



Recebido em: 18/05/2023

Aprovado em: 07/06/2023

Publicado em: 24/07/2023

## **SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA SERVIDORES PÚBLICOS: diagnóstico e proposições para institutos federais de educação<sup>5</sup>**

### **HEALTH AND QUALITY OF LIFE AT WORK FOR PUBLIC SERVANTS: diagnosis and proposals for Federal Institutes of Education**

### **SANO KAJ LABORA VIVKVALITO POR ŜTATAJ OFICISTOJ: diagnozo e proponoj por federaciaj edukaj institutoj**

Sergio Fernando Maciel Correa<sup>6</sup>Silvana Ferreira Pinheiro e Silva<sup>7</sup>

#### **Resumo**

Este estudo parte de um tema pertinente tanto para servidores, quanto para gestores públicos: a importância da promoção da Saúde e da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. O tema é relevante para a formação adequada do gestor público e para a sua atuação, pois de um lado é preciso zelar pela prestação de serviços públicos de qualidade aos cidadãos, sem perder de vistas o bem-estar dos servidores públicos. O objetivo geral do artigo consiste em analisar ações que promovam a saúde e a QVT no âmbito dos Institutos Federais de Educação. Com esse direcionamento, optou-se por uma metodologia qualitativa, através da análise documental de quatorze Institutos Federais localizados no Sul e no Sudeste do Brasil. Tão importante quanto a coleta e a discussão de dados, foi a apropriação da literatura especializada. Partiu-se de ponderações críticas, passando pelo debate sobre a importância da QVT até a sua especificidade no serviço público, especificamente na área da educação. A discussão dos dados permitiu construir cinco categorias de ação relacionadas à QVT: saúde, cultura, lazer, esporte e convivência. O resultado final do artigo permite uma reflexão sobre a atuação e a formação do gestor público para a área de Gestão de Pessoas. Do mesmo modo cria outras possibilidades de pesquisas acadêmicas e pode ter um efeito positivo na QVT de servidores que possam usufruir de alguma de suas ações.

<sup>5</sup> Este artigo é o resultado do Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica realizado no Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC.

<sup>6</sup> Professor de Humanidades no Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Catarinense - IFC, Campus de Videira-SC; Pós-doutorando em Epistemologia e Filosofia da Linguagem pelo PPGF da PUC-PR. E-mail: fer.ser29@gmail.com

<sup>7</sup> Docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC), Câmpus Florianópolis. Doutora em Administração (UFSC). E-mail: silvana.fpinheiro@gmail.com

**IΦ-Sophia**Revista eletrônica de investigação  
filosófica, científica e tecnológica.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Análise Documental. Institutos Federais.

### Abstract

This study is based on a relevant topic for both public servants and public managers: the importance of promoting Health and Quality of Life at Work - QLW. The theme is relevant for the adequate training of public managers and for their performance, because on the one hand, it is necessary to ensure the provision of quality public services to citizens, without losing sight of the welfare of public servants. The general objective of the article is to analyze actions that promote health and QWL within the Federal Institutes of Education. With this direction, a qualitative methodology was chosen, through the documentary analysis of fourteen Federal Institutes located in the South and Southeast of Brazil. As important as the collection and discussion of data, it was the appropriation of specialized literature. It started from critical considerations, going through the debate on the importance of QWL to its specificity in the public service, specifically in the area of education. The discussion of the data made it possible to build five categories of action related to QWL: health, culture, leisure, sport and social living. The final result of the article allows a reflection on the performance and training of the public manager for the People Management area. Likewise, the study creates other possibilities for academic research and can have a positive effect on the QLW of public servants who can take advantage of any of their actions.

**Keywords:** Quality of Life at Work. Documentary analysis. Federal Institutes.

### Resumo

Tiu ĉi studo ekiras el temo apartenanta kaj al ŝtataj oficistoj kaj al publikaj manaĝeroj: graveco de promocio al Sano kaj Labora VivKvalito (LVK). La temo gravas por trafa instruado de la publika manaĝero kaj por ĝia agado, ĉar unuflanke estas grave oferi kvalitajn publikajn servoj al civitanoj, oni ne rajtas neglekti la bonfarton de ŝtataj oficistoj. La ĝenerala celo de la artikolo kuŝas je analizo de agoj promociantaj sanon kaj LVK ene de la Federaciaj Edukaj Institutoj. Laŭ tiu direktivo, oni elektis kvalitan metodologion, pere de dokumenta analizado el dek kvar Federaciaj Institutoj lokitaj en Suda kaj Sudorienta regionoj de Brazilo. Tiom grava kiel kolekto kaj diskutado de la datumoj estis alproprigo de specifa literaturo. Oni ekiris el kritikaj komentoj, pasis tra la debato pri graveco de LVK ĝis ties specifeco en la publikaj servoj, pli detale en la edukiga fako. Diskutado de la datumoj permesis al ni starigon de kvin kategorioj pri agado rilata al LVK: sano, kulturo, libertempado, sporto kaj kunvivado. La fina rezulto de la artikolo permesas pripensadon pri agado kaj formado de la publika manaĝero por la fako “Personara Manaĝerado”. Sammaniere ĝi kreas aliajn eblecojn por akademiaj esploroj kaj povas pozitive efiki je la LVK de ŝtataj oficistoj kiuj povu sin servi el iu el ties agadoj.

**Ŝlosilvortoj:** Labora VivKvalito. Dokumenta Analizado. Federaciaj Institutoj.

## INTRODUÇÃO

A temática geral deste artigo está vinculada à gestão de pessoas. Especificamente, propomos uma abordagem da temática da Qualidade de Vida no



Trabalho (QVT) para servidores públicos. O estudo parte de uma questão um tanto evidente: a de que a vida laboral sofre influências de diversos fatores. De um lado há questões morais, políticas, culturais e psicológicas, e de outro lado há a cultura institucional, a necessidade de alcançar metas e as relações interpessoais. Estes fatores trazem um desafio também aos gestores públicos e estabelece o problema que este estudo aborda: como constituir um ambiente de trabalho que estimule o servidor a ser produtivo e propicie condições ambientais saudáveis?

A pesquisa se perfaz por meio de uma análise bibliográfica inicial da literatura especializada. O estudo também se compromete a analisar em Documentos Oficiais de acesso público, em especial os relatórios de gestão, o que está sendo desenvolvido no âmbito dos Institutos Federais do Sul e Sudeste. Este recorte foi estabelecido por essas instituições estarem geograficamente mais próximos. Salienta-se que essa limitação foi estabelecida por uma questão de amplitude que imporá muitas dificuldades sobretudo na análise de dados. Por fim, o artigo propõe a indicar ações que possam promover QVT e que tenham o potencial de utilização de acordo com a formação técnica do pessoal e da estrutura física e que apresente bases teóricas e sustente a tomada de decisão por parte da equipe gestora.

