

RELATÓRIO DE

PESQUISA INSTITUCIONAL

SOBRE QUALIDADE DE

VIDA NO TRABALHO NA

PERSPECTIVA DOS

SERVIDORES DO

IFFLUMINENSE



**INSTITUTO
FEDERAL**
Fluminense

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE

RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL
SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA
PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE

RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

Responsáveis:

Pró-reitora de Desenvolvimento Institucional

Pró-reitora de Administração

Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

CAMPOS DOS GOYTACAZES/ RJ

2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. OBJETIVOS	10
2.1. OBJETIVO GERAL	10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. METODOLOGIA	11
3.1. POPULAÇÃO E AMOSTRA	11
3.2. COLETA DE DADOS	11
3.3. INSTRUMENTOS	11
4. RESULTADOS:	12
4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	12
5. O INVENTÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - IA_QVT	17
5.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO	20
5.2. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	21
5.3. RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS	22
5.4. RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL	23
5.5. ELO TRABALHO E VIDA SOCIAL	24
6. ANÁLISE QUALITATIVA DOS RESULTADOS	25
6.1. NA MINHA OPINIÃO QUALIDADE DE VIDA É... (P1)	25
6.2. QUANDO PENSO NO MEU TRABALHO NO IFF, O QUE ME CAUSA MAIS BEM-ESTAR É ... (P.2)	30
6.3. QUANDO PENSO NO MEU TRABALHO NO IFF, O QUE ME CAUSA MAIS MAL-ESTAR É ... (P.3)	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

LISTA DE FIGURAS:

QUADROS:

Quadro 1- Disposição das porcentagens utilizadas.

Quadro 2- Resultado da coleta de dados.

Quadro 3- Resultado da coleta de dados.

Quadro 4- Resultado da coleta de dados.

Quadro 5- Resultado da pesquisa.

Quadro 6- Resultados obtidos nos quesitos de relações socioprofissionais.

Quadro 7- Resultados obtidos nos quesitos de relações socioprofissionais.

Quadro 8- Resultado no parâmetro trabalho-vida social.

FIGURAS:

Figura 1- Abrange a disposição dos servidores referente ao sexo.

Figura 2- Abrange a disposição dos servidores referente à idade.

Figura 3- Abrange a disposição dos servidores referente ao estado civil.

Figuras 4- Abrange a disposição dos servidores referente à sua escolaridade.

Figura 5- Abrange a disposição dos servidores referente ao cargo que ocupam.

Figura 6- Abrange a disposição dos servidores referente à sua função.

Figura 7- Abrange a disposição dos servidores referente ao tempo de serviço.

Figura 8- Abrange a disposição dos servidores referente à renda bruta.

Figura 9- Abrange a disposição dos servidores referente à carga horária semanal.

Figura 10- Abrange a disposição dos servidores referente à escala retirada do livro.

Figura 11- Abrange a disposição dos servidores referente à escala retirada do livro.

Figura 12- Abrange a disposição dos servidores referente aos esquemas dos eixos pesquisados.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho tornou-se peça fundamental da estruturação da sociedade, a partir da modernidade, e possui um papel fundamental na inserção social, contribuindo para a formação da identidade e para a construção da subjetividade, e é compreendido como elemento essencial para a saúde. O trabalho pode ser visto como a atividade humana intencional voltada a um fim específico. Desse modo, é relevante compreender as relações que o trabalho assume com a saúde e em que condições esse trabalho pode tornar-se espaço promotor de qualidade de vida.

No campo de conhecimento da Psicologia “o trabalho é uma categoria central no desenvolvimento do conceito de si mesmo e fonte de autoestima [...] sendo forte elemento na construção da identidade do ser humano que convive bem consigo mesmo, acredita em si e sente-se digno.” (ZANELLI; SILVA, 2008, p.111).

Como o trabalho também representa um importante regulador da sociedade e da vida humana, é na qualidade de suas condições que será garantida a saúde e a qualidade de vida. Segundo Zanelli e Silva (2008), o trabalho está associado à promoção de saúde das pessoas, que por sua vez está associado à eficácia do trabalho institucional e à sua sustentabilidade. Possivelmente, se o trabalho não tiver características que possibilitem sentido para os sujeitos envolvidos, ele se transforma em fonte de esquivas, de desestruturação, de estranhamento e de degradação da identidade. Nesse sentido, a promoção da qualidade de vida no trabalho passa a ser essencial.

O conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho. A prática de promoção da qualidade de vida dentro do serviço público promove o bem-estar coletivo e desenvolvimento pessoal do servidor, envolvendo responsabilidade institucional e social.

Nesse contexto, o IFFluminense, pautado nos documentos oficiais de incentivo à promoção à saúde e qualidade de vida do servidor (Portaria nº 1261 de 05/05/2010 / SRH que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores; Portaria Normativa nº 03, de 25/03/2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, e Portaria Nº 604 de 22/05/2018, que dispõe sobre a

Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho dos Servidores do Instituto Federal Fluminense, PASST – IFFLUMINENSE), e visando subsidiar a elaboração do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFFluminense, reuniu no presente relatório as percepções dos servidores sobre aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho no contexto do IFFluminense, obtidas por meio de pesquisa.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL:

Conhecer a percepção geral dos trabalhadores sobre a qualidade de vida no trabalho com base nas representações que estes manifestam sobre o bem-estar e o mal-estar no contexto de trabalho no IFFluminense.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar os aspectos que estruturam o conceito de QVT sob a ótica dos trabalhadores.
- Conhecer como os trabalhadores caracterizam, no IFFluminense, as condições, a organização e as relações socioprofissionais de trabalho.
- Elencar as possibilidades de reconhecimento/crescimento profissional.
- Evidenciar o elo trabalho-vida social.
- Mapear as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho no IFFluminense.

3. METODOLOGIA

A pesquisa abarca uma análise quantitativa e qualitativa de natureza descritiva baseada em (GIL, 2002). A pesquisa quantitativa se deu através de uma análise descritiva e inferencial e a qualitativa se deu por meio da caracterização de categorias a partir das dimensões propostas no instrumento de pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFFluminense.

3.1. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população alvo da pesquisa são 1745 servidores do IFFluminense, sendo docentes, efetivos e substitutos, e técnico-administrativos em educação efetivos. Entretanto, diante da dificuldade de acesso a todos os servidores, optou-se por trabalhar com uma amostra que os repre-

sentasse. Para uma margem de erro de 5% e intervalo de confiança de 95%, a menor amostra significativa seria de 315 servidores, contudo 673 servidores participaram, o que representou uma margem de erro de 2,96% e 95% de confiança.

3.2. COLETA DE DADOS

Os dados dessa pesquisa foram coletados através de questionário disponibilizado a todos os servidores do IFFluminense, por meio do SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública, no período de 01/04/2019 a 30/04/2019. Todos os servidores tiveram acesso à pesquisa considerando-se, assim, aleatória a amostra de respondentes pelo fato de não haver interferência na sua composição, bem como sem que houvesse distinção entre técnico-administrativos e docentes em sua composição.

3.3. INSTRUMENTOS

Para atingir os objetivos propostos nesta pesquisa foi utilizado como instrumento de coleta de dados o IA_QVT, elaborado e validado por Ferreira (2009).

O IA_QVT baseia-se conceitualmente no fundamento de que QVT consiste nas representações, ou seja, nos pensamentos que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de trabalho no qual estão inseridos, com base em contínuo constituído por um polo positivo, por meio de sentimentos expressos de bem-estar no trabalho, e um polo negativo, por meio de sentimentos expressos de mal-estar no trabalho (FERREIRA, 2009).

No instrumento IA_QVT, as questões objetivas estão associadas a uma escala tipo *likert* de 11 pontos, sendo 0= discordo totalmente e 10= concordo totalmente, que foram adaptadas em nossa aplicação para: discordo totalmente, discordo parcialmente, indiferente, concordo parcialmente, concordo totalmente.

O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IA_QVT (Ferreira, 2009) possui uma parte quantitativa constituída por 5 Fatores (61 itens), sendo: Condições de trabalho, Organização do trabalho, Relações Socioprofissionais de trabalho, Reconhecimento e crescimento profissional e Elo trabalho-vida social.

O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IA_QVT possui também uma parte qualitativa contendo 4 questões:

Questão 1: “Na minha opinião, **Qualidade de Vida no Trabalho é...**”

Questão 2: “Quando penso no meu trabalho no IFF o que me causa mais **bem-estar é...**”

Questão 3: “Quando penso no meu trabalho no IFF, o que me causa mais **mal-estar é...**”

Questão 4: “Comentários e sugestões”.

PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Período de aplicação do IA_QVT: 01/04/2019 a 30/04/2019

Quadro 1

NÚMERO DE SERVIDORES NO PERÍODO DE APLICAÇÃO	PARTICIPANTES DA PESQUISA	% DE PARTICIPAÇÃO:
1745	673	38,57

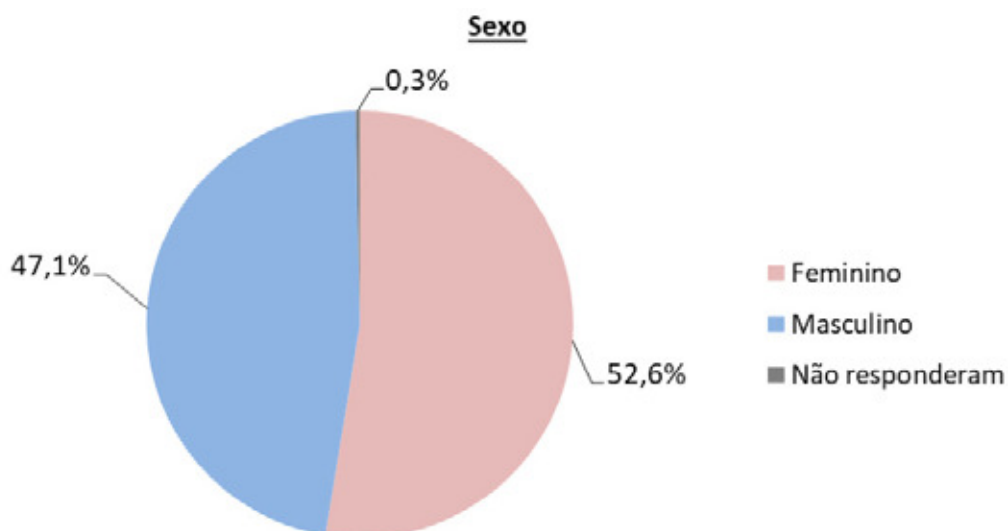
Fonte: Pesquisa, 2019

4. RESULTADOS:

3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

No total, 673 servidores do IFFluminense responderam à Pesquisa de Qualidade de Vida, dos quais houve um leve predomínio dos respondentes do sexo feminino (52,6%), como mostrado na figura 1.

