



XVI COLOQUIO INTERNACIONAL DE
GESTIÓN UNIVERSITARIA – CIGU

Gestión de la Investigación y Compromiso Social de la Universidad

Arequipa – Perú
23, 24 y 25 de noviembre de 2016

ISBN: 978-85-68618-02-8

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE: UM COMPROMISSO SOCIAL

NILO MORAES DE CAMPOS

IFSUL

sptmello@gmail.com

SIMONE PORTELLA TEIXEIRA DE MELLO

UFPEL

sptmello@gmail.com

RAUL TEIXEIRA DE MELLO FILHO

IFSUL

raultmf@gmail.com

SALEZIO SCHMITZ JUNIOR

salezio@gmail.com

Resumo

Este estudo trata da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores do IFSul, dois câmpus e Reitoria situados em Pelotas-RS e relaciona QVT com compromisso social na medida em que integra ações em prol do desenvolvimento humano. Temas como saúde, segurança, capacitação, lazer estão presentes no debate sobre QVT e sobre o compromisso social desta instituição de educação. O objetivo foi descrever, a partir do que expressaram os TAEs, o nível de QVT que esses possuem na perspectiva de Walton (1973). A metodologia compreende uso de questionário, amostra probabilística causal simples. Os resultados revelam que a melhoria da remuneração aparece como necessidade de promover mais qualidade na vida pessoal e profissional. Há servidores que executam tarefas idênticas, mas estão enquadrados em cargos diversos, percebendo remunerações diferentes. O atual regime de 30 horas semanais satisfaz o servidor. Embora mais de 50% estejam realizados e satisfeitos com o trabalho, 65,1% declararam não ter autonomia para tomar decisões. A integração social no trabalho se destaca. Existe a sensação de segurança entre colegas e chefias. As práticas da gestão institucional firmam o compromisso social da instituição e têm se traduzido em ações consistentes de QVT. Contudo, carece de um planejamento programático mais adequado.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Servidor Técnico-administrativo em Educação (TAE), QVT, Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)

Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um dos novos desafios para a administração contemporânea. Ela afeta diretamente a vida dos indivíduos e consequentemente os resultados das organizações. Logo, existem expectativas de ambas as partes. As pessoas esperam reconhecimento e recompensas, oportunidades de crescimento, participação nas decisões, dentre outras. As organizações, por sua parte, esperam foco na missão, atingimento de metas e obtenção de resultados. Neste contexto, existe desgaste físico e psicológico, baixa auto-estima, insatisfação dentre outras consequências do mundo contemporâneo, que fazem com que a questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) demande projetos no sentido de buscar solução para esses problemas.

Não há definição precisa de um conceito exato de Qualidade de Vida, visto que as percepções sobre o assunto são variadas. Qualidade é um conceito abstrato sujeito a diferentes interpretações. O que é qualidade para a organização e o que é para os trabalhadores? Talvez a definição mais precisa esteja no equilíbrio dessas visões. Por isso, crescem os estudos e o interesse da sociedade sobre o tema. Além disso, pode-se acrescentar que a QVT se insere em aspectos como lazer, nutrição e saúde, sejam no trabalho ou fora dele, assim como em habilidades voltadas à responsabilidade social e relações do trabalho, que permeiam as esferas das organizações, mas também as da psicossociologia (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Paralelamente, o tema compromisso social motiva está, a cada dia, mais presente nas organizações, revelando demandas muito além do lucro. O compromisso social está relacionado às ações cooperativas, éticas em prol do desenvolvimento humano. Logo, temas como saúde, segurança, capacitação, voluntariado, lazer estão presentes no debate sobre QVT e sobre o compromisso social das organizações internamente e externamente. No espaço público este compromisso se equivale à responsabilidade, que dá sentido existência da organização. Então, o compromisso social incide qualidade de vida, cidadania e uma consequente organização humanizada (VERGARA; BRANCO, 2001)

Neste estudo optou-se por problematizar o tema no espaço da educação profissional e tecnológica no âmbito federal, pois ainda há poucas pesquisas no âmbito público.

