

**AVALIAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS COLABORADORES
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO E TERCEIRIZADOS DO CAMPUS
AVANÇADO OIAPOQUE**

**EVALUATING THE QUALITY OF LIFE AT WORK OF TECHNICAL AND
ADMINISTRATIVE STAFF IN EDUCATION AND OUTSOURCED WORKERS AT THE
OIAPOQUE ADVANCED CAMPUS**

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL TÉCNICO Y
ADMINISTRATIVO EN EL SECTOR EDUCATIVO Y DE LOS TRABAJADORES
SUBCONTRATADOS EN EL CAMPUS AVANZADO DE OIAPOQUE**



10.56238/ramv20n16-003

Jader Carlos Morais

Mestre

Instituição: Universidad Europea del Atlantico

E-mail: jadercarlomorais@gmail.com

RESUMO

Sabe-se que as pessoas detêm diferentes expectativas em relação à sua vida e ao trabalho. neste contexto, pesquisas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm se tornado importantes nos estudos organizacionais. Utilizando-se de um modelo de identificação dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho, já validado – Modelo de Walton – este estudo tem como objetivo avaliar a QVT dos colaboradores Técnicos Educacionais de uma Instituição Federal de Ensino (IFE). Inserido nesse contexto, este trabalho apresentará resultados de pesquisas, onde verificará a autopercepção dos colaboradores técnicos Administrativo em Educação (TAE) e terceirizados (TAE) do Campus Avançado Oiapoque/IFAP no que concerne a Qualidade de Vida e ao Bem-estar no ambiente de Trabalho, além de identificar a percepção de tais colaboradores quanto às ações da instituição no que se refere: ambiente de trabalho, Organização do trabalho, Integração Social, Participação, Saúde, Compensação, Comunicação e Imagem da Organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Bem-Estar no Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Saúde Ocupacional. Sucesso Organizacional.

ABSTRACT

It is known that people have different expectations regarding their lives and work. In this context, research related to Quality of Life at Work (QWL) has become important in organizational studies. Using a validated model for identifying levels of Quality of Life at Work – the Walton Model – this study aims to evaluate the QWL of Technical Educational employees at a Federal Institution of Higher Education (IFE). Within this context, this work will present research results, verifying the self-perception of Technical Administrative in Education (TAE) and outsourced (TAE) employees of the Oiapoque/IFAP Advanced Campus regarding Quality of Life and Well-being in the work environment, as well as identifying the perception of these employees regarding the institution's actions in relation

to: work environment, work organization, social integration, participation, health, compensation, communication, and organizational image.

Keywords: Quality of Life. Well-being at Work. Quality of Life at Work. Occupational Health. Organizational Success.

RESUMEN

Es sabido que las personas tienen diferentes expectativas respecto a su vida y trabajo. En este contexto, la investigación sobre la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) ha cobrado importancia en los estudios organizacionales. Mediante el Modelo Walton, un modelo validado para identificar los niveles de Calidad de Vida en el Trabajo, este estudio tiene como objetivo evaluar la CVT del personal técnico-educativo de una institución federal de educación superior (IFE). En este contexto, se presentan los resultados de la investigación, que verifican la autopercepción del personal técnico-administrativo en educación (TAE) y del personal subcontratado (TAE) del Campus Avanzado Oiapoque/IFAP respecto a la Calidad de Vida y el Bienestar en el entorno laboral, así como la percepción de este personal sobre las acciones de la institución en relación con: el entorno laboral, la organización del trabajo, la integración social, la participación, la salud, la remuneración, la comunicación y la imagen organizacional.

Palabras clave: Calidad de Vida. Bienestar en el Trabajo. Salud Ocupacional. Éxito Organizacional.

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO

O bem-estar no ambiente Organizacional é uma questão relevante para todas as pessoas e uma meta a ser alcançada em qualquer estágio ou circunstância da vida laboral.

Sob o ponto de vista da gestão de pessoas, a organização viável é aquela que consegue, além de captar e aplicar adequadamente os seus recursos humanos, manter os seus colaboradores satisfeitos na organização. A manutenção de pessoas exige um conjunto de cuidados especiais, entre os quais sobressaem o desempenho da gerência, as relações interpessoais e programas de saúde do trabalhador. Estes processos objetivam proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável, além de contribuir para assegurar relações sindicais amigáveis (CHIAVENATO, 2009).