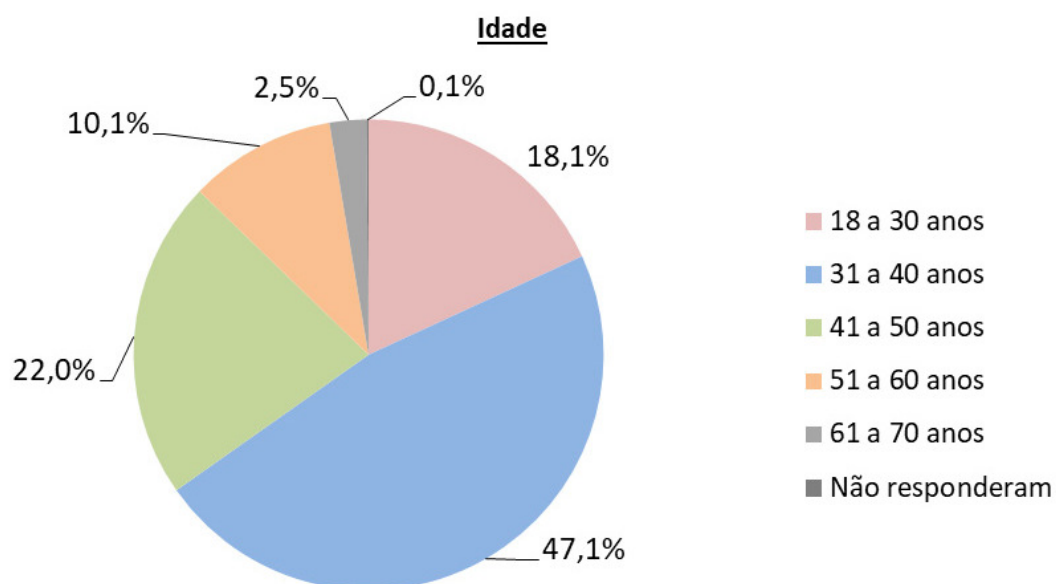
Figura 1: Participantes por sexo.



Fonte: pesquisa, 2019

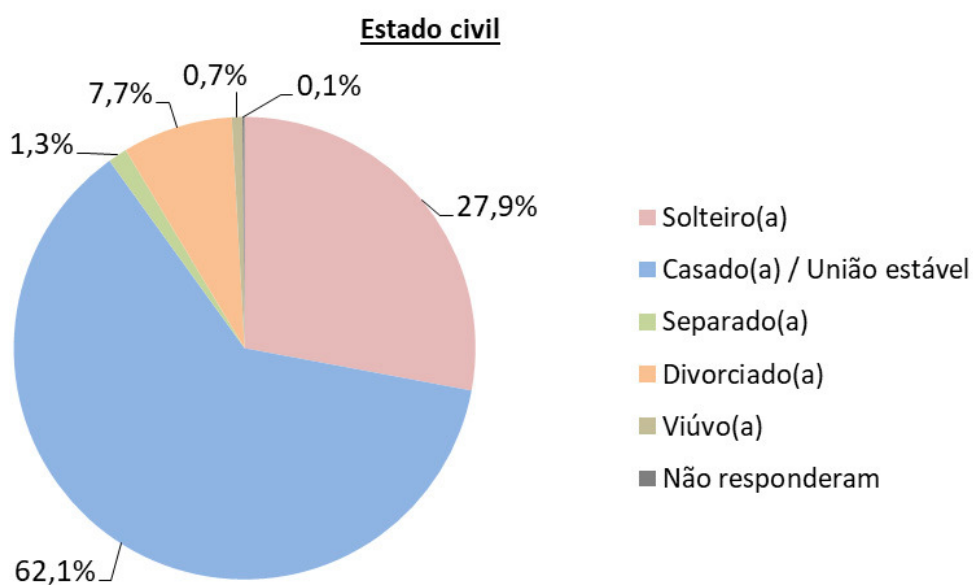
Quanto à faixa etária e ao estado civil dos participantes, evidenciou-se que 47,1% da amostra da pesquisa se apresentavam na faixa etária entre 31 a e 40 anos e que 62,1% eram casados, conforme pode ser observado nas figuras 2 e 3.

Figura 2: Participantes por idade.



Fonte: Pesquisa, 2019.

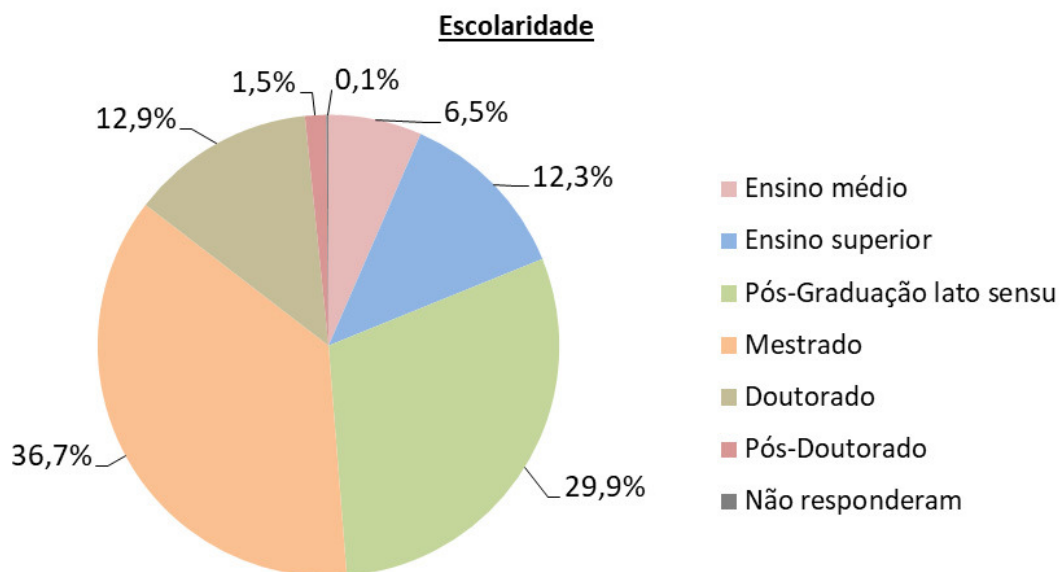
Figura 3: Participantes por estado civil.



Fonte: Pesquisa, 2019.

Em relação ao nível de escolaridade, observou-se que a maioria dos respondentes (36,7%) possuem mestrado, conforme a figura 4.

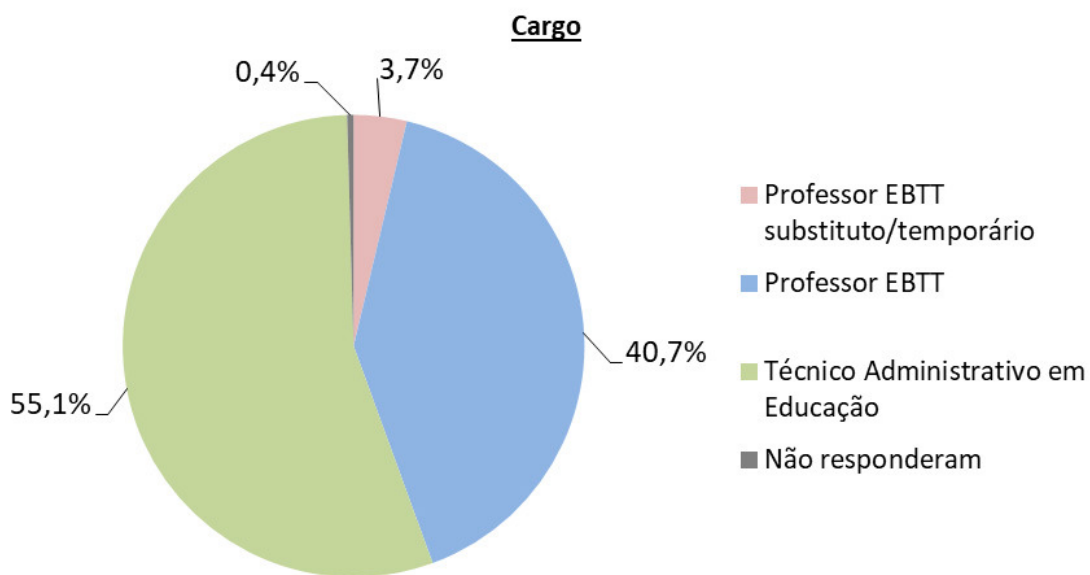
Figura 4: Participantes por escolaridade.



Fonte: pesquisa, 2019.

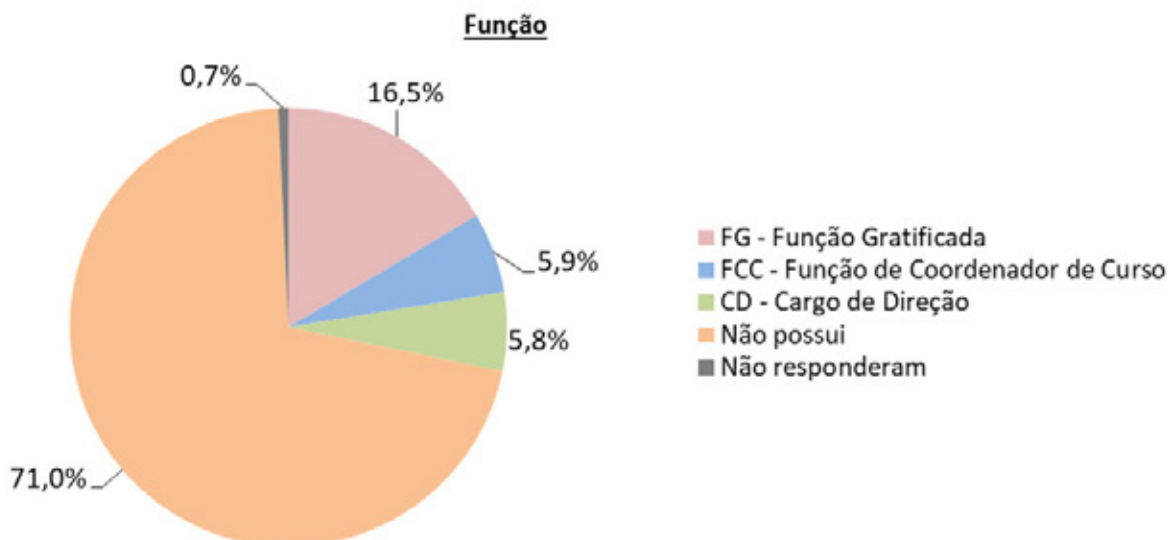
Em relação ao cargo, 55,1% dos participantes da pesquisa eram técnico-administrativos em educação. E 40,7% eram professores conforme (Figura 5). A maior parte dos trabalhadores (71,0%) responderam não possuir função gratificada (Figura 6). Quanto ao tempo de serviço na instituição, 36,1% dos participantes apresentavam entre 3 anos e 1 dia e 6 anos, conforme a figura 7.