O artigo tem como objetivo geral: propor ações que promovam a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT que sejam relevantes para a realidade dos Institutos Federais de Educação<sup>8</sup>. E como objetivos específicos o artigo se propõe a: identificar, em Documentos Oficiais em todos os Institutos Federais do Sul e do Sudeste, instrumentos com a possibilidade de utilização e que potencializem as diferentes dimensões da QVT para servidores públicos e indagar sobre a importância QVT no âmbito da Administração Pública.

---

<sup>8</sup> Estas foram as instituições consultadas: Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Catarinense (IFC), de Santa Catarina (IFSC), do Rio Grande do Sul (IFRS), Sul-Rio-Grandense (IFSul), Farroupilha (IFFar), do Paraná (IFPR), de São Paulo (IFSP), do Rio de Janeiro (IFRJ), Instituto Federal Fluminense (IFFluminense), do Espírito Santo (IFES), de Minas Gerais (IFMG), do Triângulo Mineiro (IFTM), do Sul de Minas (IFSULDEMINAS), do Sudeste de Minas (IFSUDESTEMG) e do Norte de Minas (IFNMG). Cabe salientar que apenas três destes IFs possuem Pró-reitorias de gestão de pessoas, os IFSul, IFPR e (IFSULDEMINAS). De agora em diante usaremos estas siglas no corpo do texto.



## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Em primeiro lugar é preciso destacar que a questão da QVT não é uma unanimidade entre os pesquisadores que tratam do tema e há autores que abordam o tema por uma perspectiva crítica. Por exemplo, Fell e Martins (2015) sustentam que a QVT vem de uma necessidade cada vez maior de controlar, de instrumentalizar e também por alienar os seres humanos no modo de produção capitalista. Segundo seus argumentos, os sistemas de recompensa, sejam diretas ou indiretas, o equilíbrio entre trabalho, atividades culturais e de lazer em verdade permitem a instrumentalização do ser humano, o que condiciona o seu controle pleno. Nas suas considerações finais os autores destacam:

Assim, notou-se que as ferramentas de controle tanto objetivas quanto subjetivas presentes nos modelos de QVT, ao atuarem sobre a conduta e o comportamento do indivíduo no trabalho (instrumentalização), em busca de maior eficiência para a produtividade (lógica organizacional), desencadeiam a banalização das injustiças sociais e culminam com a alienação do homem no trabalho, o que garante a manutenção do sistema (FELL & MARTINS, 2015, p.46).

Em algumas partes dos argumentos apresentados é possível concordar com os autores, porém pela perspectiva da gestão pública se tem a QVT como uma técnica, cuja finalidade não é o uso instrumental das pessoas, mas qualificar o ambiente organizacional com um todo. Evidente que como uma ferramenta, a QVT pode ser usada para outros fins que não sejam aqueles que procuram promover a qualidade de vida do trabalhador e a sua satisfação pessoal. Contudo, nesse caso o problema é a postura do gestor que faz uso de sua função e das ferramentas disponíveis não tanto para promover um ambiente de cooperação e saudável, mas de controle e alienação.

Pela mesma linha crítica, Barros (2012) aborda a QVT como um mecanismo disciplinar e que, em verdade, introduzem valores saudáveis que visam tão somente o aumento da produção e, como consequência, a satisfação do empregador. O autor percorre várias áreas do conhecimento que tratam da QVT como a Engenharia de Produção, a Administração e a Psicologia de onde retira três perspectivas para a QVT: a sociotécnica, a qualidade total e uma matriz humanista. Segundo seus argumentos a pergunta “como melhorar a vida dos trabalhadores” não tem uma origem em uma



demanda dos próprios trabalhadores, mas a legitimação histórica da questão e sua legitimação como discurso verdadeiro, como está dito:

Não partimos da questão “como melhorar a qualidade de vida para os trabalhadores da melhor forma?” ou “como se desenvolveu essa área de promoção de qualidade de vida?”. A questão, anterior a essas, é saber como essas perguntas se tornaram legítimas, sem, no entanto, assumir que havia uma demanda dos trabalhadores por melhor qualidade de vida que pudesse ter “evoluído naturalmente” para a elaboração dessas questões (BARROS, 2012, p. 19).

O autor não aceita como óbvia e naturalizada a questão de que é preciso melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Por isso, a perspectiva do seu trabalho visa elucidar as tramas históricas, as relações de poder-saber que possibilitaram tais enunciados e criaram uma necessidade por qualificar a vida do trabalhador e ao mesmo tempo ofereceram respostas a essa mesma demanda. Em comparação com a crítica de Fell; Martins (2015), a crítica de Barros (2012) tem mais fundamentos históricos e discursivos. Efetivamente o autor mergulha na produção acadêmica da Engenharia da Produção, da Psicologia Organizacional e da Administração pelo viés metodológico de Michel Foucault, o que permite o autor confirmar que: “A relevância dessa noção foucaultiana para o estudo de programas corporativos acerca da QVT se mostrou de forma ampla ao nos depararmos com a tendência destes em “ensinar” o trabalhador a desenvolver um estilo de vida considerado organizacionalmente saudável” (BARROS, 2012, p. 30).

Em qualquer caso, o tema da qualidade de vida no trabalho QVT é atual, mas sua relevância é bastante antiga pois como é possível inferir a partir do que está registrado “A expressão QVT pode ser associada ao sentimento que os trabalhadores desenvolvem em relação ao ambiente de trabalho e em relação à sua ocupação” (NESPECA & CYRILLO, 2011, p. 187). Ora, este sentimento valorativo em relação aos próprios afazeres, por certo, caminha junto com a humanidade. Contudo, como um problema de gestão que precisa criar políticas e ações para atender a demanda é uma questão relativamente nova, conforme assinalado em artigo ainda no ano de 2010: “A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho não é algo recente. Entretanto, a implementação de programas específicos ocorreu mais recentemente” (AMORIN, 2010, p. 37).



A discussão sobre o sentido e o significado do trabalho na contemporaneidade é promovida por Neves et. al. (2018) autores que procuram construir uma análise histórica da QVT e colocam o tema na órbita da busca da satisfação humana que também passa pela dimensão do trabalho. Por essa razão o tema da QVT é analisado pela perspectiva do embate entre o significado, o sentido e o papel do trabalho na constituição de uma subjetividade plenamente realizada do sujeito trabalhador ou, por outro caminho, alienada no processo do trabalho. Por um método de análise de conteúdo os autores então concluem:

Por meio dos achados desta pesquisa, conclui-se que o trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce um papel importante na constituição da sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, proporciona renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, possibilita demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo, dessa forma, ser considerado uma categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando (NEVES et al, 2018, p. 328).

