	3,74	3,26	4,21	3,42	3,47	3,11	3,47	3,00	3,11	3,32	3,21	3,05	3,21	2,84	2,68	2,79	3,11	2,79	3,11	3,53	2,96	3,04	3,21	3,24
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	Desvio padrão	0,97	1,12	0,93	1,15	0,98	1,22	1,12	1,05	1,26	1,11	1,05	1,16	1,23	1,08	1,08	1,07	1,06	1,13	0,99	1,13	1,33	0,83	0,97	0,93	0,98	0,80
São Mateus	Média	4,15	4,04	4,12	3,73	4,35	4,04	3,54	3,46	3,73	3,50	3,73	3,77	3,69	2,96	2,92	3,50	2,65	3,19	3,58	3,04	3,65	3,88	3,31	3,13	3,73	3,60
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	Desvio padrão	0,88	1,00	0,91	1,04	0,98	0,96	1,14	0,95	0,96	1,17	1,12	1,07	1,09	1,31	1,38	0,86	1,23	1,17	1,10	1,18	1,06	0,85	0,84	1,07	1,04	0,74
Serra	Média	4,00	4,04	4,21	3,58	4,25	3,96	3,54	3,58	3,92	3,46	3,54	3,63	3,29	3,71	3,50	3,50	2,71	3,29	3,04	2,79	3,33	3,88	3,12	3,57	3,49	3,59
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	Desvio padrão	0,93	0,86	0,72	1,32	1,11	0,81	1,06	0,88	0,97	1,06	1,22	1,24	1,16	0,75	1,02	1,10	0,95	1,23	1,12	1,06	0,92	0,64	0,82	0,84	1,08	0,65
Venda Nova do Imigrante	Média	4,22	4,05	4,19	3,59	4,30	4,03	4,00	3,81	3,86	3,57	3,81	3,89	3,68	4,19	3,65	3,95	2,78	3,46	3,84	3,43	3,86	4,00	3,50	3,93	3,79	3,83
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Desvio padrão	0,89	1,00	0,88	1,07	0,94	1,07	1,13	0,97	0,89	0,83	0,94	1,02	1,13	0,84	1,14	0,70	1,13	0,93	0,80	1,17	0,86	0,68	0,72	0,75	0,86	0,55
Viana	Média	4,50	4,25	4,00	4,00	4,75	4,00	3,75	3,50	3,75	2,25	3,25	3,50	4,00	1,75	2,50	2,50	3,00	3,00	3,25	2,50	3,00	3,86	3,13	2,25	3,58	3,42
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Desvio padrão	1,00	0,50	1,15	0,82	0,50	0,82	0,50	1,00	0,50	0,50	0,96	0,58	0,82	0,96	1,73	1,29	0,82	0,82	0,50	1,29	1,41	0,11	0,55	1,17	0,74	0,20
Vila Velha	Média	3,25	3,17	3,33	2,83	3,67	3,75	3,50	3,17	3,50	2,75	2,50	2,83	2,58	3,08	3,08	2,92	2,67	2,50	2,83	2,33	2,83	3,34	2,67	3,03	2,64	3,02
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Desvio padrão	1,22	1,47	1,07	1,27	1,50	1,06	1,00	1,34	1,24	1,22	1,38	1,40	1,24	1,31	1,31	1,44	1,56	1,57	1,53	1,30	1,47	0,94	1,34	1,29	1,18	0,93

(conclusão)