Figura 5: Participantes por cargo.



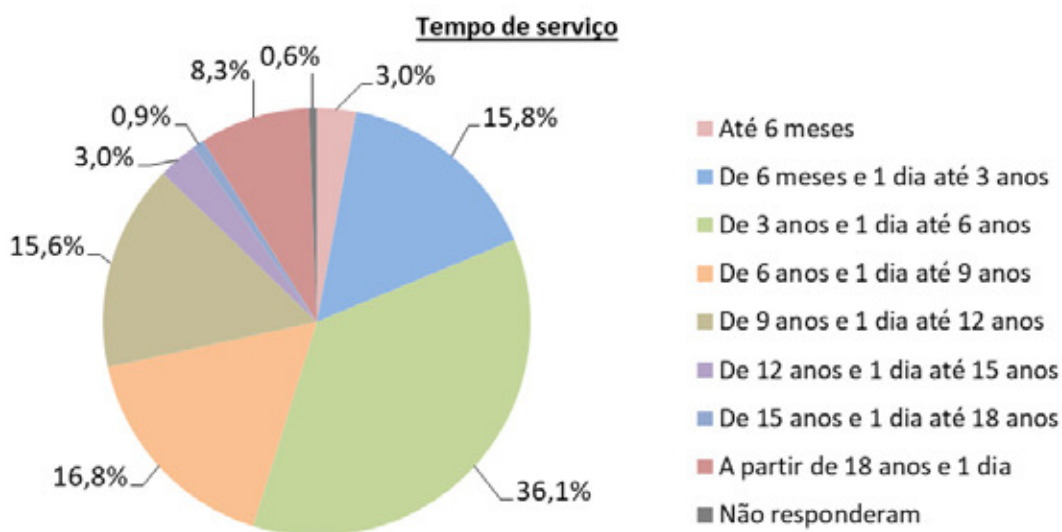
Fonte: pesquisa, 2019.

Figura 6: Participantes por função.



Fonte: pesquisa, 2019.

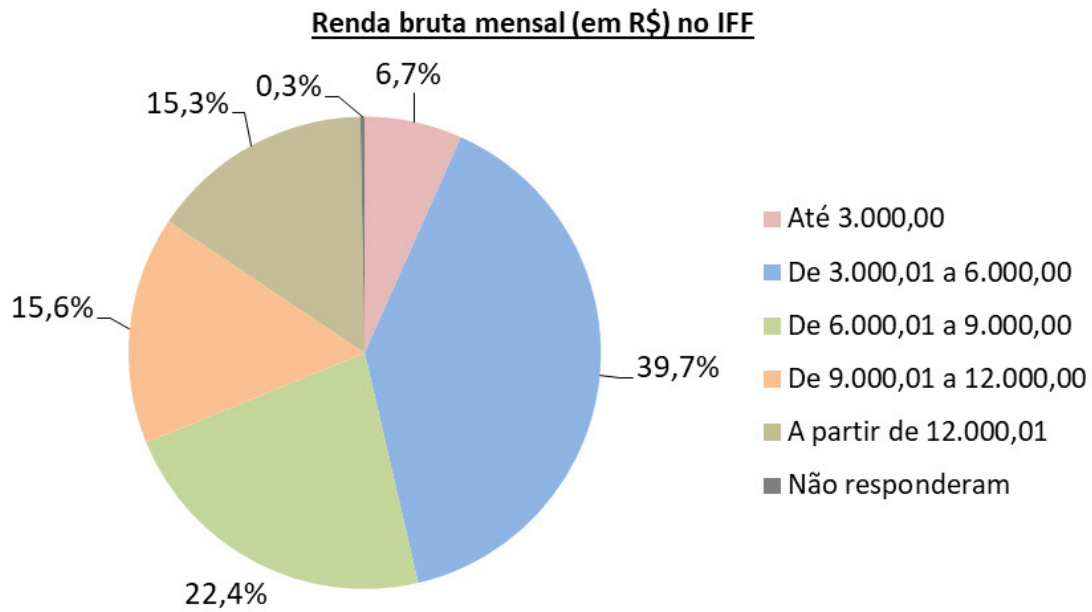
Figura 7: Participantes por tempo de serviço.



Fonte: pesquisa, 2019.

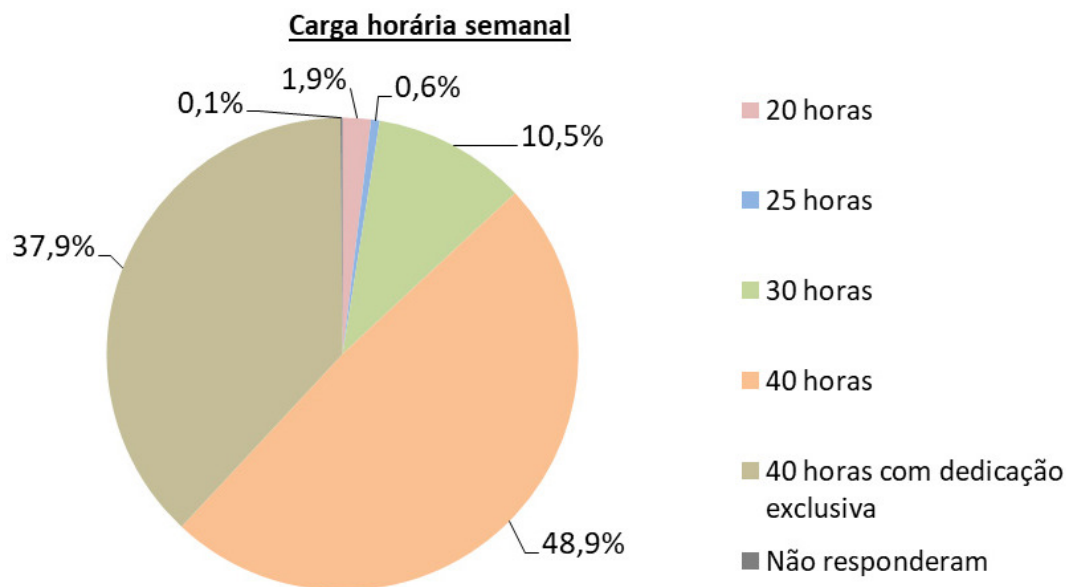
Quando questionados sobre a renda bruta mensal no IFFluminense, 39,7% dos trabalhadores revelaram que recebem entre R\$ 3.000,01 a R\$ 6.000,00. Quanto ao tempo de trabalho presencial no IFFluminense, em uma semana, observou-se que: 48,9 % trabalham 40 horas semanais e 37,9 % trabalham 40 horas com dedicação exclusiva.

Figura 8: Participantes por renda Bruta.



Fonte: pesquisa, 2019.

Figura 9: Participantes por carga horária semanal.



Fonte: pesquisa, 2019.

5- O INVENTÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - IA_QVT

Para a interpretação dos resultados é utilizada uma cartografia psicométrica específica apresentada a seguir, incluindo a “régua” e um exemplo de item que integra o IA_QVT. Esta cartogra-

fia mantém um alinhamento conceitual e instrumental com o modelo teórico e permite melhor interpretar os resultados obtidos, visando gerar subsídios para a formulação de políticas e de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Três modalidades de resultados, interdependentes e com graus diferenciados de aprofundamento, são gerados no tratamento estatístico da base de dados produzida pelo instrumento:

- A média global de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na organização, atribuída pelos respondentes.
- A média dos cinco fatores constitutivos do instrumento, permitindo conhecer como os respondentes avaliam, por exemplo, as condições de trabalho na organização.
- A média dos itens que integram cada fator, permitindo saber, por exemplo, quais são os aspectos relativos à organização do trabalho que foram melhor, medianamente ou pior avaliados.

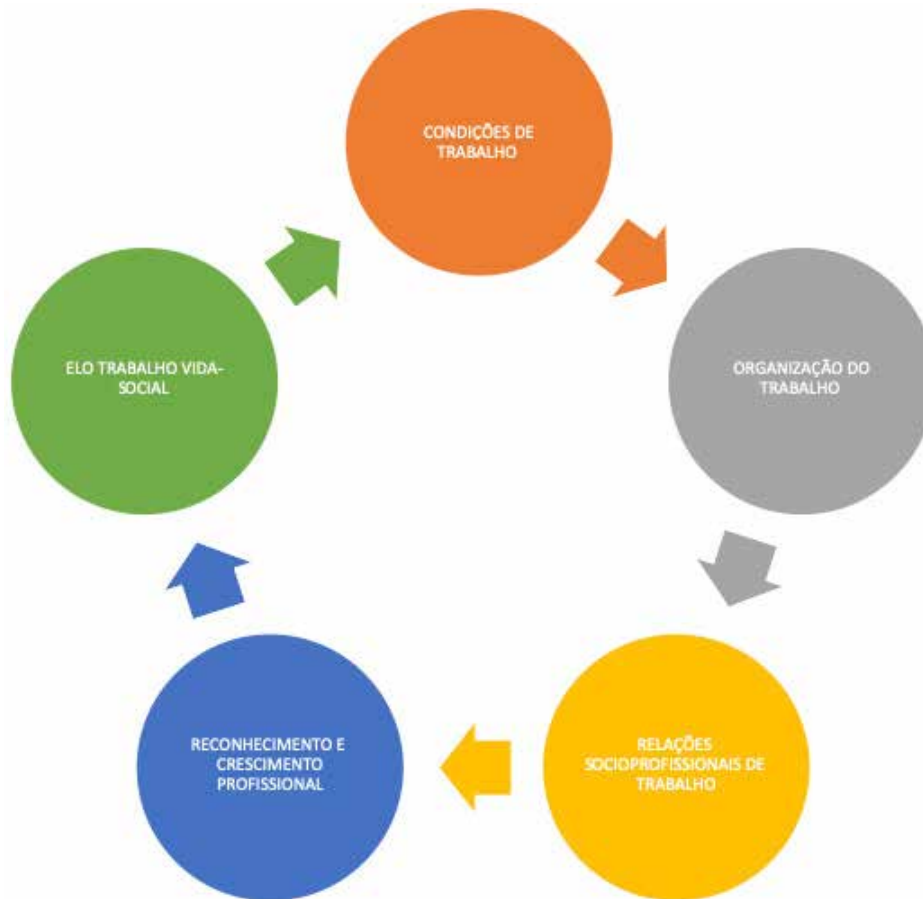
Esses dados são refinados com o uso da estatística inferencial, possibilitando identificar, por exemplo, possíveis correlações significativas entre os fatores e os dados demográficos e profissiográficos dos respondentes. Esses tratamentos estatísticos fornecem valiosas informações aos dirigentes, gestores e técnicos para a formulação participativa tanto da política quanto do programa de Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como âncora de referência o ponto de vista dos trabalhadores.