Os gestores públicos ainda precisam trilhar novos caminhos, enfrentar desafios e claro nutrir expectativas de propor estratégias que visem a construção de espaços que propiciem bem-estar aos trabalhadores que prestam serviços públicos aos cidadãos. O setor público não atende clientes, mas cidadãos-usuários. Contudo, essas pessoas são tão exigentes quanto a clientela do setor privado que, com razão, cobra os seus direitos. Em razão disso, os gestores e dirigentes precisam oferecer respostas satisfatórias tanto aos cidadãos-usuários, quanto aos trabalhadores públicos. A partir desse diagnóstico, autores conduzem trabalhos pela perspectiva dos gestores, como está dito:

É nesse cenário que, de um lado, a fidelização dos clientes e a competitividade dos negócios no setor privado e, de outro, o exercício da cidadania no setor público estão permanentemente em risco e, em consequência, avolumam-se as inquietações de dirigentes e gestores. Mais do que isso: a questão central posta aos dirigentes e aos gestores consiste em compreender as causas mais profundas de tais indicadores e, em especial, como prevenir seus efeitos negativos no cotidiano das organizações (FERREIRA et al, p. 148, 2009).

Esta abordagem traz para o debate o dilema antigo, porém atual da harmonia desejada entre o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão e os



fins institucionais. Esse dilema necessita, de alguma forma, refletir na cultura de cada instituição pública de tal forma que a presença de ações que visem a QVT como é destacado na passagem: “A concepção e a implantação dos programas de QVT, feitas de forma participativa, vêm-se afirmando como uma alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações” (FERREIRA et al, 2009, p. 149). Tal proposição se harmoniza com a discussão segundo a qual sustenta que “A aplicação da QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família” (AMORIN, 2010, p. 38).

Outro aspecto relevante para QVT no âmbito de uma instituição educativa pública é o fato de que nos últimos anos houve um significativo aumento no número de *campi* de Universidades Federais E Institutos Federais implantados no interior do país. Nestes espaços, há um crescente aumento no número de alunos, a pressão interna e externa por produção na área de pesquisa e extensão além de toda carga administrativa intensa. Além disso, há o fato de que muitos servidores vêm de outras cidades e estados, afastando-se do núcleo familiar e dos círculos de amizades. Essas questões, por certo, acometem a saúde do servidor público na área da educação. Tal é a análise de “Todas essas mudanças afetam negativamente a saúde física e mental no domínio acadêmico e como a qualidade de vida no trabalho está intimamente relacionada à saúde física e mental do trabalhador” (VILAS-BOAS e MORIN 2016, p. 273).

A partir da perspectiva acima algumas pesquisas têm se desenvolvido na procura de uma análise dos fatores direcionadores da QVT, especificamente para servidores públicos em educação. Este é o caso de Klein et al, (2017) que a partir de um estudo com servidores públicos de uma Universidade no Sul do Brasil concluem que programas de QVT melhoram não somente a qualidade de vida dos servidores públicos, mas a produtividade e o comprometimento com o trabalho, reduzindo índices de absenteísmo e adoecimento laboral. Com base nos resultados os autores colocam a QVT como um tema de especial relevância que precisa estar em pauta nas ações dos gestores públicos, como destacam:



Repensar e redefinir o papel e atividades dos gestores públicos com base nos elementos aqui encontrados é relevante, pois possibilita o entendimento das dúvidas, desafios e expectativas daqueles que ocupam os diferentes cargos de uma organização e aumenta a participação de dirigentes e gestores em ações dessa natureza (KLEIN et al, 2017, p. 339).

A partir do mesmo argumento, o da expansão da rede pública federal de ensino, mas com o recorte na QVT dos professores dos Institutos Federais, o estudo de Oliveira et al (2015) destaca que um aspecto importante para os professores é relacionado ao ensino, em especial a relação professor-aluno, a qual precisa de uma atenção maior nas políticas de gestão e apoio dos familiares e responsáveis pelos estudantes. Os autores destacam que fazer-docente em Institutos Federais traz um dilema extra que é a não tão harmoniosa relação entre concepções de trabalho manual e trabalho intelectual. Ao final os autores concluem:

Embora os resultados não possam ser generalizados para o expressivo universo de professores do Ensino Técnico dos Institutos Federais, os achados deste estudo demonstram a necessidade de alinhamento quanto à política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitários no grupo pesquisado, revelando a qualidade da relação ensino-aprendizado neste cenário (OLIVEIRA et al, 2015, p. 436).

Por um viés empírico Eurich (2018) aplicou três instrumentos que procuram apontar e medir a escala de bem-estar organizacional, fazer o inventário da avaliação de qualidade de vida no trabalho e a propor uma escala de qualidade de vida no trabalho em um departamento da Administração Pública Federal. Após a aplicação dos instrumentos e da análise dos dados sendo dois questionários de orientação quantitativa e uma entrevista de viés qualitativo a autora conclui que no Serviço Público um dos fatores que mais merece atenção é o sistema de recompensas por competências, por meio de remuneração e promoções adequadas ao nível de formação e a complexidade da tarefa desenvolvida. Ainda mais, há uma clara sugestão para que se aplique o instrumento num interstício de dezoito meses para verificar possíveis alterações. A autora então propõe:

Portanto, com base no diagnóstico realizado sob a percepção dos servidores e trabalhadores terceirizados dessa organização podem ser implementadas ações que visem minimizar ou eliminar fontes de mal-estar na organização, bem como manter ou aumentar os níveis de



bem-estar na organização. Para tanto, sugere-se a criação de um grupo de trabalho que venha a definir um programa para estruturar e implementar estratégias que visem desenvolver ações com a finalidade de promover um ambiente de trabalho no qual as pessoas possam se sentir valorizadas e satisfeitas por pertencer a ele (EURICH, 2018, p. 18).

O tema da QVT, apesar de sofrer críticas importantes e relevantes, é necessário e precisa ser debatido e implementado também no Serviço Público. Para a gestão pública que visa o adequado atendimento aos cidadãos e o bem-estar dos seus servidores é relevante trazer para o âmbito de sua tomada de decisão e para os encaminhamentos práticos os argumentos sugeridos pela literatura especializada. Portanto, cabe a este estudo identificar o que já foi proposto, em termos de ações, para promoção da saúde e QVT e encaminhar a sua devida análise e propor ao menos um conjunto de ações para a realidade dos Institutos Federais de Educação.

## **METODOLOGIA**

Este artigo adota a estratégia qualitativa como forma de abordagem do seu objeto de estudo. Em virtude dessa orientação, ele propõe uma análise de conteúdo a partir das informações contidas nos Documentos Oficiais Públicos produzidos pelos Institutos Federais localizados no Sul e no Sudeste do Brasil. Salientamos que estes documentos se referem aos Relatórios de Gestão, por representarem o que efetivamente foi feito pelas Instituições pesquisadas e serem de acesso livre.