Segundo Corrêa et al (2012), a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT tem permeado o espaço organizacional e despertado significativo interesse no campo acadêmico e das pesquisas científicas. Geralmente relacionada ao bem-estar e a produtividade do trabalhador, a QVT vem também sendo considerada uma abordagem estratégica da gestão de pessoas associada à competitividade e a responsabilidade social interna.

Destaca-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se preocupa com alguns aspectos importantes relacionados ao bem-estar e a saúde do trabalhador.

Segundo Fernandes et al, (2013), Deve-se considerar que os seres humanos têm sentimentos, expectativas, necessidades e ambições, e que tudo isso pode produzir um ambiente satisfatório para a sua qualidade de vida. Assim, sob o ponto de vista do bem-estar humano, tal desafio pode ser apontado como a necessidade do bem-estar da qualidade de vida.

O amplo conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho, assim como sobre os fatores que afetam e comprometem o bem-estar do trabalhador se revelam como um bom começo para se repensar a reengenharia organizacional voltada para organização do trabalho, contribuindo de forma efetiva para a manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores.

1.1.1 Problema de pesquisa

O absenteísmo é um problema preocupante no serviço Público, as causas que levam o servidor a se afastar do trabalho, por motivo de saúde, ainda não são efetivamente conhecidas pelos chefes e diretores de departamento do Instituto Federal de Educação, Ciência Tecnológica do Amapá (IFAP). O que se sabe, no entanto, é que esse afastamento pode estar impulsionado à falta de uma política efetiva de Qualidade de Vida no Trabalho.

Nesse contexto, a situação-problema a ser analisado nesta pesquisa, passa pelo seguinte questionamento: em que medida as ações de programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem contribuir para o bem-estar, melhoria do desempenho e redução do absenteísmo dos servidores



Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência Tecnológica do Amapá, lotados no Campus Avançado de Oiapoque.

1.1.2 Relevância da pesquisa

Acredita-se que o presente estudo poderá promover uma reflexão a respeito das relações de trabalho no setor administrativo do serviço Público da educação pública Técnico e Tecnológica, não deixando de ser uma ferramenta importante para futuras análises em âmbito geral e até mesmo em outros setores do serviço público. Além disso, os resultados poderão ser utilizados como suporte de informação para o processo de planejamento das ações de gestão de pessoas nesta organização.

Nesta perspectiva, Pereira (2006) avalia que a análise da QVT dos funcionários é importante para que sejam tomadas medidas efetivas em relação ao trabalho do pessoal. Compreendendo-se que a satisfação desses trabalhadores pode impactar na dinâmica e na qualidade do serviço prestado ao público.

Portanto, esta reflexão poderá trazer uma importante contribuição prática para o processo de planejamento dos gestores da instituição pesquisada, uma vez que o posicionamento sobre a QVT dos servidores percebido neste estudo poderá contribuir para assimilação de uma realidade capaz de redefinir as estratégias de políticas de gestão de pessoas da organização, possibilitando ações de intervenção sobre os principais aspectos que causam insatisfação.

1.1.3 Objetivo do trabalho

1.1.3.1 Objetivo geral

Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores administrativos do Campus avançado Oiapoque da Instituição Federal de Ensino Técnico e Tecnológico do Estado do Amapá.

1.1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar a percepção dos colaboradores em relação ao conjunto de atributos associados à satisfação com as condições oferecidas pela organização para execução de suas tarefas.
- Compreender a opinião dos servidores em relação à efetividade das ações gerenciais referentes a aspectos psicossociais que se refletem na motivação do colaborador.
- Analisar a percepção qualitativa dos pesquisados acerca da Qualidade de Vida e o bem-estar no trabalho .

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Uma grande parcela da sociedade economicamente ativa, desenvolve uma atividade laboral e passa uma parte considerável de suas vidas dentro das organizações. O trabalho que, em grande parte

se concretiza em organizações, tem o significado de sustento e satisfação de necessidades do trabalhador. É por meio do trabalho que os indivíduos obtêm o sustento econômico e a viabilização de suprimentos indispensáveis à sobrevivência humana (KUROGI, 2008); (CORRÊA et al., 2012).