Figura 10- Escala Likert do IA_QVT de Ferreira (2009)



Fonte: Ferreira, 2009.

Figura 12- Esquema dos eixos pesquisados



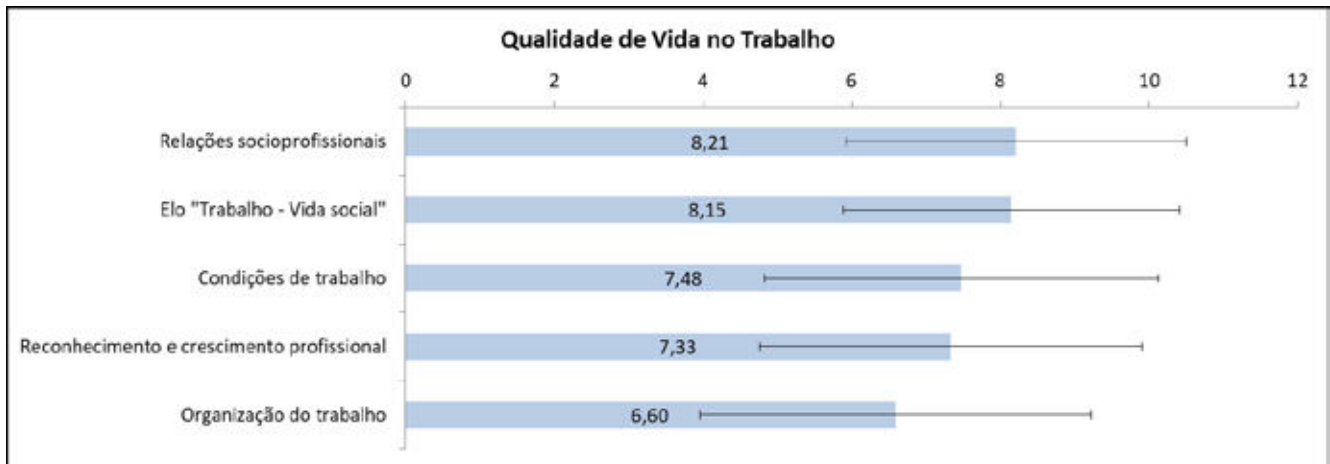
A média total do IA_QVT foi de 7,61, com desvio padrão de 2,54, apresentando assim um bem-estar moderado entre os participantes da pesquisa em relação às questões de qualidade de vida no trabalho. Salienta-se que houve uma média maior para as dimensões Relações Socio-profissionais e Elo trabalho-vida social. A menor média encontrada foi observada na dimensão Organização do trabalho, de acordo com o quadro 3. Dessa forma a dimensão Organização do trabalho é a dimensão que merece mais atenção por estar bem próxima da zona de transição com (6,60).

Quadro 2- Resultado da coleta quanto a média geral.



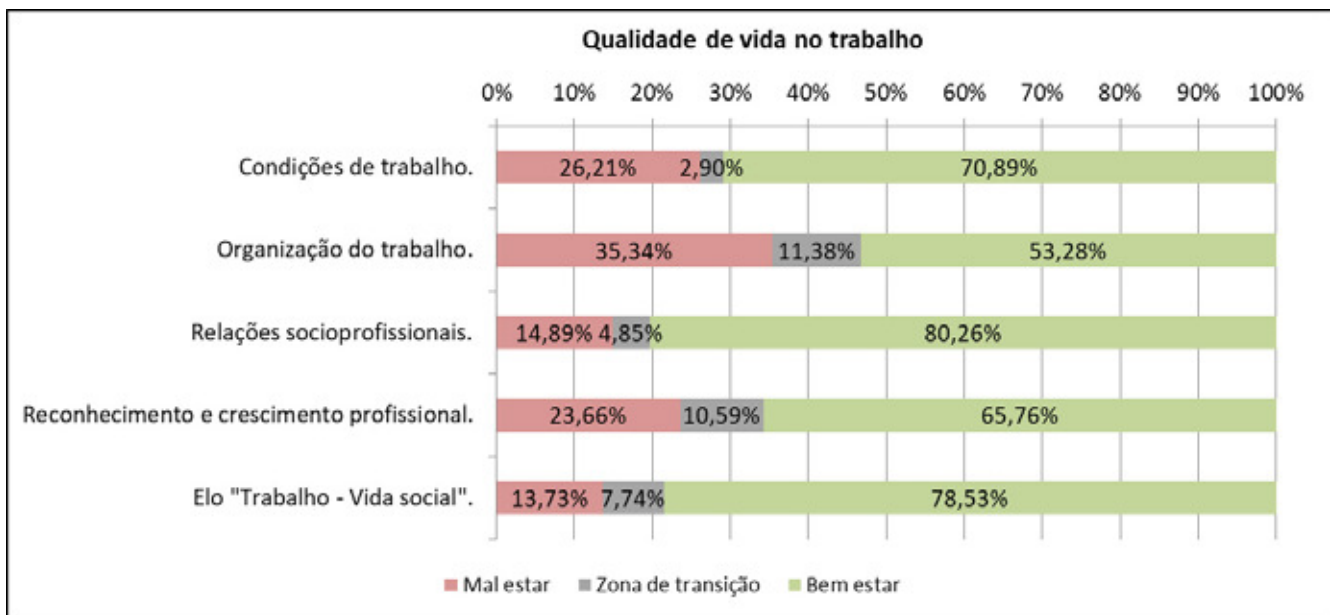
Fonte: Pesquisa, 2019.

Quadro 3- Resultado da coleta de dados: Média geral por dimensão.



Fonte: Pesquisa, 2019.

Quadro 3.1 - Resultado da coleta de dados.



Fonte: Pesquisa, 2019.

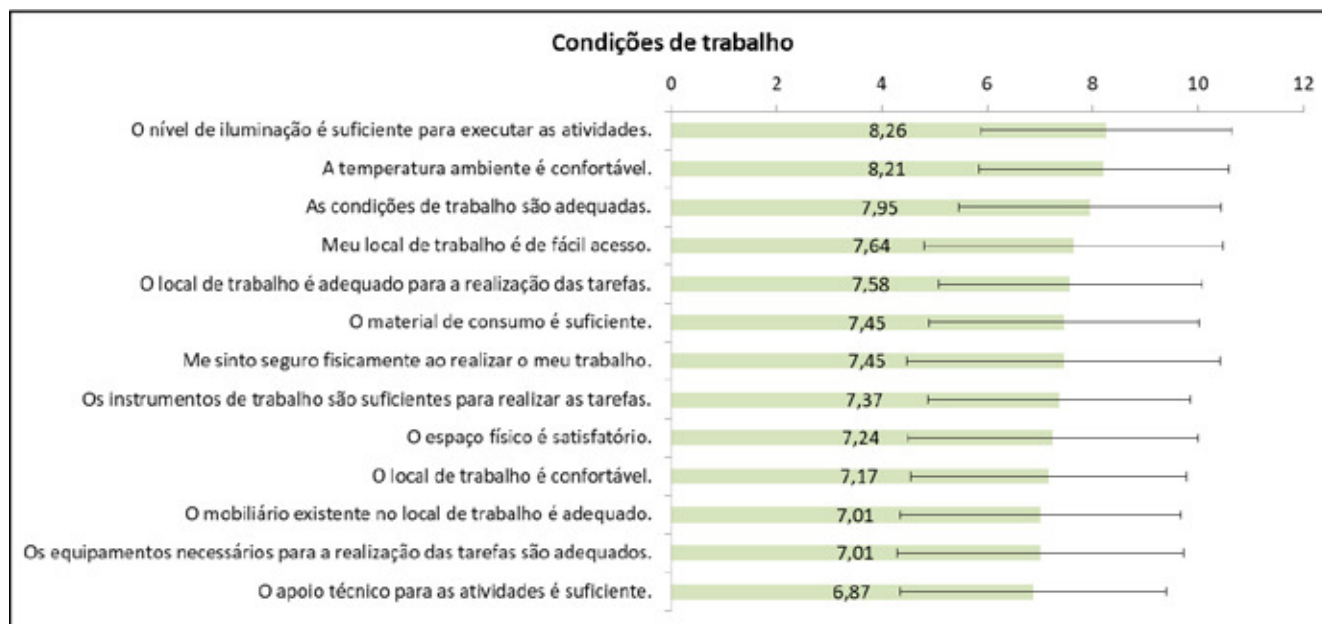
5.1.CONDIÇÕES DE TRABALHO

A dimensão “Condições de Trabalho” expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto) e suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído de 12 itens. Exemplo: “O local de trabalho é confortável”.

Em relação a essa dimensão, a média obtida foi de 7,48 com desvio de 2,64 o qual indica um bem-estar moderado relacionado aos aspectos inerentes ao ambiente de trabalho. O item melhor pontuado foi o nível de iluminação, que apresentou bem-estar intenso, com média de

8,26, e o menos pontuado nessa dimensão foi “o apoio técnico para as atividades é suficiente”, com média de 6,87, indicando bem-estar moderado, conforme apresentado no (quadro 4).

Quadro 4- Resultado por item da dimensão condições de trabalho



Fonte: Pesquisa, 2019.

5.2. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A dimensão “Organização do Trabalho” expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas), que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 9 itens. Exemplo: “No IFF, as tarefas são muito repetitivas”.

A dimensão “Organização do Trabalho” apresentou a média mais baixa em relação às demais, sendo de 6,60 com desvio padrão de 2,63, caracterizando um estado de alerta. O item mais bem avaliado foi o de que o trabalhador lida bem com as cobranças de prazos para o cumprimento das tarefas, tendo obtido uma média de 7,50, considerando-se, assim, um bem-estar moderado. Já os piores resultados podem ser observados no item que sinaliza a falta de flexibilidade nos ritmos de trabalho (6,17) e o item sobre se as tarefas são diversificadas (não repetitivas) com (6,02).