Na educação profissional, a atividade administrativa se define prioritariamente pelas competências na área técnico-burocrática, relacionadas ao atendimento das necessidades existentes no ambiente educacional. Em sua grande maioria os servidores priorizam o domínio do conhecimento técnico e de práticas desenvolvidas a partir do conhecimento em administração, gestão pública, contabilidade, gestão educacional, dentre outras.

O Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), assim como os demais institutos que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (RFEPT), é uma autarquia federal. Isto significa que, diferentemente das redes estaduais e municipais, realiza sua missão de forma autônoma. Foi criado por Lei (BRASIL, 2008), com personalidade jurídica, patrimônio e receita própria para executar atividades típicas da administração pública que requeiram para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada conforme o Decreto-lei 200/67 (BRASIL, 1967). O IFSul faz parte da Rede, que é composta por Institutos Federais de Educação, Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais e pela Universidade Tecnológica Federal no Paraná. Estas instituições contam com 562 unidades (câmpus) em todo país. Este processo é responsável pela interiorização da oferta de educação profissional e tecnológica pública. Concomitante a isso, a Rede viveu uma renovação do quadro funcional expressiva nos últimos anos.

Assim, para que a atividade-fim aconteça, ou seja, o ensino público, gratuito e de alta qualidade, a atividade-meio é forte, complexa e exige muito conhecimento dos TAEs, que, além de estarem preparados para o desempenho de suas atividades técnicas características,

também necessitam de conhecimentos, muitas vezes, na área do ensino, atividade principal da Instituição, haja vista que as duas grandes áreas se complementam.

O servidor técnico-administrativo da educação, então, desenvolve atividades estratégicas de suporte ao processo de formação técnica e profissional dos alunos, dentro da política da educação técnica e tecnológica, prestando serviços significativos à sociedade. Logo, pressupõe-se que deve haver, além da preocupação com a QVT dos profissionais em educação, ações efetivas para que a mencionada qualidade aconteça e seja perene.

O Ministério do Planejamento - Secretaria de Gestão Pública, na condição de órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, protagoniza a formulação de políticas e diretrizes para a gestão de pessoas, ficando ao seu encargo as questões sobre a seguridade social, os benefícios, as relações de trabalho, as carreiras, a remuneração e o dimensionamento da força de trabalho.

Num contexto mais amplo da política de gestão de pessoas para o setor público federal, observa-se as Pró-reitorias de Gestão de Pessoas das instituições de ensino superior que, seguindo as políticas internas e as do governo federal, com ações, além daquelas de lei, as de valorização dos servidores docentes e técnico-administrativos, como é o caso do IFSul, que desenvolve políticas de adequação da força de trabalho, de educação, treinamento e desenvolvimento dos servidores, de saúde e de bem-estar e satisfação dos mesmos.

Por meio de uma programação anual e permanente de desenvolvimento pessoal, profissional e humano dos servidores, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) do IFSul busca disseminar suas atividades de QVT, bem como identificar demandas que subsidiem suas ações. Há interesse e ações direcionadas à valorização do servidor e, conseqüentemente, à sua QVT. O IFSul atua na capacitação de diferentes segmentos de profissionais, com oferecimento de cursos que variam desde a capacitação que compreende cursos de curta duração até a qualificação, como é o caso da pós-graduação *stricto sensu*.

De duas unidades escolares em 2003, o então Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Sul (CEFET-RS) chegou a catorze no final de 2015, já como IFSul. Foram implantadas sete unidades entre 2003 e 2010, mais três unidades (câmpus) começaram a ser implantadas no biênio 2013/2014. Em 2002, a Instituição contava com 235 TAEs (PROGEP, 2015) e em 2015, passados 13 anos, conta com 763 servidores (PROGEP, 2015). Isso se traduz num crescimento de 324,68% no quantitativo geral de TAEs.