Para melhor compreensão e contextualização em vista as mudanças históricas que ocorreram ao longo dos anos, é imperioso a apresentação e discussão de abordagens sobre a QVT. Por isso, destaca-se a seguir a trajetória histórica do tema.

Estudos que apontam a preocupação com a satisfação do trabalhador dentro das organizações intensificaram-se a partir da década de 1920, com a formação de uma pauta comum de interesses e necessidades entre trabalhadores e empresas. Nesse período, observou-se a necessidade de compreender como os aspectos psicológicos e sociais influenciavam na produtividade dos trabalhadores. Esta necessidade é proveniente das análises de Elton Mayo baseadas na experiência de Hawthorne e na era da teoria administrativa, chamada Escola de Relações Humanas, as quais contribuíram para despertar a consciência sobre a importância do trabalhador e seu papel na organização (KUROGI, 2008).

No Brasil o interesse por estudar e analisar a QVT surgiu na década de 1990, conforme indicam os estudos de Batista et al (2012). Eda Conte Fernandes é considerada a pioneira nos estudos sobre a temática. O modelo da autora conhecido como “Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” recebeu influências dos modelos de qualidade total, desenvolvidos e deflagrados pelo Japão.

Para Brito et al (2008) a Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito global que envolve todos os tipos de programas e perspectivas que visam à competição externa, problemas de qualidade, ou mesmo com insatisfação de empregados.

Para complementar o conceito de QVT, Albuquerque e Limongi-França (1998) orientam que muitas interpretações podem ser dadas ao tema, desde o foco médico da ausência de doenças até exigência de recursos, objetos e procedimentos que atendam demandas coletivas em determinada situação, compondo programas específicos. Os autores trazem a seguinte definição:

Qualidade de Vida no Trabalho é 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. (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998 p. 41).

Os programas de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ainda é pouco praticada no serviço público. Existem poucas iniciativas e poucos programas específicos que contemplem ações que beneficiem o ambiente de trabalho nas diversas instituições governamentais (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).



Em resumo, a qualidade de vida no trabalho abarca importantes elementos da vida pessoal e do ambiente laboral, os quais necessitam ser trabalhados de forma individual ou conjunta.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório, descritivo e misto, com abordagem qualitativa e quantitativa dos dados. Nesse estudo descritivo, é observado, descrito e explorado aspectos de uma dada situação. É também um estudo exploratório, pois permite ao pesquisador aumentar sua experiência sobre o assunto, ajudando a encontrar os elementos necessários que permitam o contato com uma determinada população, no intuito de obter os resultados desejados (POLIT; HUNGLER, 2011).

Os sujeitos da pesquisa são colaboradores do Quadro Efetivo permanente e temporários (terceirizados) do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP). Foram utilizadas as abordagens quantitativa e qualitativa neste estudo, uma vez que possibilitarão a compreensão do fenômeno em estudo em maior profundidade. Segundo Pereira (2001).

Esta modalidade poderá proporcionar compreensão ampla do grupo estudado, ao mesmo tempo em que permite estabelecer algumas proposições mais gerais sobre as regularidades da dinâmica social. A pesquisa qualitativa busca uma compreensão única do fenômeno em estudo. Trabalha com o universo de significados a partir de descrições minuciosas quando se captam as percepções, emoções e interpretações do sujeito inserido em seu contexto (MINAYO, 2010). Este estudo apresenta também características de uma abordagem quantitativa, pois envolverá técnicas de mensuração em termos numéricos, como cálculo de média e frequência na análise dos resultados dos questionários.

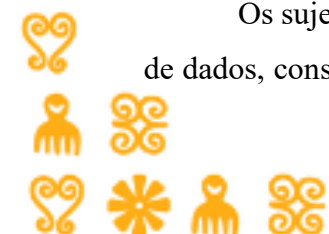
3.1 UNIVERSO E SUJEITO DA PESQUISA

Esta pesquisa foi realizado em uma das unidades do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Amapá localizada no município de Oiapoque, que possui 12 servidores Técnicos Administrativos, alocados em níveis de apoio, intermediários e superior e 8 servidores terceirizados.

O Campus Avançado Oiapoque atende ensino, pesquisa e extensão. Os cursos Técnicos são: Técnico em Recursos Humanos, Técnico em Comércio Exterior, Técnico em Logística e Técnico em Contabilidade.