Quadro 5- Resultados por item da dimensão organização do trabalho.



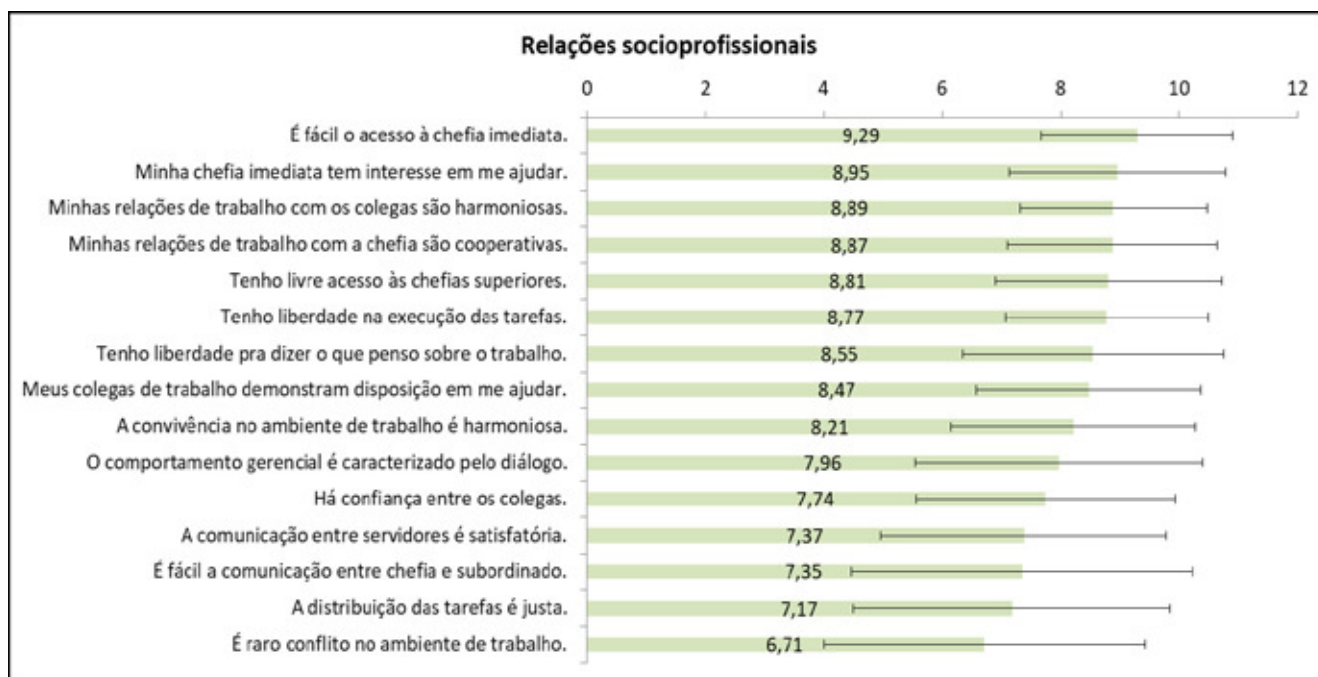
Fonte: Pesquisa, 2019.

3.3. RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

A dimensão “relações socioprofissionais” expressa as interações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), interações com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), a comunicação (liberdade de expressão) e se o ambiente é harmonioso/conflituoso, influenciando a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 16 itens. Exemplo: “É comum o conflito no ambiente de trabalho”.

A dimensão “relações socioprofissionais” atingiu um índice de 8,21 com desvio padrão de 2,29. Sendo a dimensão com maior pontuação, apresenta um bem-estar intenso entre os trabalhadores. Podemos destacar o item “É fácil o acesso às chefias imediatas”, que apresentou uma média de 9,29, apontando um bem-estar intenso; e o item “É raro conflito no ambiente de trabalho”, que obteve uma média de 6,71, sinalizando um estado de alerta na qualidade de vida desses trabalhadores, conforme o quadro 6.

Quadro 6- Resultado por item da dimensão Relações Sócioprofissionais.



Fonte: Pesquisa, 2019.

3.4. RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

A dimensão “reconhecimento e crescimento profissional” expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação e resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade e desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 14 itens. Exemplo: “Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho”.

Por sua vez, a dimensão reconhecimento e crescimento profissional evidenciou uma média de 7,33 e desvio padrão de 2,57, caracterizando um bem-estar moderado entre os servidores. Merece destaque o item: “A prática do reconhecimento contribui para minha realização profissional” com média 8,23, que foi o item mais bem avaliado, identificando-se assim um bem-estar intenso; já o item “As oportunidades de crescimento não são iguais para todos” apresentou uma média de 6,0, configurando-se um estado de alerta.

Quadro 7- Resultado por item da dimensão reconhecimento e crescimento profissional



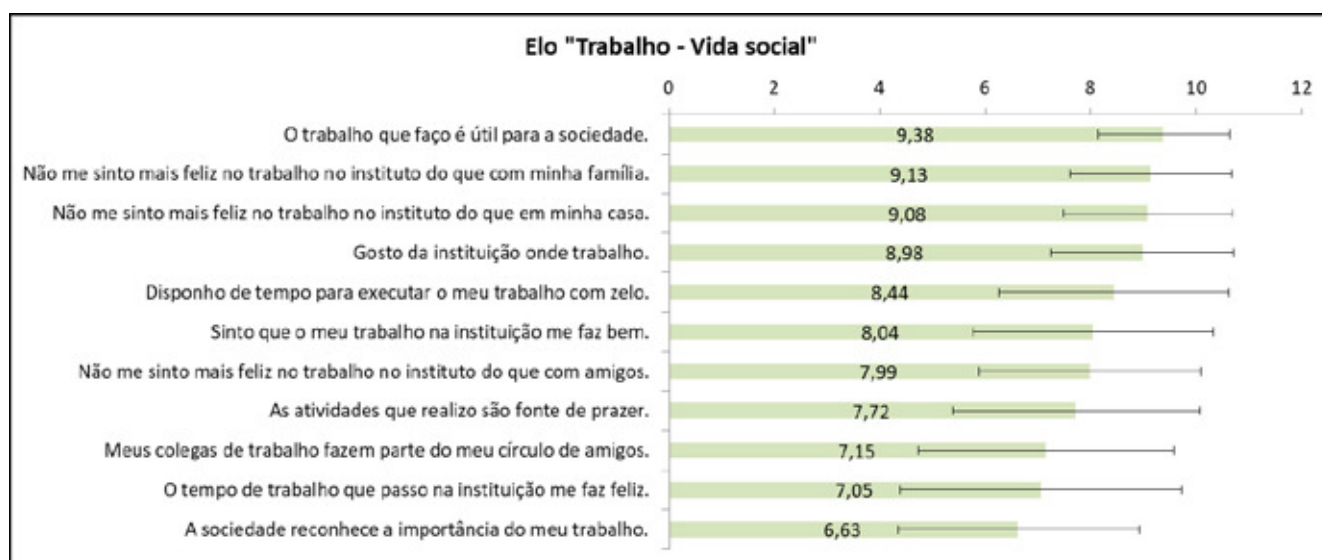
Fonte: Pesquisa, 2019.

3.5. ELO TRABALHO E VIDA SOCIAL

A dimensão “elo trabalho e vida social” expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade e reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família e amigos) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 10 itens. Exemplo: “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho”.

Por fim, no que se refere à dimensão “elo trabalho e vida social” evidenciou-se uma média de 8,15 com desvio padrão de 2,54, caracterizando um bem-estar intenso entre os trabalhadores. De maneira geral, os participantes relataram que o trabalho que realizam é útil para a sociedade, com média de 9,38, e que gostam da instituição onde trabalham, com média 8,98, que apontam um bem-estar intenso nos itens citados.

Quadro 8- Resultado por item da dimensão trabalho- vida social.



Fonte: Pesquisa, 2019.

6. ANÁLISE QUALITATIVA DOS RESULTADOS

Esta etapa contemplou três perguntas abertas exibidas no instrumento que foi aplicado.

P1. Na minha opinião qualidade de vida é ...

P2. Quando penso no meu trabalho no IFF, o que me causa mais bem-estar é ...

P3. Quando penso no meu trabalho no IFF, o que me causa mais mal-estar é ...

Para a organização dos dados, utilizamos como pressupostos as dimensões de qualidade de vida (QVT), apresentadas e dialogadas por Ferreira (2011).

A partir das dimensões, as categorias foram criadas e organizadas de acordo com o discurso registrado dos participantes.

6.1. NA MINHA OPINIÃO QUALIDADE DE VIDA É... (P1)

Foi possível observar, nas respostas analisadas a aparição de todas as dimensões de Ferreira (2011), prevalecendo a dimensão “condições de trabalho” com uma frequência de 138 palavras. Em “bem-estar”, a frequência de evocações foi de 108 palavras, enquanto a terceira dimensão mais pontuada foi “organização do trabalho”, com a frequência de 69 evocações. Tivemos também “elo trabalho e vida social” com a frequência de 62 palavras. Em menor frequência tivemos a dimensão “relação socioprofissional” com a frequência de 46 evocações e a dimensão “reconhecimento e crescimento profissional” com a frequência de 13 palavras. Por fim, registramos também pessoas que não responderam essa pergunta, que foram um total de 16.

Tabela 1: Frequência de Dimensões QVT (P1)

Dimensões	Frequência de evocação
Condições de trabalho	138
Bem-estar	108
Organização do trabalho	69
Elo trabalho -vida social	62
Relação socioprofissional	46
Reconhecimento e crescimento Profissional	13
Não responderam	16
Total	452

Fonte: Pesquisa 2019

A dimensão “condições de trabalho” trouxe o ambiente de trabalho como categoria norteadora, com uma frequência de 138 palavras, na qual se observa, de acordo com as evocações um destaque para a necessidade de um ambiente agradável (39), confortável e seguro (33) e saudável (13). Nesta categoria, os pesquisados destacaram um ambiente agradável, harmonioso, com promoção da tranquilidade, com pessoas física e emocionalmente saudáveis, com bom relacionamento interpessoal, que apresente segurança e que seja perto de casa. Enfim, um ambiente que promova e motive a participação no trabalho e que não gere desgastes. Alguma diversidade do tema ambiente que possa não ter sido citada, deve-se ao fato de sua pouca representatividade.