Vitória	Média	4,06	3,96	4,03	3,62	4,10	3,99	3,56	3,63	3,85	3,48	3,61	3,62	3,76	3,27	3,21	3,03	3,04	3,41	3,42	2,99	3,45	3,85	3,32	3,17	3,66	3,58	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
	Desvio padrão	0,91	0,99	0,99	1,26	0,97	0,99	1,09	1,10	1,05	1,03	1,13	1,14	1,03	1,04	1,08	1,00	1,20	1,20	0,94	1,06	1,00	0,82	0,85	0,88	1,02	0,69	
Total	Média	4,13	3,88	4,05	3,63	4,24	4,00	3,70	3,66	3,79	3,46	3,53	3,59	3,52	3,51	3,46	3,47	2,92	3,36	3,53	3,11	3,50	3,88	3,34	3,48	3,55	3,62	
	N	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	446	
	Desvio padrão	0,93	1,03	0,91	1,20	0,97	0,96	1,01	1,04	1,04	1,07	1,15	1,14	1,17	1,15	1,16	1,07	1,21	1,23	1,04	1,15	1,11	0,78	0,91	1,00	1,06	0,72	

APÊNDICE D – SUGESTÕES PARA O INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Os resultados encontrados permitem, de modo sugestivo, a proposição de ações e intervenções a serem realizados no Ifes com o propósito de melhorar a qualidade de vida no trabalho, amenizando aspectos que têm proporcionado insatisfação dos servidores. Busca-se, também, contribuir para a consolidação e sustentabilidade do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido pelo instituto. No Quadro 1, a seguir, serão apresentados os problemas e/ou deficiências identificados nesta pesquisa, aos quais sugerem-se ações e intervenções para ameniza-los ou até mesmo eliminá-los.

Quadro 1 – Resultados e sugestões

(continua)

Assunto	Problema/deficiência	Sugestões	Como Implementar
Institucionalização e execução do PQVT	O PQVT foi institucionalizado como projeto e não como programa, ou seja, sem indicação de permanência após o prazo previsto no planejamento estratégico (2014-2019).	Institucionalizar como programa permanente da instituição.	Incluir o desenvolvimento do PQVT no Regimento Interno do Ifes como atribuição da Diretoria e das Coordenadorias de Gestão de Pessoas.
	Ausência de uma coordenação geral do programa.	Vinculação à Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP), ou seja, a coordenação do programa será exercida pela Reitoria.	Selecionar e treinar, dentre os servidores do Ifes, uma equipe multidisciplinar para coordenação geral do PQVT.
	Inconsistências nas designações de líderes de projeto e demais membros das equipes nas unidades, muitas vezes sem participação da área de gestão de pessoas.	Gerenciamento do PQVT nas Coordenadorias Gerais de Gestão de Pessoas (CCGP) dos <i>campi</i> com o devido suporte da coordenação do programa. As CGGPs acompanharão a execução das ações, que necessariamente não precisam ser realizadas por elas desde a concepção dos projetos até à divulgação dos resultados.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar os servidores das CGGPs dos <i>campi</i> para o bom desempenho da função gerenciamento do PQVT em suas unidades; - As CGGPs realizarão um diagnóstico e mapeamento de prioridades (os resultados deste estudo são pontos de partida para diagnósticos mais específicos); - Construir e lançar editais anuais para seleção de projetos locais e sistêmicos nos <i>campi</i> e, no mínimo, um por unidade, com abordagem acerca de questões que foram diagnosticadas como prioritárias; - Destinação de recurso e orçamento para o desenvolvimento dos projetos; - A execução dos projetos será acompanhada pelas CGGPs, que no seu encerramento fará a avaliação dos resultados; - Ficará a cargo DRGP e das CGGPs, todo o registro de dados dos projetos desenvolvidos no âmbito do PQVT, que também avaliarão a viabilidade ao não de redimensionamento das ações.