A instituição objeto deste estudo é um Instituto Federal de Educação, com personalidade Jurídica de Autarquia com autonomia financeira e administrativa vinculada a Secretaria de Ciência e Tecnologia do Ministério da Educação do Governo Federal e foi implantada no município de Oiapoque como um Campus Avançado do Instituto Federal do Amapá no ano de 2016.

Os sujeitos da pesquisa foram os 20 colaboradores TAE, dos quais todos participaram da coleta de dados, constituindo, portanto a totalidade da População pesquisada. “População é a soma de todos



os elementos que compartilham algum conjunto de características e que compreende o universo para o problema de pesquisa” (MALHOTRA, 2006).

3.2 PROCEDIMENTOS E CRITÉRIOS UTILIZADOS PARA COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados foi elaborado/validado por Frossard (2009) e contém 28 questões fechadas de múltiplas escolhas referentes à QVT do servidor numa escala Likert de 5 categorias: não satisfeito, pouco satisfeito, indiferente, satisfeito e muito satisfeito (Anexo A). A escala de Likert é mais adequada para esta pesquisa, uma vez que ela proporciona “comparação entre as respostas de um mesmo grupo social com características mais homogêneas” (MINAYO; ASSIS; SOUZA, 2005. p.120). A estrutura do questionário foi adaptada para esta pesquisa baseada nos indicadores propostos por Walton (1973), conforme demonstra o quadro a seguir:

Tabela 1: Estrutura dos questionários

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT	QUESTÕES
1. Condições de trabalho	Ambiente físico seguro e saudável Recursos disponíveis para o trabalho	1 a 4
2. Organização do trabalho	Ritmo do trabalho Execução das tarefas diárias	5 a 6
3. Integração social	Relacionamento interpessoal Relacionamento com a chefia Ações que refletem na motivação	7 a 9
4. Participação	Liberdade de expressão Capacitação e qualificação Crescimento pessoal	10 a 12
5. Saúde	Integridade física, mental e social Controle de doenças	13 a 15
6. Compensação	Renda adequada ao trabalho Equidade interna Equidade externa	16 a 19
7. Comunicação	Processo de circulação das informações	20 a 23
8. Imagem da Organização	Imagem da instituição Responsabilidade social e ambiental Responsabilidade pelos produtos e serviços Qualidade de vida na instituição	24 a 28

Fonte: Adaptado de Frossard (2009)

3.3 PROCEDIMENTOS E CRITÉRIOS PARA APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados ocorreu entre os meses de Janeiro e Fevereiro de 2018 . O questionário foi disponibilizado nos e-mails dos servidores e as entrevistas foram realizadas pessoalmente, conforme agendamento prévio com os gestores participantes da pesquisa.

Para investigar a satisfação dos servidores no que se refere à sua qualidade de vida no trabalho, foi encaminhado o questionário para lista de contatos de e-mail de todos os 20 servidores administrativos que, no momento da coleta, encontrava-se lotados no Campus Avançado Oiapoque/IFAP entre efetivos e terceirizados.

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dois gestores de diferentes setores administrativos do Campus, sendo eles direção e coordenação geral, de modo a possibilitar a discussão das possíveis formas de intervenção e analisar as condições e a intenção dos gestores em programarem ações de QVT na instituição. As entrevistas foram gravadas e transcritas com a devida autorização dos entrevistados, sendo-lhes garantido o anonimato.

Optou-se pela entrevista semiestruturada que, segundo Triviños (1987), para alguns tipos de pesquisa qualitativa, é um dos principais meios que o investigador tem para realizar a coleta de dados. Deve-se privilegiar esse tipo de entrevista porque esta, ao mesmo tempo em que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidades necessárias, enriquecendo a investigação.

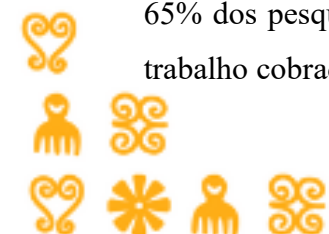
A análise desse critério obteve aprovação de 58,75% e reprovação de 32,5% dos participantes da pesquisa. Apenas 8,75% se pronunciaram indiferentes. No que diz respeito à instituição proporcionar um local de trabalho limpo aos seus funcionários, pôde-se verificar que, dos 20 respondentes, 13 (65%) sentem que o ambiente está adequado quanto ao aspecto de limpeza, embora 20% consideram que seus locais de Condições de trabalho se referem à força de trabalho, isto é, às especificidades de quem o realiza.