Na categoria “infraestrutura”, encontramos (53) evocações relacionadas a à necessidade de condições de infraestrutura adequadas para execução do trabalho como: sala ampla, ventilada, iluminada, arejada; espaço para servidores almoçarem e usufruírem de sua hora de descanso, cadeiras adequadas para as longas horas de trabalho, entre outros equipamentos e infraestruturas necessários.

Tabela 2: Resultado da P.1 na dimensão condições de trabalho.

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Frequência de evocação
α	Ambiente (85)	Agradável	39
		Confortável e seguro	33
		Saudável	13
	Infraestrutura (53)	Infraestrutura e equipamentos	53
	Total		138

Fonte: Pesquisa 2019

AMBIENTE:

- 1. Agradável:** Somatório de condições ambientais favoráveis e oportunização aos servidores de realização de suas tarefas considerando as boas práticas inerentes ao serviço público e suas habilidades.
- 2. Confortável e seguro:** Aspecto físico: Um ambiente que oferece conforto e segurança, iluminado, visualmente agradável e organizado. Aspecto psicológico: ambiente com relações pessoais agradáveis, com estímulo ao trabalho em equipe e cooperativo.
- 3. Saudável:** Contar com condições ambientais, sociais e psicológicas adequadas.

INFRAESTRUTURA:

- 1. Infraestrutura e equipamentos:** condições de espaço adequada, limpeza do local, horário flexível, equipamentos que atendam a demanda de trabalho (tenho levado alguns minutos para acessar os processos do suap-isso causa estresse com a constante demanda de anexar documentos ao suap), mobiliário ergonômico e trabalhar satisfeita com as atividades que executo.

Assim, conclui-se que, quando questionados sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho, no que se refere às condições de trabalho, os respondentes apresentaram com destaque a necessidade de um ambiente confortável, com boa estrutura física, temperatura, iluminação, mobiliário e equipamentos de trabalho adequados e tranquilidade para um bom planejamento e execução das atividades. Desejam, também, um ambiente fisicamente e arquitetonicamente confortável, com espaços para descanso, alimentação e atividades de qualidade de vida.

Com relação às características que a dimensão “organização no trabalho” propiciam ao trabalho, os respondentes destacaram: atribuições e funções, com a frequência de (24) evocações; tranquilidade, foi evocada (14) vezes; carga horária, com a frequência de (11) palavras; produtividade, com a frequência de (9) evocações; e com uma frequência menor destacam-se condições pessoais, com a frequência de (8) palavras, e tempo, com a frequência de (3) palavras, conforme tabela 3.

Tabela 3: Frequência da dimensão OT (P1)

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
OT	Atribuições e funções	24
	Tranquilidade	14
	Carga horária	11
	Produtividade	9
	Condições pessoais	8
	Tempo	3
Total		69

Fonte: Pesquisa 2019

OT - ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:

- 1. Atribuições e funções:** menos burocracia, funcionamento correto dos setores e não precisar exercer funções diferentes por falta de material e pessoal.
- 2. Tranquilidade:** Poder exercer minhas atividades com tranquilidade, tendo suporte humano e material.
- 3. Carga horária:** Quando consigo fazer meu trabalho com qualidade sem que isso tome absolutamente todo o tempo do meu dia e prejudique minha saúde física e emocional.
- 4. Produtividade:** poder executar as tarefas com excelência de modo que isso não cause/provoque algum dano emocional ou físico.
- 5. Condições pessoais:** Poder executar as tarefas da melhor maneira possível, e ao mesmo tempo, manter uma boa saúde mental e física para também lidar com minha vida pessoal.
- 6. Tempo:** Ter tempo para planejar, aplicar e corrigir as atividades, mantendo a saúde mental.

Através dos apontamentos dos participantes observa-se: o desejo dos trabalhadores de possuírem mais tempo para execução das funções, pois se sentem com excesso de atribuições e funções; o anseio de exercerem funções compatíveis com os seus cargos e suas capacidades laborais; a percepção de uma sobrecarga de trabalho; e o desgaste decorrente de uma carga horária extensa. Na categoria “dimensões pessoais”, os participantes relatam que almejam condições ideais para seu desenvolvimento pessoal. Relatam, também, em relação à categoria “produtividade”, a importância de *feedbacks* e incentivos à execução de tarefas; quanto à “tranquilidade”, os participantes apontam o desenvolvimento das atividades sem pressão por prazos, obedecendo prazos adequados para a sua execução.

No que se refere às características atribuídas à dimensão “Elo trabalho – vida social”, obtivemos como destaques a categoria “satisfação”, com frequência de 32 evocações, e a categoria

“prazer em trabalhar”, com a frequência de 24 palavras. Já a dimensão “reconhecimento e treinamento” apresentou a categoria “reconhecimento” com a frequência de 13 evocações.

Tabela 4: Resultado da P.1 nas dimensões Elo Trabalho e vida social e Reconhecimento e Crescimento

Profissional		
Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Elo (62)	Satisfação	32
	Prazer em trabalhar	24
	Motivação e realização	6
Reconhecimento (13)	Reconhecimento	13
Total		75

Fonte: pesquisa, 2019

ELO TRABALHO E VIDA SOCIAL:

- 1. Satisfação:** Produzir as atividades com satisfação, com a certeza de está fazendo o que gosta.
- 2. Prazer em trabalhar:** trabalhar com prazer e gostar do que se faz.
- 3. Motivação e realização:** se sentir motivado diariamente para o trabalho, estar feliz com o que faz e consigo mesmo.

Os participantes destacaram como conceito de qualidade de vida a satisfação nas atividades exercidas, nas atividades realizadas, nos projetos desenvolvidos no trabalho e satisfação, também, no convívio com a família. Na categoria “prazer em trabalhar”, os participantes declararam possuir prazer em trabalhar, exercendo suas atividades com tranquilidade, autonomia e criatividade, obtendo uma relação de qualidade de vida e bem-estar em relação ao trabalho.

Quanto à dimensão “reconhecimento e treinamento”, os participantes apresentaram a importância do reconhecimento pelos pares e também pelos gestores, tanto pelo trabalho desenvolvido individualmente quanto pela equipe.

No que se refere às respostas dos participantes relacionadas à dimensão “relação socioprofissional”, destacaram-se as seguintes contribuições: “relacionamento interpessoal” foi a categoria mais representativa, com a frequência de 21 evocações; “gestão” apresentou a frequência de 13 palavras; a categoria “respeito” apresentou a frequência de 9 evocações e, com uma menor frequência, a categoria “trabalho em equipe” apresentou a frequência de 3 palavras.

Os participantes revelaram o relacionamento interpessoal como um fator muito importante para se conquistar a qualidade de vida no trabalho, pois um local onde o clima institucional não é favorável acaba afetando a produtividade e colocando em risco a própria saúde do servidor. Na categoria “gestão”, os participantes apontam a importância de uma gestão democrática, empática, compreensiva, comprometida e ética, que apoia e incentiva quando necessário e sabe realizar as críticas e observações, quando necessário.

Na categoria “respeito”, os participantes declaram a necessidade de posturas éticas, empáticas, respeitadas, tanto por parte dos pares quanto da gestão em todo o ambiente de trabalho. Por fim, na categoria “trabalho em equipe”, os participantes apresentam o quanto é importante o desenvolvimento do trabalho em equipe, que incentiva a cooperação, o apoio, a solidariedade e contribui para uma boa relação interpessoal, desencorajando a solidão e centralização das atividades.

Tabela 5: Resultado P.1 da dimensão Relação Sócio Profissional

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Relação sócio Profissional	Relacionamento Interpessoal	21
	Gestão	13
	Respeito	9
	Trabalho em equipe	3
Total		46

Fonte: Pesquisa 2019

RELAÇÃO SÓCIO PROFISSIONAL:

Ter bons relacionamentos interpessoais e condições de trabalho que permitam realizar as atividades profissionais de forma segura e prazerosa. Além disso, considero importante que a chefia (imediate e superiores) confie no desenvolvimento do trabalho técnico do profissional.

- 1-Relacionamento interpessoal:** Ter bons relacionamentos interpessoais e condições de trabalho que permitam realizar as atividades profissionais de forma segura e prazerosa. Além disso, considero importante que a chefia (imediate e superiores) confie no desenvolvimento do trabalho técnico do profissional.
- 2. Gestão:** Saber que há uma relação de confiança entre chefia e subordinado.
- 3. Respeito:** Ser respeitado não apenas enquanto servidor, mas como pessoa.
- 4. Trabalho em equipe:** poder realizá-lo com autonomia e ao mesmo tempo de forma coletiva

Assim, a partir das respostas apresentadas na pergunta 1 “O que é qualidade de vida no trabalho”, podemos perceber o conceito expresso nos seguintes apontamentos: ter um ambiente de trabalho tranquilo, harmonioso, confortável e com infraestrutura e equipamentos necessários para o bom desenvolvimento do trabalho, uma boa relação interpessoal em um ambiente ético e respeitoso com reconhecimento e apoio, gerando um clima agradável e prazeroso de se estar, e motivação para exercer as tarefas.

6.2 QUANDO PENSO NO MEU TRABALHO NO IFF, O QUE ME CAUSA MAIS BEM-ESTAR É ... (P.2)

A partir da segunda pergunta aberta (P2), que indagou aos participantes o que lhes causava mais bem-estar, quando pensam em seu trabalho no IFFluminense, foi possível constatar que as dimensões de QVT que apresentam destaque foram: relação socioprofissional (144 evocações), elo trabalho e vida social (142 evocações) e condições de trabalho (66 evocações). Foram menos expressivas as dimensões: organização do trabalho (45 evocações), e reconhecimento e crescimento profissional (16 evocações).

Tabela 6: Frequência de Dimensões QVT (P2)

Dimensões	Frequencia de evocação
Relação sócio-Profissional	144
Elo trabalho-vida social	142
Condições de trabalho	66
Organização do trabalho	45
Reconhecimento e crescimento Profissional	16
Total	413

Fonte: Pesquisa 2019

No que se refere à relação socioprofissional, “relação interpessoal” foi a categoria que apresentou maior frequência (103 evocações) para o bem-estar no ambiente de trabalho no IFFluminense. Já as outras categorias apresentaram menor evocação conforme a tabela 6: ambiente de trabalho (12 evocações), trabalho em equipe (9 evocações), clima organizacional (7 evocações), apoio (7 evocações), respeito (4 evocações), confiança (2 evocações).