Quadro 1 – Resultados e sugestões

(continuação)

	Pouco conhecimento e pouca adesão dos servidores PQVT	Divulgação periódica das ações desenvolvidas.	Criação de espaço na página do Ifes e <i>campi</i> para a divulgação das ações e projetos, bem como seus resultados (atividade a ser desempenhada em parceria com as Coordenadorias de Comunicação Social e Eventos).
		Sensibilização dos servidores.	Visita semestrais aos <i>campi</i> pelos representantes da Coordenação Geral do PQVT, visando a sensibilização dos servidores e apoio/suporte às CGGPs.
		Possibilitar a liberação (abono de horas) de servidores para participação das ações e projetos.	Edição de normativa.
		Maior flexibilidade de horários.	Discutir entre os interessados as melhores opções de horários.
Gestão de Pessoas	Insatisfação dos servidores com os treinamentos/capacitações oferecidos pelo Ifes.	Ampliação da oferta de treinamentos e capacitações.	<ul style="list-style-type: none"> - Criação de fóruns de discussões para áreas que ainda não possuem; - Contratação de cursos <i>In Company</i>, o que possibilitará uma capacitação uniforme entre os servidores de determinada área. Os cursos dessa natureza possibilitam o debate de questões e dificuldades específicas da instituição; - Realização de intercâmbios entre os <i>campi</i> visando a troca de experiências bem-sucedidas em cada área; - Seleção de instrutores dentro do próprio quadro de servidores para oferta de treinamentos.
	Baixa satisfação com a forma que o Ifes trata os servidores.	Criação de uma Política de Gestão de Pessoas com diretrizes para gestores e servidores.	Designação de comissão formada por profissionais da área de gestão de pessoas, e representantes da gestão dos docentes e dos TAEs para estudos e criação de uma política de Gestão de Pessoas para o Ifes.
	Insatisfações relacionadas ao excesso de trabalho relatados por alguns servidores, enquanto outros afirmam que poderiam contribuir mais e sentem-se subutilizados.	Reavaliação, pelos gestores, da distribuição das tarefas.	Acompanhamento das tarefas por Diretores e Coordenadores, a fim de identificar possíveis deficiências na distribuição do trabalho e necessidade de redimensionamento da equipe. Dentro das possibilidades, oportunizar aos servidores a escolha por áreas que gostariam de atuar.

Quadro 1 – Resultados e sugestões

(conclusão)

Condições de trabalho	Deficiência de algumas unidades em relação à infraestrutura, equipamentos e condições de trabalho.	Priorização investimentos para unidades mais deficientes.	Realizar levantamentos das necessidades de investimentos (infraestrutura, equipamentos e outros) de cada unidade. Em seguida, ranqueá-las a fim de estabelecer quais são as prioridades.
		Melhoria das condições físicas e salubridade.	Criar um cronograma de visita de profissionais da área de segurança do trabalho aos <i>campi</i> , com o objetivo de verificar as condições de trabalho e identificar possíveis condições insalubres, além de proporcionar orientação aos servidores quanto à ergonomia.
Normas e Regras	Sinalização de insatisfação de alguns servidores com as normas e regras da instituição.	Revisão de normas e regras.	Revisão e atualização de resoluções do antigo CEFETES.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Com base na avaliação de QVT na percepção dos servidores, nos aspectos que proporcionam satisfação e insatisfação em relação ao trabalho segundo os mesmos, e ainda a partir das sugestões apresentadas na última questão aberta do questionário, são trazidas, no Quadro 2, a seguir, algumas ações/atividades propostas por servidores de cada unidade.

Quadro 2 - Sugestões de ações/atividades para melhoria da QVT nas unidades

(continua)

<p>Alegre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ação que vise maior valorização das competências e habilidades dos servidores; - Atividades motivacionais; - Melhoria da estrutura física; e - Treinamentos/capacitações continuados.
<p>Aracruz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambientação institucional (conhecimento das rotinas); - Assistência à saúde mental dos servidores; e - Treinamentos/capacitações continuados.
<p>Barra de São Francisco</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambientação institucional (conhecimento das rotinas); - Aproximação das chefias imediatas com os servidores dos respectivos setores; e - Treinamentos/capacitações continuados.
<p>Cachoeiro de Itapemirim</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambientação institucional (conhecimento das rotinas); - Desenvolvimento e aplicação de técnicas para melhoria da ergonomia; e - Treinamentos/capacitações continuados.
<p>Cariacica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações que promovam a aproximação dos <i>campi</i> com a Reitoria; - Implementação de uma Política de Gestão de Pessoas; e - Promoção de gestão participativa.
<p>Cefor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ação para melhoria das relações interpessoais no trabalho.
<p>Centro-serrano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ação para melhoria das relações interpessoais no trabalho; e - Simplificação e padronização de procedimentos.
<p>Colatina</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações que vise maior valorização das competências e habilidades dos servidores; - Desenvolvimento e aplicação de técnicas para melhoria da ergonomia; - Simplificação e padronização de procedimentos; e - Treinamento/capacitação continuados.