O percentual de servidores satisfeitos com os materiais e equipamentos disponibilizados pela organização para realização de suas tarefas diárias é 30%, porém 60% consideram que faltam equipamentos e ferramentas necessárias para desenvolvimento de seus trabalhos e 10% se pronunciaram indiferentes. Este resultado demonstra que, apesar da análise positiva das condições que envolvem limpeza e arrumação do ambiente de trabalho oferecido pela instituição, ocorre falha na disposição de equipamentos e materiais que os funcionários necessitam para executar suas tarefas.

3.3.1 Organização do trabalho

Em relação ao critério organização do trabalho que avaliou a percepção dos servidores quanto ao ritmo e ao tipo de tarefas executadas diariamente no ambiente de trabalho, obteve-se uma média de satisfação de 65% entre os pesquisados. Além disso, foi percebido 28% de servidores insatisfeitos e 7% indiferentes na média geral.

O ritmo cobrado na execução das atividades não é visto como irregular pela maioria, sendo que 65% dos pesquisados se disseram satisfeitos quanto a esse aspecto 30% consideram que o ritmo de trabalho cobrado é acelerado. Apenas 5% demonstraram indiferença quanto a esse aspecto.



Em relação às tarefas diárias 65% dos servidores pesquisados consideram que as suas tarefas estão de acordo com a sua função, 25% dos pesquisados acreditam que desenvolvem atividades que não correspondem às suas atribuições e 10% estão indiferentes.

3.3.2 Integração Social

Ao analisar os resultados dos aspectos relacionados à integração social na instituição, observou-se que a média de satisfação com o ambiente social correspondeu a 51%, enquanto que 40% demonstraram insatisfação na média geral de condições sociais presentes no trabalho e os outros 9% representam os indiferentes.

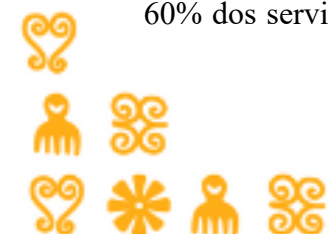
Os critérios avaliados nessa categoria abrangem aspectos relacionados às relações interpessoais e de reconhecimento pessoal que refletem na motivação do trabalhador. Quanto ao relacionamento com a chefia, 35% dos respondentes consideram possuir uma boa relação com seu chefe imediato e referente ao relacionamento interpessoal com a equipe de trabalho, o índice de satisfação também é favorável ficando em torno de 75%. Pode se inferir que as relações estabelecidas no ambiente de trabalho são favoráveis para o desempenho do trabalho e que há um forte traçado de respeito mútuo e companheirismo entre colegas de trabalho.

Com relação à questão referente ao reconhecimento do trabalho o nível de satisfação sofre declínio, representando um total de 45% de servidores satisfeitos. Ocorre, por sua vez, o predomínio do índice de insatisfação em torno de 45% e os indiferentes correspondem um percentual médio de 10%. Verifica-se, portanto, que os servidores pesquisados não se sentem reconhecidos e valorizados pela comunidade acadêmica na qual estão inseridos.

Diante dos resultados apurados na pesquisa, pode-se considerar que, se por um lado as relações interpessoais são satisfatórias dentro da instituição, por outro, as ações de reconhecimento do trabalho do servidor ainda deixam a desejar. Esse reconhecimento pode estar relacionado à valorização do trabalho por meio de ações que prestigiem e motivem os trabalhadores a executarem suas tarefas diárias, o que de fato não tem sido percebido pelos sujeitos pesquisados.

3.3.3 Participação

Quanto ao nível de engajamento da organização percebido pelos servidores no sentido de possibilitar a participação efetiva de todos nas decisões, acolhendo ideias, incentivando ações criativas e estimulando-os a se qualificarem, o nível de satisfação apurado foi de 32% no critério média geral, o índice de insatisfação representa aproximadamente 50% e os indiferentes totalizam 18% dos participantes da pesquisa. Sobre o uso da criatividade e liberdade de expressão na execução das tarefas, 60% dos servidores pesquisados disseram estar satisfeitos com a capacidade de se expressarem e de



executarem suas atividades com autonomia, enquanto que 30% não se sentem dotados de liberdade de ação dentro de seu local de trabalho e 10% expressaram indiferença.