Tabela 7: Frequência da dimensão “Relação sócio Profissional” (P.2)

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Relação sócio Profissional	Relação Interpessoal	103
	Ambiente de Trabalho	12
	Trabalho em equipe	9
	Apoio	7
	Clima organizacional	7
	Respeito	4
	Confiança	2
Total	144	

Fonte: pesquisa, 2019

Dessa forma, quando indagados sobre o que lhes causa mais bem-estar, os respondentes pontuaram com destaque: a relação interpessoal, ressaltando a boa e respeitosa relação entre os colegas de trabalho, com os alunos e com a chefia, o companheirismo e a convivência, assim como o ambiente de trabalho harmonioso, leve, agradável e de paz, onde se promovia a cooperação, o diálogo e a saúde emocional. No “trabalho em equipe”, apresentaram a satisfação de um trabalho construído coletivamente e de se perceberem como parte de uma instituição que se baseia na colaboração, no interesse mútuo na realização de tarefas coletivas, com um diálogo entre colegas e chefias, de forma transparente e motivadora. Na categoria “apoio”, é possível observar, na fala dos participantes, o apoio institucional para práticas criativas e o fato de se sentirem apoiados pelos colegas e pelos gestores nas atividades que desenvolvem.

Na categoria “clima organizacional”, os participantes confirmam que existe um clima institucional agradável entre os trabalhadores, com pessoas motivadas e engajadas em garantir a qualidade do serviço que prestam. Na categoria “respeito”, os pesquisados destacaram o quanto se sentem respeitados pelos colegas, alunos e chefias os fazem experienciar o bem-estar no trabalho. Por fim, a categoria “confiança” apresenta a satisfação de alguns pesquisados em sentirem a confiança depositada neles como fonte de bem-estar.

AMBIENTE DE TRABALHO:

Poder trabalhar de forma efetiva nas minhas atividades, em um ambiente agradável, ter diálogo entre a gestão e os servidores, um ambiente que promova a saúde emocionalmente. Além disso, uma convivência de tranquilidade, que promova o servidor e suas competências, valorize suas habilidades.

1-Relação Interpessoal: Empatia de servidores que convivem profissionalmente comigo e a disponibilidade de colaboração dos mesmos.

2-Ambiente de trabalho: Poder trabalhar de forma efetiva nas minhas atividades, em um ambiente agradável, ter diálogo entre a gestão e os servidores, um ambiente que promova a saúde emocionalmente. Além disso, uma convivência de tranquilidade, que promova o servidor e suas competências, valorize suas habilidades.

3. Trabalho em equipe: participar da construção coletiva de uma instituição de ensino e educação que se baseia na colaboração, na parceria e no respeito às diferenças, sejam elas de qual ordem forem, embora mesmo esse quesito possa melhorar bastante.

4. Apoio: Não me sentir vigiado e ter apoio institucional para por em prática ideias criativas.

5. Clima: Nada melhor que ter pessoas motivadas, felizes e engajadas, prontas para colocar com seus talentos profissionais à disposição da Instituição. Garantir um alto nível de Qualidade de Vida no Trabalho faz parte da ação conjunta entre gestores, empresários e equipe de Gestão de Pessoas

6. Respeito: O que me causa bem-estar no IFF é saber que sou respeitada por meus alunos e por meus colegas de trabalho, incluindo a chefia.

7. Confiança: a confiança da coordenação no meu trabalho.

Seguindo a ordem das evocações, apresentaremos os destaques relacionados à dimensão “condições de trabalho”. A categoria “estrutura adequada” apresentou 29 evocações, divididas em duas subcategorias: ambiente (19 evocações), na qual os pesquisados abordam a satisfação e necessidade de se trabalhar em um ambiente agradável, confortável, tranquilo e harmonioso. Já na subcategoria “infraestrutura” (10 evocações) os pesquisados destacaram que possuir infraestrutura, materiais e equipamentos necessários para o exercício de suas funções é uma fonte de bem-estar. Na categoria “estabilidade” (12 evocações) os pesquisados sentem bem-estar por possuírem a estabilidade do emprego público diante de tanta estabilidade encontrada no merca-

do de trabalho. Também, na categoria “salário” (8 evocações), os pesquisados apontaram como promoção do bem-estar o fato de o salário ser pago em dia e ser uma remuneração justa pelo trabalho que fazem. Na categoria “segurança” (6 evocações), os participantes destacaram a importância de se estar em um local seguro para exercerem suas atribuições e a segurança de saberem que possuem um trabalho. Na categoria “perto de casa” (6 evocações), é visto pelos participantes como fonte de bem-estar o fato de trabalharem perto de casa. E, por fim, na categoria “condições de trabalho” (5 evocações), destacam possuir as condições necessárias para desenvolverem as tarefas, com recursos e materiais adequados, e também uma boa estrutura física.

Tabela 8- Resultado da P.2 na dimensão Condições de Trabalho.

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Frequência de evocação
Condições de trabalho	Estrutura adequada	Ambiente	19
		Infraestrutura	10
	Estabilidade		12
	Salário		8
	Segurança		6
	Perto de casa		6
	Condições de trabalho		5
Total			66

Fonte: Pesquisa, 2019.

AMBIENTE:

Poder desfrutar do espaço verde que o Campus oferece.

1. **Ambiente:** A sala em que trabalho possuir um espaço descontraído para arejar a mente.
2. **Infraestrutura:** A beleza do local e a infraestrutura que possuímos.
3. **Estabilidade:** Saber da estabilidade e de poder estar trabalhando com o que eu estudei e gosto.
4. **Salário:** Fazer o que gosto por uma remuneração justa.
5. **Perto de casa:** o fato de ser perto de casa.
6. **Condições de trabalho:** saber que posso desempenhar meu trabalho com as condições que me são fornecidas

Constata-se, também, que a dimensão “organização do trabalho” apresenta a categoria “qualidade no serviço” (34 evocações) com maior frequência em relação à qualidade de vida no trabalho, seguida da categoria “carga horária” (8 evocações) e “tempo” (3 evocações) conforme tabela 9.

Tabela 9- Resultado da P.2 na dimensão Organização de Trabalho.

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Frequência de evocação
Organização de Trabalho	Qualidade no serviço	Resultados	7
		Metas	5
		Prazos	7
		Autonomia	15
	Carga horária		8
	Tempo		3
Total			45

Fonte: Pesquisa, 2019.

No que se refere à organização de trabalho, o que mais causa bem-estar entre os pesquisados é a qualidade no serviço, com a existência de resultados, metas, prazos e autonomia na execução das tarefas, sem sobrecarga de serviço, com planejamento de metas e prazos a médio e longo prazos, possuir tempo hábil e tranquilidade para realizar as tarefas, trabalhar seis horas diárias com tempo para descanso e ações de qualidade de vida no trabalho.

1. Resultados: ver os resultados.

2. Metas: Cumprir as tarefas que me são delegadas.

3. Prazos: Tranquilidade e confiabilidade para executar as tarefas.

4. Autonomia: Poder executar minhas tarefas com autonomia, e assim, poder executá-las com maior satisfação.

5. Carga horária: a possibilidade de ter um horário de trabalho flexível.

6. Tempo: normalmente ter tempo hábil para cumprimento das tarefas

Constata-se, também, que na dimensão “Elo trabalho e vida social”, a categoria “satisfação” apresentou o maior número de evocações (109), seguida da categoria “contribuição social” (33 evocações). No que se refere à dimensão “reconhecimento e crescimento profissional”, a categoria “reconhecimento” apresentou 11 evocações, seguida da categoria “realização profissional” (4 evocações) e a categoria “treinamento”, com 1 evocação.

Tabela 10- Resultado da P.2 nas dimensões Elo trabalho vida social e reconhecimento e Crescimento profissional.

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Elo Trabalho Vida Social	Satisfação	109
	Contribuição social	33
Total		142
Reconhecimento e Crescimento profissional	Reconhecimento	11
	Realização Profissional	4
	Treinamento	1
Total		16

Fonte: Pesquisa, 2019.

Assim quando os pesquisados pensam no seu trabalho no IFFluminense, o que causa bem-estar entre os participantes é a satisfação com o dever cumprido e o fato de se sentirem contribuindo socialmente através da relação de ensino-aprendizagem com os alunos, bem como o apoio oferecido aos mesmos, contribuição à sociedade como um todo e ao desenvolvimento institucional.

Quanto à dimensão “reconhecimento e crescimento profissional”, do ponto de vista dos participantes da pesquisa, o que lhes causa mais bem-estar no IFFluminense é o reconhecimento (11 evocações) pelo empenho e dedicação por parte dos pares, da gestão, dos alunos e da comunidade. A categoria “realização profissional” (4 evocações) relacionada à oportunidade de crescimento pessoal e de exercer uma atividade desafiadora. Por fim, a categoria “treinamento” apresenta a importância da oportunidade oferecida pelo instituto de poder aperfeiçoar seus conhecimentos.

1. Satisfação: satisfação em servir aos alunos e servidores.

2. Satisfação: A satisfação de poder ajudar a todos que precisam e saber que posso contar com uma equipe técnica maravilhosa e um corpo docente muito bom.

3. Contribuição social: Acreditar que estou executando as atividades de forma eficiente, eficaz, por meio dos instrumentos legais, buscando melhorar o País pela Educação.

RECONHECIMENTO:

Os resultados do meu trabalho e o reconhecimento da gestão e comunidade.

1. Reconhecimento: O contato e o reconhecimento dos nossos alunos, entendendo que estamos continuamente dando nosso melhor.

2. Realização Profissional: Oportunidades de crescimento profissional

3. Realização Profissional: participar de trabalhos desafiadores

4. Treinamento: A oportunidade de poder participar dos eventos e palestras. Isso contribui para que saíamos da rotina do dia a dia.

A partir das respostas apresentadas na P2, é possível concluir que para os participantes desta pesquisa o que lhes causa mais bem-estar quando pensam no seu trabalho no IFFluminense é possuir um bom relacionamento interpessoal com apoio, respeito, empatia e transparência nas relações. Um ambiente de trabalho tranquilo, harmonioso, adequado e agradável, que o faça se sentir bem e com infraestrutura adequada para execução de suas tarefas. Um ambiente que propicie o trabalho em equipe e a cooperação. Além disso, sentem-se bem ao sentirem-se estáveis quanto ao fato de possuírem um trabalho para executar todos os dias sem o risco do desemprego, com salário em dia, em um ambiente seguro e perto de casa.

6.3 QUANDO PENSO NO MEU TRABALHO NO IFF, O QUE ME CAUSA MAIS MAL-ESTAR É ... (P.3)

Na terceira pergunta aberta, P3, que indagou aos participantes o que lhes causa mais mal-estar quando pensam em seu trabalho no IFFluminense constata-se que as dimensões QVT que alcançaram destaque foram: relação socioprofissional (179 evocações), organização do trabalho (114 evocações), condições de trabalho (76 evocações). Foram menos expressivas as dimensões: reconhecimento e crescimento profissional (8 evocações) elo trabalho e vida social (5 evocações), conforme a tabela 11.