Diante do exposto, este estudo objetiva identificar, analisar e interpretar a percepção dos TAEs do IFSul, que atuam na cidade de Pelotas, em relação à QVT, na perspectiva de Walton (1973) e Kanikadan et al. (2005). Para tanto, traça-se inicialmente o perfil socioeconômico e demográfico dos TAEs do Instituto; identifica-se o conceito de QVT para eles e descreve-se o grau de satisfação deles com relação às atividades e ao ambiente de trabalho.

Fundamentação Teórica

A conscientização da necessidade de “viver qualitativamente melhor” é algo patente, mas nem sempre palpável para a grande massa dos trabalhadores.

Sem uma qualidade de vida construída de forma enriquecedora, não se perpetua o progresso. A QVT combinada com programas de qualidade, compromissos com a inovação, resgatando talentos, limites e necessidades humanas, consolida a cultura competitiva (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 171).

A QVT sempre foi uma preocupação do ser humano. Embora muito remota, a ideia “sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (DETONI, 2001, p. 41).

No entanto, o movimento de QVT tem suas origens formalmente delimitadas na história do pensamento empresarial administrativo, na década de 50, na Inglaterra, onde

pesquisadores desenvolveram uma abordagem sóciotécnica, que considerou as relações sociais nas organizações, as condições organizacionais de trabalho e as tarefas e condições técnicas para executá-las (MORAES; KILIMNIK, 1989).

Contudo, foi a partir da década de 60 que houve um novo impulso nos movimentos de QVT, tendo em vista a conscientização da importância de melhorar as formas de organizar o trabalho, com objetivo de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral (MARTINS, 2002). Os estudos eram direcionados na relação entre trabalho e papéis familiares, concentrando-se no aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho e trabalho x família, por exemplo.

Na década de 1970, segundo SAMPAIO (2004), a crescente preocupação com QVT pôde ser atribuída ao desenvolvimento do movimento sindical e o conseqüente aumento do nível de consciência dos trabalhadores, significando para as organizações o aumento de suas responsabilidades sociais. Foi nesta década que realmente emergiu o grande desenvolvimento da QVT, principalmente devido à criação de centros de estudos de QVT nos EUA. O ano de 1974 caracterizou-se pelo início da desaceleração dos estudos da QVT causada, basicamente, pela crise energética ligada ao aumento do preço do petróleo e pela alta inflação que atingiram os países do ocidente, em particular os Estados Unidos, gerando um deslocamento da atenção das empresas para a luta pela sobrevivência, deixando os interesses dos empregados em segundo plano. Em 1979, a partir da constatação da diminuição do comprometimento desses empregados em relação ao seu trabalho, houve uma retomada do movimento de QVT.

A partir de 1980, cada vez mais o conceito de QVT foi utilizado nos programas de produtividade. Coincidente com a preocupação pela produtividade, iniciativas voltadas à QVT ganharam o apreço do público. Destas iniciativas, resultaram inúmeros projetos norte-americanos de QVT, que tiveram seu auge na década de 1980. No Brasil, só a partir da citada década, é que se iniciaram alguns estudos, ainda muito influenciados pelos modelos estrangeiros.

Nos anos 1990, paralelamente e impulsionadas pelas práticas de gestão da qualidade, bem como pela maturação da consciência social, emergem estudos e práticas gerenciais em direção da qualidade pessoal e da QVT. Fazem parte desse cenário as abordagens sistêmicas, a administração participativa e ações direcionadas ao estudo do clima organizacional, da nutrição e da saúde do trabalhador, assim como as questões relativas ao lazer, esporte e cultura. Mais recentemente, as questões de cidadania e responsabilidade social têm sido propostas nos programas de QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Mais recentemente, a QVT é um dos novos desafios para a administração contemporânea. Ela ainda afeta diretamente a vida dos indivíduos e conseqüentemente os resultados das organizações. Nesta lógica, seria interessante que os trabalhadores e a sociedade tivessem acesso à saúde e pudessem exercer suas profissões em ambientes limpos, organizados e saudáveis.