Dentro do campo de investigação é possível consultar Resoluções e Manuais específicos sobre o tema da QVT. Por isso, a indicação de Severino, (2007) é importante por caracterizar o que significa encaminhar uma abordagem qualitativa pelo viés da análise de conteúdo: “Trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Trata-se de compreender criticamente o sentido manifesto ou oculto das comunicações” (SEVERINO, 2007, p. 121).

Em se tratando de uma abordagem qualitativa o pesquisador se converte em instrumento fundamental para a coleta e análise dos dados, uma vez que pessoalmente se envolve no ato de recolher as informações na criação das categorias e padrões de análise. Assim, a observação de Creswell (2010) oferece um direcionamento a este trabalho que necessita ser considerado



O processo de pesquisa dos pesquisadores qualitativos é emergente. Isso significa que o plano inicial para a pesquisa não pode ser rigidamente prescrito e que todas as fases do processo podem mudar ou se deslocar depois que o pesquisador entrar no campo e começar a coletar os dados. (CRESWELL, 2010, p. 209).

Outrossim, este estudo também se compromete com os apontamentos de Silva; Fossá (2015) que estabelecem três passos para o correto desenvolvimento de análise de conteúdo documental de orientação qualitativa, quais sejam, **a pré-análise**, em que o pesquisador sistematiza as primeiras impressões e estabelece indicadores para a interpretação dos dados coletados; **a exploração do material** a partir da qual se constitui na criação de categorias que permitem agregar as informações por tema sempre em referência ao problema de pesquisa e aos objetivos da pesquisa. O quadro síntese apresentado mais adiante cumpre esta tarefa; por último, **a interpretação** em que há uma apropriação dos conteúdos manifestos e latentes que estão nos documentos investigados e que atendem à temática da pesquisa.

Por fim, concordamos com as autoras: “A análise de conteúdo caracteriza-se como um método específico, que parece mais claro e factível, em função da elaboração esquemática que o sustenta passo a passo, tornando o mais rigoroso e menos ambíguo” (SILVA e FOSSÁ, 2015, p. 12). O procedimento de coleta de dados se deu por consulta aos Relatórios de Gestão, documentos que são de acesso público. Nos quatorze Institutos localizados nas regiões Sul e Sudeste do Brasil também foi realizada a busca nos *Sites Oficiais* dessas Instituições com as expressões “QVT”, “Qualidade de Vida” e pela Qualidade de Vida no Trabalho.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO:

Por ser um trabalho de pesquisa que se identifica como qualitativo, em que questões analíticas são postas e dão direcionamento ao processo de interpretação e descrição dos dados cuja finalidade exige a criação de significados relevantes para os resultados esperados. Neste sentido, responder a uma questão norteadora do tipo: “quais ou qual lição foi aprendida?” Para dar direcionamentos a pesquisa se torna essencial na categorização que se segue e que é orientada pela seguinte perspectiva:

A categorização por si só não esgota a análise. É preciso que o pesquisador vá além, ultrapasse a mera descrição, buscando realmente



acrescentar algo ao que já se conhece sobre o assunto. Para isso terá que recorrer aos fundamentos teóricos do estudo e às pesquisas correlacionadas, estabelecer conexões e relações que lhe permitam apontar as descobertas, os achados do estudo (ANDRÉ, 2013, p. 101).

O que este estudo quer deixar claro, com a categorização que segue, são os passos seguidos para atingir os objetivos propostos e a devida justificativa para tais escolhas. O quadro síntese, a seguir, representa o resultado da pré-análise, da exploração e da interpretação dos documentos pesquisados e configura-se como um tipo de guia de leitura para o texto que segue, o qual é o resultado da análise de conteúdo proposta pelo artigo.

*Quadro Síntese:*

<b>INSTITUTO</b>	<b>CONCEITUAÇÃO DO QUE INSTITUIÇÃO COMPREENDE POR QVT</b>	<b>OCORRÊNCIA DA QVT NOS RELATÓRIOS DE GESTÃO</b>	<b>PROPOSTAS DE AÇÃO PARA PROMOÇÃO DA QVT</b>
IFC	Apresenta.	3 vezes	Não apresenta.
IFSC	Não apresenta	4 vezes	Não apresenta
IFRS	Apresenta	2 vezes	Exames periódicos, Feira de orgânicos; debates, Palestras
IFSul	Não apresenta	1 vez	Não apresenta
IFFar	Apresenta	8 vezes	Práticas sustentáveis; enfrentamento de desafios sociais e organizacionais; palestras alusivas ao setembro amarelo, outubro azul; violência contra mulher; acolhida de novos servidores; ginástica laboral; incentivo ao uso de instalações esportivas dos <i>campi</i> .
IFPR	Não apresenta	1 vez.	Não apresenta.
IFSP	Apresenta	1 vez.	Não apresenta.
IFRJ	Apresenta	5 vezes	Possui a Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas
IFES	Apresenta	16 vezes.	27 ações dentre as quais destacamos: programas de atividade física,



			compensação justa e adequada, condições de trabalho adequadas, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.
IFMG	Apresenta	6 vezes	É uma meta do Plano de Desenvolvimento Institucional: o compromisso com a QVT dos servidores e estudante.
IFTM	Apresenta	5 vezes	É uma meta do Plano de Desenvolvimento Institucional: implementar programas de QVT em todos os <i>campi</i>
IFNMG	Apresenta	11 vezes	Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor que atende a demandas relacionadas à saúde; Cultura; Prevenção de doenças; Lazer; Esporte e Convivência. Boletim e-vida e saúde que visa disseminar notícias, dicas de hábitos saudáveis, e ações realizadas no âmbito do IFNMG que visam a manutenção da saúde e qualidade de vida dos servidores;
IFSUDESTEMG	Apresenta	15 vezes	Edital para chamamento de Projetos de extensão específicos para atender às demandas de QVT.
IFSULDEMINAS	Apresenta	18 vezes	Aprovação em 2016 da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho com várias propostas de ações.

Fonte: os autores.



Em Santa Catarina o IFC aplicou uma pesquisa no primeiro semestre de 2017<sup>9</sup> cujas metas visavam medir a satisfação no trabalho a partir das estruturas físicas dos *campi* e as relações de trabalho a partir das organizações dos ambientes do trabalho. O documento apresenta a sua compreensão: “A busca contínua por condições agradáveis aos colaboradores torna-se, a cada dia, mais fundamental para aperfeiçoar as relações interpessoais saudáveis e melhorar a qualidade da prestação de serviços”<sup>10</sup>. Esta apresentação do IFC se coaduna com aquele dilema tratado por Ferreira (2009), o qual foi destacado anteriormente em que a preocupação com a satisfação dos servidores e a qualidade do serviço prestado está presente. No seu último Relatório de Gestão, o de 2017, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho aparece apenas três vezes para apontar que a pesquisa citada acima foi realizada.