A dimensão “relação socioprofissional” apresentou a frequência de palavras de 179, sendo gestão com 48 evocações; conflitos, 43; falta de cooperação, 30; comunicação deficiente, 19; falta de compromisso, 16; relacionamento interpessoal, 11 e, menos expressivas, as categorias: falta de confiança, 7 e falta de respeito, 5, conforme tabela 11.

Tabela 11: Frequência de Dimensões QVT (P3)

Dimensões	Frequencia de evocação
Relação sócio-Profissional	179
Organização do trabalho	114
Condições de trabalho	76
Reconhecimento e crescimento Profissional	8
Elo trabalho -vida social	5
Total	382

Fonte: Pesquisa,2019.

Tabela 12- Resultado da P.3 na dimensão Relação socioprofissional.

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Relação socioprofissional	Gestão	48
	Conflitos	43
	Falta de cooperação	30
	Comunicação deficiente	19
	Falta de compromisso	16
	Relacionamento interpessoal	11
	Falta de confiança	7
	Falta de respeito	5
Total	179	

Fonte: Pesquisa,2019.

A palavra gestão causa mal-estar nos trabalhadores por meio de queixas relacionadas a tratamentos diferenciados aos servidores por parte da gestão, não se sentir ouvido por parte dos gestores, da relação deficiente entre as diretorias e gestores e decisões sem participação coletiva. Com menor frequência queixam-se das situações de autoritarismo, de apadrinhamento e perseguição a alguns servidores. Na categoria “conflitos”, o mal-estar dos servidores está relacionado aos problemas de relacionamento entre os pares, colegas de setor e entre as categorias profissionais: técnico-administrativos e docentes. A categoria “falta de cooperação” relaciona-se com a falta de cooperação entre colegas de trabalho. A comunicação deficiente refere-se a falta de fluência nas comunicações, falta

de diálogo entre a própria categoria e entre servidores e chefias e/ou gestores, como também entre colegas de trabalho. Na categoria “falta de compromisso”, os servidores sentem mal-estar relacionado a à falta de profissionalismo, de dedicação e engajamento com o trabalho por parte dos servidores. Quanto a à categoria “relacionamento interpessoal”, os pesquisados relatam como o relacionamento ruim com os colegas de trabalho produzem a sensação de mal-estar no trabalho. E com menor frequência apareceram as categorias “falta de confiança” e “falta de respeito”. Os pesquisados percebem desconfiança entre os colegas e entre a gestão. A falta de respeito está relacionada ao tratamento dos alunos aos docentes e técnicos-administrativos, dos colegas entre si, com julgamentos de valor em aspectos, inclusive, da vida pessoal.

1. **Relação socioprofissional:** Estar vinculado a uma diretoria que apresenta posturas e tratamento diferenciado para com os servidores ligados a ela. Não ser ouvida pela Direção Geral; observar a falta de transparência em ações locais e pontuais; observar a falta de comunicação entre as diretorias e as decisões sendo tomadas sem a participação de servidores.
2. **Conflitos:** As dificuldades as vezes enfrentadas nos relacionamentos com os colegas de trabalho
3. **Falta de cooperação:** Não ter apoio de colegas de outros setores para realizarmos juntos uma atividade de interesse institucional.
4. **Comunicação Deficiente:** Falta de comunicação adequada

FALTA DE COMPROMISSO:

Desorganização, morosidade, falta de comprometimento de alguns colegas.

5. **Relacionamento interpessoal:** Ambiente sem harmonia entre os colegas de trabalho
6. **Falta de respeito:** falta de respeito ao trabalhador, descaso, hipocrisia, etc.....

A dimensão “organização do trabalho” apresentou 114 evocações divididas nas seguintes categorias: sobrecarga, 41 respostas; burocracia, 25; jornada de trabalho, 25; falta de planejamento, 17; e pressão, com 6 evocações conforme a tabela 11.

Tabela 13: Resultado da P.3 na dimensão Organização do Trabalho

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Organização do Trabalho	Sobrecarga	41
	Burocracia	25
	Jornada de trabalho	25
	Falta de planejamento	17
	Pressão	6
Total		114

Fonte: Pesquisa 2019.

A categoria com maior frequência foi “sobrecarga”, com 41 evocações, na qual os pesquisados apontam a divisão desigual das atribuições. Quanto à categoria “burocracia”, com 25 evocações, destaca-se o enrijecimento excessivo quanto às regras e horários, o fluxo eletrônico, a morosidade nos trâmites, dificultando o andamento e a resolutividade. Jornada de trabalho: destacou-se, por parte dos pesquisados, a longa jornada de trabalho, dificultando atividades pós trabalho, a desigualdade de alguns setores serem flexibilizados e outros, não. Com menos expressão apareceram as categorias “falta de planejamento” e “pressão”. A categoria “falta de planejamento” é percebida como fonte de mal-estar, pois ao não haver planejamento, as ações são intempestivas, sem reflexão e diálogo.

1. **Sobrecarga:** Sobrecarga de trabalho e distribuição desigual das atribuições de atividades entre os diversos setores de trabalho.
2. **Burocracia:** O enrijecimento excessivo quanto as regras e horários.
3. **Jornada de trabalho:** Rigidez com ponto eletrônico em detrimento da produtividade do servidor.
4. **Falta de planejamento:** Ausência de planejamento das ações institucionais que afetam o meu trabalho.
5. **Pressão:** Pressão por resultados, que nem sempre dependem única e exclusivamente de mim ou de meu setor; gerir conflitos entre servidores; falta de senso de pertencimento de alguns servidores.

Na dimensão “condição de trabalho” a categoria “distância de casa”, com 33 palavras, “infraestrutura”, com 28 evocações e “material”, com 15 evocações, conforme tabela 14.

Tabela 14: Resultado da P.3 na dimensão Condições de Trabalho

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Condições de Trabalho	Distancia de casa	33
	Material	15
	Infraestrutura	28
Total		76

Fonte: Pesquisa, 2019.

Os pesquisados destacaram que a distância de casa é um dos fatores que promovem o mal-estar, assim como as dificuldades de mobilidade para o local de trabalho e distância que precisam percorrer todos os dias no percurso entre a casa e o trabalho. Na categoria “infraestrutura”, os pesquisados destacaram a falta de estrutura física das salas, de alguns campi e falta de espaço físico para descanso. Na categoria “material” destacam-se a falta de materiais e equipamentos, dificultando o bom desempenho das tarefas.

1. **Distância de casa:** Distância entre o local de trabalho e minha residência
2. **Infraestrutura:** a falta de estrutura do campus.
3. **Distância de casa:** Ônibus com horários incertos para chegar ao trabalho e o pânico em ficar no ponto de ônibus à noite de volta para casa.
4. **Material:** A dificuldade em conseguir materiais de consumo de melhor qualidade e a dificuldade em conseguir material permanente.

Na dimensão “elo trabalho vida social”, a categoria “satisfação” apresentou 5 verbalizações. E na dimensão “reconhecimento e crescimento profissional”, a categoria “reconhecimento” apresentou 8 verbalizações, conforme tabela 13.

Tabela 15: Resultado da P.3 nas dimensões Elo trabalho vida social e reconhecimento e crescimento profissional

Dimensão	Categoria	Frequência de evocação
Elo Trabalho Vida Social	Satisfação	5
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Reconhecimento	8

Fonte: Pesquisa, 2019.

A categoria “satisfação” apresenta a falta de mal-estar pelos pesquisados que verbalizaram possuírem satisfação geral na relação com o trabalho.

A categoria “reconhecimento e crescimento profissional” apresenta a falta de reconhecimento por parte da gestão.

1. **Satisfação:** Não sinto mal-estar quando penso no meu trabalho.
2. **Satisfação:** Nada me causa mal-estar. Sou muito realizada no meu trabalho.
3. **Reconhecimento:** Falta de reconhecimento pelo trabalho já desenvolvido e dificuldade da gestão em compreender a elaboração e planejamento do trabalho técnico profissional e suas implicações na vida dos estudantes.

Portanto, o tratamento diferenciado por parte da gestão, os conflitos nas relações interpessoais, a falta de cooperação gerando uma divisão desigual das tarefas e uma sobrecarga de trabalho; a comunicação deficiente, a burocracia, que acaba acarretando mal-estar pela morosidade dos processos de trabalho, trabalhar longe de casa e ter que enfrentar horários irregulares de transporte, falta de infraestrutura e materiais e também a falta de reconhecimento pelo trabalho executado, foram os principais fatores apontados pelos respondentes considerando-se o que lhes causam mal-estar quando pensam no seu trabalho no IFFluminense.

Referências Bibliográficas:

FERREIRA C, ALVES I. e TOSTES N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais, Psicologia: Teoria e Pesquisa. Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 319-327.

FERREIRA C. e ANTOGLA. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. Revista de administração. São Paulo, v.44, n.2, p. 147-157, 2009.

FERREIRA, C. Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento para diagnóstico e planejamento. In: 11º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, Porto Alegre. Anais, 2009.

FERREIRA, C. M. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CATANNI, A. D.; HOLZAMANN, L. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. 2º ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

Gil, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI A e ASSIS M. Projetos de qualidade de vida no trabalho: Caminhos e desafios. ERA Light, mar/abr. 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, Vol. 1, nº 2, p. 79-83, 1997.

OMS. Organização Mundial da Saúde. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. OMS – Tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

Portaria N° 604 de 22 de maio de 2018. Que dispõe sobre a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho dos Servidores do Instituto Federal Fluminense, PASST – IFFLUMINENSE.

Portaria Normativa n° 03, de 25 de março de 2013. Que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal.

Portaria SRN N° 1261, de 5 de maio de 2010. Que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Interação Humana e gestão. A construção Psicossocial das organizações. Casa do Psicólogo, 2008.



Documento Digitalizado Público

RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

Assunto: RELATÓRIO DE PESQUISA INSTITUCIONAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS SERVIDORES DO IFFLUMINENSE

Assinado por: Tais Castro

Tipo do Documento: Relatório

Situação: Finalizado

Nível de Acesso: Público

Tipo do Conferência: Cópia Simples

Responsável pelo documento: Tais Freitas de Carvalho Castro

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Tais Freitas de Carvalho Castro, DIRETOR - CD4 - DEFDEPREIT, DIRETORIA DA ESCOLA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**, em 29/09/2020 15:58:12.

Este documento foi armazenado no SUAP em 29/09/2020. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.iff.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 233856

Código de Autenticação: 50431da2e7