Em relação à repercussão das ideias e sugestões nas tarefas executadas, 30% dos servidores administrativos se disse satisfeitos com o fato de suas ideias e sugestões serem bem acolhidas no ambiente de trabalho, embora 35% não estejam satisfeitos com essa possibilidade e 35% não se posicionaram em relação a esse item avaliado.

Nesta questão o índice de insatisfação sobressai e aponta 85% de servidores descontentes, 5% de servidores estão satisfeitos com a política de qualificação da instituição e 10% foram indiferentes.

Diante da constatação acima, pode-se inferir que os pesquisados indicam que estão extremamente insatisfeitos com a política de qualificação. Apesar de a instituição possuir uma regulamentação própria para essa finalidade, que concede, inclusive, o direito de afastamento integral para cursar programas de Pós-Graduação Stricto Sensu, a política de qualificação parece ser insuficiente e não abrange a todos de forma homogênea. Há necessidade de reformulação da política de qualificação de servidores, uma vez que o investimento nesta área é tão importante para o trabalhador quanto para a organização.

3.3.4 Saúde

O indicador saúde destacou como o maior percentual de insatisfação. Esta categoria procurou investigar a satisfação dos servidores quanto às ações da instituição no que se refere à saúde, em termos curativos e preventivos da integridade física, mental, social e de controle de doenças. O vultoso nível de insatisfação encontra fundamentação na literatura, ao se considerar que as mudanças na esfera produtiva intensificaram não só a exploração da força de trabalho, como também o desgaste da saúde do trabalhador.

Os resultados da pesquisa com os servidores administrativos demonstram que em relação à assistência à saúde no ambiente de trabalho da instituição pesquisada, apenas 10% consideram que estão satisfeitos com assistência recebida para atenção à sua saúde, enquanto que 75% se disseram insatisfeitos com ações assistencialistas da instituição e 15% preferiram não se posicionar.

Em relação à preocupação da instituição com a saúde ocupacional de seus servidores 0% responderam, ou seja, 100% dos entrevistados consideram que a instituição não se preocupa com bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho, ao passo que o índice de insatisfação é elevado e chega a 90% entre os respondentes, outros 10% se disseram indiferentes.

Sobre as ações de instrução e conscientização da saúde promovidas pela instituição, nota-se que 90% dos pesquisados disseram estar insatisfeitos com as ações e programas de prevenção que instruem e conscientizam os trabalhadores sobre os riscos de doenças, enquanto que apenas 5%



consideram essas ações satisfatórias dentro na instituição e 5% não manifestaram opinião sobre essa questão.

3.3.5 Compensação

No que se refere à equidade interna da remuneração, 50% dos sujeitos pesquisados indicaram estar insatisfeitos com a diferenciação da compensação percebida no âmbito da própria organização, o que implica que dentro da instituição existem remunerações diferenciadas para um mesmo cargo ou função. Já 30% dos pesquisados consideram que possui uma igualdade nas percepções financeiras presentes na organização e 20% não opinaram sobre essa questão. Esse fato pode ser explicado porque muitos servidores contratados não recebem o mesmo salário que um colaborador efetivo, embora realizem as mesmas tarefas diárias.

O descontentamento com a equidade interna também pode ter relação com o fato de alguns servidores ocuparem cargos de chefia e receberem gratificação que complementam a sua remuneração. Segundo os dados apurados, se comparar a remuneração da instituição pesquisada com a de outras instituições pública e privadas, 70% dos sujeitos acham que recebem aquém da remuneração praticada em outras organizações, somente 20% consideram que recebem o equivalente às remunerações praticadas no mercado e 10% expressaram indiferença.

Nessa esteira, o que se pode concluir é que a satisfação com remuneração é um tipo de avaliação subjetiva, que pode ser influenciada por diversos fatores, que incluem desde aspectos sociais, individuais, até mesmos variantes relacionadas com a localização regional da organização, com o contexto de mercado, com o tipo de organização e com o tipo de atividade profissional executada pelo trabalhador.