Já o IFSC não tem a preocupação de conceituar o que compreende por QVT. Por outro lado, traz o questionário aplicado em 2017 seguido da tabulação dos dados e seus indicativos<sup>11</sup>. No seu último Relatório de Gestão<sup>12</sup>, referente ao ano de 2018, a expressão QVT aparece quatro vezes para citar a pesquisa feita em 2017, e que em 2018 aprovou uma política de QVT e, que, para 2019 apresentou uma provocação como está escrito literalmente na página 120: “No ano de 2017, o IFSC realizou uma pesquisa de qualidade de vida no trabalho, aprovando em 2018 a Política de Qualidade de Vida. O desafio em 2019 é fazer com que todos os *campi* desenvolvam ações baseadas no resultado da pesquisa, seguindo as diretrizes da política”.

No Rio Grande do Sul, o IFRS apresenta as diretrizes para a saúde do servidor onde está explícita uma preocupação com a saúde e a prevenção e a gestão de riscos levando em conta a autonomia dos servidores e a sua responsabilização pessoal em conjunto com uma preocupação de gestão dos órgãos governamentais:

---

<sup>9</sup> Disponível em: <http://dgp.ifsc.edu.br/cdp/indicadores-de-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-servidores-do-ifsc/> Acesso em: 29/05/2022.

<sup>10</sup> Relatório Geral disponível em <http://dgp.ifsc.edu.br/wp-content/uploads/sites/20/2019/01/Perfil-de-Sa%C3%BAde-e-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-IFC-2017.pdf> Acessado em 22/04/22.

<sup>11</sup> Disponível em: <http://r.ifsc.edu.br/qvt/> acessado em 22/04/2022.

<sup>12</sup> Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/documents/23567/185204/Relat%C3%B3rio+de+Gest%C3%A3o+2018/b335eb0a-4f50-465b-8281-2287f0e1a82c> e acessado em 22/04/2022.



As ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho<sup>13</sup>.

No seu último Relatório de Gestão<sup>14</sup>, o de 2017, a Expressão QVT aparece duas vezes para citar que realiza palestras, debates e pesquisas, campanhas, oficinas e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores.

Já o IFSul, no seu último relatório de gestão (2017) a expressão qualidade de vida no trabalho parece uma única vez, na página 194, para tratar do Plano de logística sustentável.<sup>15</sup>

Por fim, ainda no Rio Grande do Sul, o IFFar apresenta no seu site oficial um link específico que trata do tema da Saúde e Segurança do Trabalho e é possível acessar um Manual de Boa Saúde no Trabalho<sup>16</sup>, no qual em sua página 12 há uma concepção de QVT : “A cada dia, crescem as pressões sobre a atuação das instituições públicas, as quais precisam estar constantemente voltadas à prestação de serviços públicos de qualidade. Para que isso seja possível, é imprescindível a valorização do servidor público”. Esta concepção se coaduna com os apontamentos de Klein et al. (2017) e coloca a questão da QVT como um problema atual e que desafia os gestores públicos que precisam cuidar da qualidade do serviço prestado e com a saúde e bem-estar dos seus servidores.

Por seu turno, o IFPR não disponibiliza no seu site informações sobre QVT. No último Relatório de Gestão<sup>17</sup>, de 2019, há uma única recomendação explícita na página 88 do documento: “A Instituição formou equipe de trabalho voltada às áreas de atenção

<sup>13</sup> Disponível em: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/secao-de-atencao-saude-do-servidor/promocao-da-saude/> Acessado em 23/04/2022. No mesmo link é possível acessar o relatório de QVT realizado em 2015.

<sup>14</sup> Disponível em [https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2018/06/RG-2017-POS-CONSUP-18\\_05\\_18.compressed.pdf](https://ifrs.edu.br/wp-content/uploads/2018/06/RG-2017-POS-CONSUP-18_05_18.compressed.pdf) acesso em 23/04/2022.

<sup>15</sup> Disponível em: <http://www.ifsul.edu.br/component/k2/itemlist/category/16-pro-reitoria-de-administracao-e-planejamento> acessado em 23/04/2022

<sup>16</sup> Disponível em: <https://www.iffarroupilha.edu.br/gest%C3%A3o-de-pessoas/sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-do-trabalho> Acessado em 23/04/2019. No mesmo link é possível acessar o manual sobre saúde do trabalho.

<sup>17</sup> Disponível em: <http://info.ifpr.edu.br/prestacao-de-contas/> e acessado em 24/04/2022



à saúde e de qualidade de vida do servidor, contudo, não implantou ainda metodologia para avaliação da motivação dos servidores”.

O IFSP, por sua vez, no seu último Relatório de Gestão<sup>18</sup> aborda a QVT uma única vez a partir de uma responsabilidade da Pró-reitora de Desenvolvimento Institucional:

A PRD prossegue na política de garantir qualidade de vida no trabalho, não só para produzir um adequado ambiente organizacional, mas também para fazer do IFSP uma instituição de referência nos quesitos de boa gestão de pessoal, aumentando o interesse de potenciais talentos em trabalhar conosco.

Contudo, o Relatório é genérico e não menciona ações efetivas ou ferramentas utilizadas para tratar do tema. Será que a afirmação "QVT é um tema ainda pouco explorado na prática gerencial das organizações do setor público" (AMORIM, 2010, p. 38) é relevante para abordar a temática no IFPR e no IFSP?

O IFRJ possui, em sua estrutura organizacional, a Diretoria Adjunta de Qualidade de Vida e Desenvolvimento de Pessoas, que entre as suas atribuições está a de “dirigir, em conjunto às coordenações, as políticas de saúde do trabalhador; segurança do trabalho; desenvolvimento de pessoas e gestão ambiental”<sup>19</sup> e no seu último Relatório de Gestão (2017) a expressão QVT aparece cinco vezes. Em uma delas, na página 73, está escrito que o IFRJ trabalha “para o desenvolvimento humano e profissional do corpo efetivo da instituição com enfoque na qualificação profissional, na motivação para o trabalho e na melhoria da qualidade de vida dos servidores”<sup>20</sup>.

Por sua vez, o IFES não apresenta um organograma como o IFRJ, mas no seu último Relatório de Gestão, de 2017, a expressão QVT aparece dezesseis vezes e ainda mais, a QVT é uma meta estratégica que considera fatores como atividade física, oportunidade de crescimento e o trabalho como espaço relevante para a satisfação humana. Na página 52 do relatório há um conjunto de 27 ações desenvolvidas com o objetivo de atingir a meta estratégica que visa propor

---

<sup>18</sup> Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/images/prd/RelatorioGestao2017TCU.pdf> Acesso em 24/04/2022.