Quadro 2 - Sugestões de ações/atividades para melhoria da QVT nas unidades

(continuação)

<p>Guarapari</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações que vise maior valorização das competências e habilidades dos servidores; - Intercâmbio entre os campi para troca de experiências de trabalho bem-sucedidas; e - Simplificação e padronização de procedimentos.
<p>Ibatiba</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ação para melhoria das relações interpessoais no trabalho; - Atividades motivacionais; e - Treinamento/capacitação continuados.
<p>Itapina</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aproximação das chefias imediatas com os servidores dos respectivos setores; - Simplificação e padronização de procedimentos; e - Treinamento/capacitação continuados.
<p>Linhares</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atividades de integração dos servidores; e - Palestras relacionadas ao tema.
<p>Montanha</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ação para melhoria das relações interpessoais no trabalho; e - Simplificação e padronização de procedimentos.
<p>Nova Venécia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementação de uma Política de Gestão de Pessoas; e - Simplificação e padronização de procedimentos.
<p>Piúma</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melhoria da estrutura física; e - Promoção de gestão participativa.
<p>Reitoria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ação para melhoria das relações interpessoais no trabalho; - Desenvolvimento e aplicação de técnicas para melhoria da ergonomia; e - Melhoria da estrutura física.
<p>Santa Teresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações para integração dos diversos setores; - Ações para melhoria das relações interpessoais no trabalho; - Ambientação institucional (conhecimento das rotinas); e - Treinamento/capacitação continuados.
<p>São Mateus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações para integração dos diversos setores; - Ações que visem maior valorização das competências e habilidades dos servidores; - Melhoria da estrutura física; e - Treinamento/capacitação continuados.

Quadro 2 - Sugestões de ações/atividades para melhoria da QVT nas unidades

(conclusão)

<p>Serra</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações para integração dos diversos setores; - Aproximação das chefias imediatas com os servidores dos respectivos setores; e - Desenvolvimento e aplicação de técnicas para melhoria da ergonomia.
<p>Venda Nova do Imigrante</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações que visem maior valorização das competências e habilidades dos servidores; - Simplificação e padronização de procedimentos; - Desenvolvimento e aplicação de técnicas para melhoria da ergonomia; e - Treinamento/capacitação continuados.
<p>Viana</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliar o quantitativo de materiais e equipamentos necessários para o trabalho.
<p>Vila Velha</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambientação institucional (conhecimento das rotinas); - Ações que visem maior valorização das competências e habilidades dos servidores; e - Implementação de uma Política de Gestão de Pessoas.
<p>Vitória</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ações para integração dos diversos setores; - Intercâmbio entre os campi para troca de experiências de trabalho bem-sucedidas; - Melhoria da estrutura física; - Promoção de gestão participativa; e - Treinamento/capacitação continuados.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Espera-se, com os resultados deste estudo, a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores e, conseqüentemente, da qualidade dos serviços ofertados pelo instituto à sociedade. A fim de colaborar nesse sentido, como produto técnico foi elaborado este documento com sugestões para o Instituto Federal do Espírito Santo com propostas de ações/intervenções para o instituto, de forma geral, e também com sugestões de ações específicas para cada unidade, as quais elaboradas a partir da opinião dos próprios servidores.