3.3.6 Comunicação

O aspecto comunicação que pesquisou o nível de satisfação dos servidores do campus Avançado Oiapoque/IFAP em relação ao processo de circulação de informações na instituição, demonstra um índice relativamente alto de insatisfação.

Em relação à transparência, publicidade e conhecimento das metas institucionais, 40% informaram estar insatisfeitos e apenas 20% demonstraram que estão satisfeitos quanto a esse aspecto. Os dados apontam ainda 40% de servidores indiferentes.

Em relação à negociação e conhecimento das metas individuais de cada trabalhador da instituição, observa-se que 20% dos pesquisados possuem clareza quanto sua própria meta junto à instituição, seja qual for o seu propósito, enquanto 30% não possuem esclarecimento pessoal sobre seus objetivos próprios e 20% não opinaram a respeito dessa questão. Outro critério avaliado foi



relacionado à clareza e conhecimento das informações dentro da sua lotação, no qual 10% dos respondentes declararam estar satisfeitos, 70% insatisfeitos e 20% indiferentes.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A Qualidade de Vida no Trabalho e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem-estar dos colaboradores. A insatisfação de uma equipe de trabalho será altamente prejudicial para evolução e produtividade da organização. Após a pesquisa, observa-se que a organização falha em fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho de seus colaboradores, o que pode influenciar na missão do Instituto.

Walton (1973) procurou identificar os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho, e contribuiu com alguns questionamentos que servem de diretrizes para a determinação dos seus oito critérios para a QVT (RODRIGUES, 1995). Walton (1973) vê estas questões como centrais para a pesquisa de QVT nas organizações. Deste modo, Walton apresenta oito dimensões seguidas de critérios que afetam as pessoas em seu trabalho. São elas: compensação adequada e justa, condições de segurança e saúde do trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

Em seguida investigou-se a dimensão 2 nomeado **Organização do trabalho**, pode-se verificar que é composto por duas variáveis que avaliam a quantidade e tempo que o servidor possui para realizar suas atividades. A relação desses aspectos com a QVT é avaliada no modelo de Walton (1973) em dois constructos, o que justifica sua importância.

A denominação da dimensão 3 – **Integração Social** - se deve a ser composto por 3 variáveis que avaliam a relação dos servidores com os seus colegas e sua chefia, bem como o reconhecimento do trabalho. Nesse sentido, Bolles (1981, p. 85) indica como um dos fatores de satisfação e qualidade no ambiente laboral “aqueles além de nós no trabalho”, se referindo às pessoas que desempenham as mesmas tarefas (os colegas) e demais pessoas com que o trabalhador se envolve na execução do trabalho. Assim como neste artigo, Silva e Ferreira (2013), ao estudar indicadores de qualidade de vida, denominaram um dos fatores de seu trabalho de “relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho”, por conter afirmativas associadas à qualidade das relações entre os empregados no ambiente de trabalho. que avaliam quanto a pessoa é reconhecida pelo esforço, dedicação e pelas atividades executadas.

A Dimensão 4 - **Participação** - apresenta 4 variáveis referentes ao uso de ideias e às possibilidades de desenvolvimento pessoal e crescimento na carreira. Lippitt (1978) dá suporte a essa questão do crescimento profissional ao inserir na sua definição de QVT.



Na Dimensão 5 – **Saúde** – assim denominado e composta por 3 variáveis que avaliam Integridade física, mental e social Controle de doenças. Entre as atividades de um programa de QVT, de acordo com ROBBINS (2002, P.557). “ podem ser oferecidos workshops para ajudar os colaboradores a deixar de fumar, controlar o consumo de álcool , perder peso, aprender uma alimentação mais saudável e desenvolver um programa de exercícios físicos”.

A Dimensão 6- **Compensação** - foi assim denominado por ser composto por 4 variáveis que avaliam quanto a pessoa é reconhecida pelo esforço, dedicação e pelas atividades executadas. O reconhecimento foi inserido em teorias precursoras de motivação e de necessidades do ser humano, como por exemplo, a teoria dos fatores higiênicos de Herzberg e na pirâmide de Maslow, quanto esses estudiosos citaram a necessidade de estima dos indivíduos. Robbins (2006) considera o reconhecimento um agente motivador no trabalho.