<sup>19</sup> Disponível em: <https://portal.ifrj.edu.br/gestao-pessoas/diretoria-adjunta-qualidade-vida-e-desenvolvimento-pessoal-dqdp> Acesso em 24/04/2022.

<sup>20</sup> Disponível em: [https://portal.ifrj.edu.br/sites/default/files/IFRJ/PROAD/relatorio\\_de\\_gestao\\_2016.finalizado.pdf](https://portal.ifrj.edu.br/sites/default/files/IFRJ/PROAD/relatorio_de_gestao_2016.finalizado.pdf) Acesso em 24/04/2022.



Atividades educativas, programas de atividade física, compensação justa e adequada, condições de trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho<sup>21</sup>.

Em Minas Gerais, o IFMG coloca em um dos seus treze princípios que tem o “compromisso com a melhoria da qualidade de vida dos servidores e estudantes”. Por isso no seu último Relatório de Gestão<sup>22</sup>, o de 2017, a expressão QVT aparece seis vezes, sendo que uma merece destaque, a que está na página 144 é relacionada à uma das atribuições da PROGEP: “propor ações de melhorias nas atividades relacionadas à saúde e qualidade de vida do trabalhador”. Por seu turno, o IFTM possui uma Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor que tem atribuições relacionadas à QVT. No seu último Relatório de Gestão<sup>23</sup>, o de 2017, a expressão aparece cinco vezes, sendo que o 17º objetivo estabelecido pela Instituição é o seguinte: “promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida do servidor no ambiente de trabalho”. O objetivo vem acompanhado de três metas, uma delas é implementar programas de QVT em todos os *campi* do IFTM.

Por seu turno, o IFNMG possui uma diretoria específica para tratar da QVT, a qual é responsável pelo Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (PISQV). O programa é orientado por um Documento Institucional<sup>24</sup> no qual está clara o que significa a QVT:

A qualidade de vida pode configurar o resgate dos valores e da humanização da pessoa no trabalho, integrando todos os elementos críticos determinantes de uma boa gestão de pessoas, quais sejam: os princípios e a política de qualidade de vida, a legitimidade, a liderança, a convivência, a produtividade, a cultura organizacional e a rede de competências dos profissionais especialistas internos e externos à instituição, que são capazes de oferecer produtos e serviços que geram o bem-estar.

<sup>21</sup> Disponível em: [https://prodi.ifes.edu.br/images/stories/Prodi/Relatorios\\_gestao/Relatorio\\_Geral>Ifes\\_Exercicio\\_2017.pdf](https://prodi.ifes.edu.br/images/stories/Prodi/Relatorios_gestao/Relatorio_Geral>Ifes_Exercicio_2017.pdf) na página 49, acesso em 24/04/2022.

<sup>22</sup> Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/acesso-a-informacao/auditorias/relatorio-de-gestao-2017-versao-final-26-04-18-1.pdf/view> Acesso em 25/04/2022

<sup>23</sup> Disponível em: [http://www.iftm.edu.br/processo-de-contas/pdf/relato%CC%81rio\\_de\\_gesta%CC%83o\\_-\\_versa%CC%83o\\_14\\_-\\_com\\_resolucao\\_do\\_consul.pdf](http://www.iftm.edu.br/processo-de-contas/pdf/relato%CC%81rio_de_gesta%CC%83o_-_versa%CC%83o_14_-_com_resolucao_do_consul.pdf) Acesso em 25/04/2022.

<sup>24</sup> Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/saudeeigualdadedeservidor>, acessado em 26/04/2022.



Esta apresentação concorda com a passagem:

O indivíduo espera que a organização lhe assegure um ambiente de trabalho físico e social que lhe promova a sua felicidade enquanto sujeito e assegure o seu bem-estar, ao menos em tempo em que se responsabiliza por manter a produtividade e alcançar as metas organizacionais” (PAZ et al, 2012, p. 126).

No último Relatório de Gestão<sup>25</sup>, o de 2019, a expressão QVT aparece onze vezes e é um dos objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional que assim está expresso na página 17: “Manutenção da satisfação dos servidores, com a promoção de ações voltadas para as questões de saúde e qualidade de vida no trabalho.

O IFSUDESTEMG possui um Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho com que, entre outras ações, envolve a chamada projetos de extensão subsidiados com bolsas de extensão<sup>26</sup> especificamente para promoção da qualidade de vida do servidor. Na última edição obteve a aprovação de treze projetos<sup>27</sup> caracterizando o respeito que a Instituição tem pela QVT. No seu último Relatório de Gestão<sup>28</sup>, o de 2019, a expressão aparece 15 vezes.

Porém é no quarto artigo da portaria nº 040 de 2017<sup>29</sup>, que estabelece o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, que está expresso o que o IFSUDESTEMG compreende por QVT, página 23:

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba: duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais e específicas que estes se constroem, indicando o predomínio de experiências do bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

<sup>25</sup> Disponível em: <https://ifnmg.edu.br/relatorio-gestao> Acesso em 26/04/2022.

<sup>26</sup> Disponível em <https://www.ifsudestemg.edu.br/node/18115> acesso em 26/04/2022

<sup>27</sup> Disponível em [https://www.ifsudestemg.edu.br/sites/default/files/RESULTADO%20FINAL%20-%20PROEX\\_CAS%202019.pdf](https://www.ifsudestemg.edu.br/sites/default/files/RESULTADO%20FINAL%20-%20PROEX_CAS%202019.pdf) Acesso em 26/04/2022.

<sup>28</sup> Disponível em <https://www.ifsudestemg.edu.br/node/16265> Acesso em 26/04/22.

<sup>29</sup> Disponível em <https://www.ifsudestemg.edu.br/node/18115> Acesso em 26/04/2022.



Esta perspectiva se coaduna com (GOMIDE JUNIOR; NASCIMENTO, 2012, p. 150) que no seu estudo também propõe duas perspectivas semelhantes para tratar do tema da saúde das organizações a partir da QVT.

Por último, o IFSULDEMINAS possui a Resolução nº 47 de 2016<sup>30</sup>, que dispõe sobre a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho que no artigo quarto, página 21 traz uma conceituação, a partir da qual é possível ter contato com uma definição de QVT para a Instituição:

Qualidade de Vida no Trabalho é o exercício da atividade profissional com satisfação, de forma efetiva, participativa e reconhecida; num ambiente com condições adequadas e através de uma organização que possibilite a justa divisão das responsabilidades e boas relações com os pares e a chefia; contribuindo para a manutenção da saúde física e mental do trabalhador.

Por outro lado, no último Relatório de Gestão<sup>31</sup>, o de 2017, a expressão QVT aparece dezoito vezes para falar e de objetivos e metas traçadas para implementar e criar programas nos *campi* do IFSULDEMINAS, porém a falta de orçamento, o pouco envolvimento dos servidores e a falta de quadro efetivo impactaram negativamente as ações, segundo o relatório. O que está de acordo com o registrado por

O tema da qualidade de vida no trabalho assume maior complexidade, pois não basta melhorar um aspecto para melhorar a educação como um todo. Se fosse fácil resolver o desafio da qualidade no ambiente de educação não se estaria discutindo esse tema no momento atual. Sua conquista depende de um conjunto de ações (OLIVEIRA et. al, 2015, p. 433).

Em decorrência das análises acima é possível afirmar que o tema da QVT é uma questão em aberto para as quatorze instituições pesquisadas. Há àquelas que nem mencionam o tema, o caso do IFSul, há as que possuem editais de extensão específicos para atrair projetos que promovam a QVT, como é o caso do IFSUDESTEMG, passando pelas Instituições que ainda não tem uma política de QVT aprovada como é o caso do IFC. Os breves resultados desta análise apontam que a Rede Federal precisa

<sup>30</sup> Disponível em [https://portal.ifsulde Minas.edu.br/images/PDFs/Conselho\\_Superior\\_/resolucoes/2016/Resolucao47.2016.pdf](https://portal.ifsulde Minas.edu.br/images/PDFs/Conselho_Superior_/resolucoes/2016/Resolucao47.2016.pdf) Acesso em 29/04/ 2022.

<sup>31</sup> Disponível em <https://portal.ifsulde Minas.edu.br/images/PDFs/acoes e programas /idSisdoc 14362835v1-67 - RelatorioGestao 1.pdf> Acessado em 29/04/2022.



efetivamente criar uma política mínima para que as suas instituições possam se orientar. A impressão que fica é que cada um dos IF's pesquisados segue um rumo próprio, sem um norte específico.

Assim, para cada gestor público, dos Institutos Federais Pesquisados, há o desafio de não somente pensar nas suas Instituições isoladamente, mas propor políticas de promoção da QVT para a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Não só isso, mas os resultados apontam para a necessidade de haver, no espaço público, a figura de um gestor com capacidade de pensar no todo e agir em função de uma política que atenda com equidade a todos os servidores. É uma das maneiras de viabilizar a elaboração de projetos e programas direcionados para a gestão de pessoas, de modo que atenda as demandas presentes no conceito de QVT.

### **Proposições para Institutos Federais de Educação**

Esse estudo percorreu vários textos, autores, documentos oficiais com a meta de propor ações que visem a promoção da saúde e da QVT em consideração ao preparo técnico dos Servidores e a estrutura física dos Institutos Federais de Educação. A partir da discussão com a literatura especializada, e com o conteúdo do material pesquisado a primeira questão relevante para a essa proposição é tomar a QVT não como um controle das condutas e da atuação sobre o comportamento do servidor visando tão somente a eficácia administrativa como se as pessoas fossem apenas mais um recurso na lógica produtiva.

O que propomos para o Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia *Campus* Videira é a construção de um ambiente de trabalho colaborativo e que considera o bem-estar do trabalhador e a boa saúde como valores de primeira grandeza em atenção às suas individualidades e às especificidades das funções que os trabalhadores ali desempenham. Deste modo espera-se que os servidores estejam melhor preparados e estimulados para dar uma resposta efetiva aos desafios institucionais que o serviço público demanda.

A partir das pesquisas e das reflexões propomos o seguinte quadro de categorias para promoção da Saúde e da QVT:

*Quadro Propositivo:*

<b>ÁREA DA AÇÃO</b>	<b>TIPO DE AÇÃO</b>	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS</b>
<b>SAÚDE</b>	- Feira de produtos orgânicos	- Cursos de Agropecuária em parceria com a comunidade com apoio Institucional.
	- Ginástica laboral e práticas de relaxamento dirigido.	- Áreas de Educação Física, Artes e Psicologia.
	-Palestras preventivas: doenças ocupacionais, stress laboral, doenças da mulher e do homem, diabetes, hipertensão, etc.	- Áreas de Psicologia, Enfermagem e Segurança do Trabalho com parcerias externas.
	Incentivo de Práticas Esportivas a partir das instalações do <i>Campus</i> .	Área de Educação física com a contratação de Bolsistas externos.
<b>CULTURA</b>	- Formação de grupos de teatro, dança, música e artesanato que integrem a comunidade do <i>Campus</i> . Saraus de poesia e literatura.	-Áreas de Artes, Filosofia, Música, Letras, Projetos de Extensão e Pesquisa, e voluntários que tenham conhecimento satisfatório.
<b>LAZER</b>	- Realização de passeios e excursões com o objetivo de conhecer sítios históricos e naturais, bem como outras Instituições de Ensino.	- Coordenação de Gestão de Pessoas em Parceria com a Direção de Desenvolvimento Institucional.
<b>ESPORTE</b>	- Realização de campeonatos esportivos que integrem Servidores e suas famílias, Terceirizados, Estudantes e seus familiares.	- Coordenação de Extensão, área de Educação Física, cultura e Desenvolvimento Institucional.
	- Incentivar o uso da academia com aulas de zumba e prática de musculação, o uso da quadra <i>poli</i> esportiva, da quadra de vôlei de areia.	- Contratação de bolsistas externos e reconhecimento institucional das ações existentes.
	- Executar o projeto do campo de Futebol Suíço.	- Direção Geral e Desenvolvimento Institucional.

**IΦ-Sophia**Revista eletrônica de investigação  
filosófica, científica e tecnológica.

<b>CONVIVÊNCIA</b>	- Comemoração de datas importantes para o <i>Campus</i> com jogos de tabuleiro e brincadeiras antigas.	- Utilizar a casa do lago para esse fim. Área de Pedagogia, Educação Física e Coordenação de Gestão de Pessoas.
	- Promoção de ao menos dois eventos de culinária, voltados à diversidade cultural dos servidores.	- Utilizar a casa do lago com a sua estrutura de copa e cozinha. Coordenação de Gestão de Pessoas e Diretoria de Desenvolvimento Institucional.
	- Realização de dinâmicas de grupo, palestras, vivências, seminários, eventos a partir da própria rotina de trabalho.	- Área de Psicologia, Filosofia, Artes, Desenvolvimento Institucional e Segurança do Trabalho
	- Atividades de acolhida e Integração dos novos servidores.	- Desenvolvimentos Institucional e Coordenação de Gestão de Pessoas. Segurança do Trabalho

*Fonte: os autores.*

Também poderão ser utilizados recursos provenientes de parcerias e convênios celebrados entre os Institutos e órgãos públicos das esferas federal, estadual e municipal. É necessário sempre propor avaliações periódicas do Programa e das suas ações específicas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo partiu de um tema preciso: a importância da Qualidade de Vida no trabalho, especificamente no Serviço Público. A relevância do tema abarca desde os determinantes histórico-culturais que a pessoa traz consigo ao se tornar um Servidor Público e, ao mesmo tempo, na formação das instituições que também possuem sua cultura e precisam dar conta de cumprir sua missão em função de uma visão de mundo definida. Em decorrência dessas questões, o objetivo geral que foi perseguido por este



estudo foi o de propor ações que tenham a potencialidade de promover a QVT no âmbito dos Institutos Federais de Educação.