Na Dimensão 7- **Comunicação** – composto por 4 variáveis que avaliam o Processo de circulação das informações. Nos estudos de Frossard (2009) e Fernandes; Machado (2007), ambos realizados em instituições públicas, foram detectadas falhas na comunicação da instituição com seus servidores. Apurou-se um elevado índice de insatisfação, onde a maioria de servidores dos dois estudos identificou que os meios que os mantém informados nos seus ambientes de trabalho são os círculos informais, como conversas e boatos.

Por fim, na Dimensão 8 – **Imagem** – composto por 5 variáveis que avaliam sobre a “imagem institucional”. Foi questionado junto aos TA se a instituição conserva uma boa imagem e responsabilidade social e ambiental perante a comunidade e seus alunos. De acordo com Bom Sucesso (1997), um dos fatores que afetam a QVT é o atendimento prestado ao cliente, a importância a ele atribuída, a forma como suas reclamações são analisadas e encaminhadas e as relações com a comunidade. Tudo isto configura a imagem da instituição e faz com que as pessoas se orgulhem ou não de a ela pertencerem.

Nesta parte os dados são apresentados, comentados e interpretados. A depender do campo de pesquisa e do referencial teórico, pode ser denominado de “Resultados e discussão”. Geralmente nas Ciências Humanas denominados de “Análise dos dados”. Para Motta-Roth e Hendgers (2001) pode-se sintetizar o conteúdo da análise dos dados em 8 movimentos.

5 CONCLUSÃO

O estudo teve por objetivo investigar a percepção dos servidores do Campus Avançado de Oiapoque do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de forma a subsidiar o estabelecimento de estratégias de melhoria. Nesse sentido, os resultados mostraram-se efetivos devido à utilização de diferentes fontes de pesquisa.



Inicialmente, para atender ao primeiro objetivo específico – analisar a percepção dos servidores da instituição em relação à QVT, utilizados no Modelo de Walton para avaliação da QVT. A partir do levantamento realizado foi possível dimensionar e quantificar os aspectos que apresentaram maior nível de satisfação/insatisfação dos servidores.

Na sequência, a fim de atender ao segundo objetivo específico do estudo - Compreender a opinião dos servidores em relação à efetividade das ações gerenciais referentes a aspectos psicossociais que se refletem na motivação do colaborador – utilizando o Modelo de Walton para avaliação. A partir do levantamento realizado foi possível constatar que a Instituição não dispõe de nenhum programa de Qualidade de Vida no Trabalho ou alguma política efetiva de bem-estar.

Outro fator importante se refere aos diferentes tipos de vínculo dos servidores existentes na instituição pesquisada. Foi possível notar percepções diferentes sobre um mesmo aspecto avaliado pelos trabalhadores no questionário em decorrência da forma de vínculo de cada servidor. Pesquisas futuras podem partir para utilização de outros modelos de avaliação, destacando a distinção das respostas e fazendo comparação dos dados.

REFERÊNCIAS

KUROGI, M. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Suas Diversas Abordagens. Revista Ciência Gerencial.** Vol. XII, nº 16, 2008.

FISCHER; F. M. **Relevância dos Fatores Psicossociais do Trabalho na Saúde do Trabalhador.** Rev Saúde Pública. Disponível em www.scielo.br, acesso em 01/12/2017.

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

MACEDO, C. L. O. (2015). **Qualidade de vida no trabalho em uma organização pública federal.** UnB, Brasília – DF.

SAMPAIO, J. R. (2012). **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais.** UFMG – MG. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 12, nº 1, pág. 121-136.

CORRÊA, D. A.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. E. R.; GRAZIANO, G. O.; ANDRADE, S. I. & SANTOS, M. R. (2012). **Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão.** 2º Congresso TRANSFORMARE, Paris.

KUROGI, M. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Suas Diversas Abordagens. Revista Ciências Gerenciais.** Vol. XII, nº 16, 2008.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP.** Dissertação de Mestrado em Administração Pública – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3294/maiby.pdf?sequence=1>, acessado em 14/06/2018.

OLIVEIRA, R. R. **Revista de Administração da UNIMEP.** v. 11, n 2, maio/ago. 2013.

VILLAROUCO, V.; ANDRETO, L. F. M. **Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob enfoque da ergonomia do ambiente construído.** Produção, v. 18, n. 3, p. 523-539, 2008.