Para chegar a este conjunto de ações que chamamos de “Programa Institucional de Promoção da saúde e da QVT”, se fez necessário buscar em Relatórios de Gestão, Resoluções, Documentos Oficiais de 14 Institutos Federais. Com a mesma meta, buscamos por uma conceituação de QVT nos Documentos Oficiais das Instituições e por ações já realizadas por elas. Após esta análise pontuamos que a questão “como constituir um ambiente de trabalho que estimule o servidor a ser produtivo e propicie condições ambientais saudáveis?” foi respondida com um grau adequado de satisfação, passando pelas cinco categorias propositivas, a saber, a saúde, o lazer, o esporte, a cultura e a convivência.

A primeira constatação é a de que a QVT é ainda um tema disperso entre as Instituições pesquisadas devido a heterogeneidade com que é tratado. Porém, essa disparidade com que a QVT é abordada não impôs um limite ao escopo do trabalho, permitindo que chegássemos a um conjunto de proposições a partir das ações de outros Institutos. O conjunto de proposições envolve muitas pessoas, estruturas e tomadas de decisão da equipe gestora de cada Instituto, o que nos leva a ponderar a necessidade de uma sensibilização da comunidade para que todos se apropriem coletivamente da proposta para que possam escolhê-la, executá-la, desfrutá-la e, claro, melhorá-la e avaliá-la.

A orientação qualitativa adotada pelo estudo nos obrigou a mudar o foco da pesquisa na fase de coleta e análise. Em princípio, buscávamos por instrumentos de medição da QVT, mas, após a leitura de textos especializados e com o direcionamento revelado pelas fontes de pesquisa, tivemos que mudar a temática para as ações realizadas pelos IFs no campo da promoção da QVT. Portanto, as indicações metodológicas de Creswell (2010) foram relevantes porque, de fato, houve uma mudança de planos após a entrada em contato com as fontes de pesquisa e sua devida confrontação com a proposta inicial.

As limitações deste estudo são pelo menos duas: o fato de não ter abordado as ferramentas disponíveis que servem para medir a QVT e não ter proposto ações específicas para o corpo discente da Instituição. Por isso, se abrem também duas



possibilidades de pesquisas futuras: uma que visa identificar ferramentas adequadas e que possibilitem medir a QVT especificamente para Servidores Públicos na área da educação. Na mesma linha, o método de trabalho poderia ser outro e quem sabe pudéssemos ter outros resultados. Por exemplo, poderíamos trabalhar com entrevistas semiestruturadas com os profissionais de Gestão de Pessoas de alguns dos IFs pesquisados. Poderíamos ter seguido com uma pesquisa quantitativa com os servidores públicos de cada *campi* para aferir, por meio de questionários, questões relacionadas ao ambiente de trabalho e as ações em vista da QVT deles mesmos.

Portanto, esta pesquisa, com o seu objeto de estudo, com o seu escopo e com a sua metodologia possibilitou uma ampliação da nossa compreensão sobre a QVT, inclusive do ponto de vista de uma criticidade maior em relação ao tema, como foi tratado no início da discussão teórica. Por este mesmo caminho, podemos afirmar, portanto, que este estudo se mostrou relevante qualitativamente para a formação em Gestão Pública do Ensino Técnico e Tecnológico do seu autor. Não só isso, mas os seus resultados poderão contribuir também com o bem-estar de pessoas que por ventura venham a usufruir de alguma de suas ações propostas.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**. Campo Largo-PR, vol. 9, nº 1, pp. 35–48, 2010.
- ANDRÉ, Marli. O que é um estudo de caso qualitativo em educação? **Revista da FAEBA-Educação e Contemporaneidade**. Salvador, vol. 22, nº 40, pp. 95-103, 2013.
- BARROS, Sergio Paes de. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, vol. 15, nº 1, pp. 17-32, 2012.
- CRESWELL, Jonh. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. (Trad. Lopes Magda França) Porto Alegre: Artmed, 2010.
- EURICH, Samanta Bravim. **Diagnóstico de Qualidade de Vida e Bem-Estar sob a Ótica dos Trabalhadores em um departamento da Administração Pública Federal**. (Monografia de especialização). Brasília: ENAP, 2018.



FELL, André Felipe de Albuquerque; MARTINS, Daniel Felipe Victor. Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT): uma perspectiva crítica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**. João Pessoa, vol. 5, nº 2, pp. 35-48, 2015.

FERREIRA, Mário Cezar. *et al.* Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração – RAUSP**. São Paulo, vol. 44, nº 2, pp. 147-157, 2009.

GOMIDE JUNIOR, Sinésio; NASCIMENTO, José de Oliveira. A Saúde das Organizações. In.: FERREIRA, Maria Cristina; Mendonça. **Saúde e Bem-Estar no Trabalho: Dimensões Individuais e Culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012, pp. 131-154.

KLEIN, Leander Luiz. *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Read - Revista Eletrônica De Administração**. Porto Alegre, vol. 23, Nº Especial, pp. 317-344, 2017.

NESPECA, Milena; CYRILLO, Denise Cavallini. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Acta Scientiarum. Health Sciences**. Maringá, vol. 33, nº. 2, pp. 187-195, 2011.

NEVES, Diana Rebello *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro. 2018, vol.16, nº 2, pp.318-330, 2018.

OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro de. *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo com professores dos Institutos Federais. **Holos**. Natal, vol. 30, nº 6, pp. 432-447, 2015.

PAZ, Maria das Graças Torres da. *Et al.* Bem-estar e Felicidade nas Organizações: um fenômeno? In.: Ferreira, Maria Cristina; Mendonça. **Saúde e Bem-Estar no Trabalho: Dimensões Individuais e Culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012, pp. 105-127.

SEVERINO, Antonio. Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: exemplo de explicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualit@s Revista Eletrônica**. Campina Grande- PB, vol.17, nº 1, pp. 1-14, 2015.

VILAS-BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle Marie. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida do Trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**. Itajaí, vol. 23, nº 3, pp. 272-292, 2016.