De modo geral os estudos sobre o assunto consideram o modelo de Walton (1973), que procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, o modelo continua sendo utilizado para subsidiar pesquisas (quantitativas e qualitativas) na área da QVT, considerado o mais completo e sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Para Walton, citado por Rodrigues (2014, p.81), a qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para “descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Walton utilizou oito dimensões, aqui denominadas de categorias. Cada uma com seus respectivos indicadores que afetam as pessoas em seu ambiente de trabalho. O Quadro 1 destaca as categorias e indicadores do Modelo de Walton.

Quadro 1 - Modelo de Walton para aferição da QVT

CATEGORIAS	INDICADORES
1- Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho, equidade interna, equidade externa.
2- Condições de trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável.
3- Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade, Retro informação.
4-Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança de emprego.
5- Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade, relacionamento.
6- Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
7- Trabalho e espaço total da vida	Influência do trabalho sobre a vida privada.
8- Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços e pelos empregados.

Fonte: Walton, 1973 apud CHIAVENATO, 2004, p.452.

Reforçando o modelo, pode-se destacar que o foco desta conceituação está na “humanização e responsabilidade social, considerando o poder da empresa”. Kanikadan et al. (2005) definiram os indicadores para facilitar a compreensão e comparação de cada critério, os quais apresenta-se no Quadro 2.

Quadro 2 – Indicadores para facilitar a compreensão e comparação de cada critério

1. Compensação justa e adequada: remuneração recebida dentro de padrões organizacionais baseados na cultura e em modelos ideológicos. Indicadores: Salário e Jornada de trabalho;
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis: horários razoáveis, condições físicas que reduzam riscos de danos e doenças, existência de critérios que respeitem idade, estrutura física. Indicadores: Ambiente físico e Salubridade;
3. Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas: considerar potencialidades e desafio pessoal-profissional. Indicadores: Estima e Capacitação múltipla;
4. Oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego: oportunidade de carreira, uso do conhecimento, das habilidades expandidas e das habilidades recém-adquiridas. Indicadores: Carreira, Desenvolvimento Pessoal e Estabilidade no emprego;
5. Integração social na organização: corresponde a ausência de preconceito. Indicadores: Ausência de preconceitos, Habilidade social e Valores comunitários;
6. Constitucionalismo na organização: noção de cidadania. Indicadores: Direitos garantidos, Privacidade e Imparcialidade;
7. Trabalho e espaço total na vida do indivíduo: valorização de outros pilares que sustentam a vida das pessoas. Indicadores: Liberdade de expressão, Vida pessoal preservada e Horários previsíveis;
8. Relevância social do trabalho: ações referentes ao meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais. Indicadores: Imagem da empresa e Responsabilidade social da empresa.

Fonte: Adaptado de Kanikadan et al. (2005, p. 4)

Constata-se, a partir dos quadros 1 e 2, acima, que o modelo de Walton utiliza categorias de grande abrangência, que permeiam questões sociais, econômicas, pessoais e trabalhistas referentes aos pesquisados. Por isso, justifica-se seu uso.

Metodologia

A pesquisa é descritiva, pois delinea as características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave (LAKATOS; MARCONI, 1995). Na pesquisa descritiva os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, utilizando-se de técnicas padronizadas para a coleta de dados como, no caso deste estudo, o questionário. Normalmente assumem a forma de levantamento. Mas, a pesquisa também apresenta-se numa abordagem quantitativa, pois traduz em números as informações obtidas por intermédio do questionário que, posteriormente à aplicação, foi classificado e analisado. Contudo, o enfoque qualitativo também está presente, pois problematiza o tema a partir da relação entre os dados captados via questionário e a percepção de autores sobre o tema, iluminando a realidade a partir de vários ângulos, o que permite “confluências, discordâncias, perguntas, dúvidas, falseamentos, numa discussão interativa e intersubjetiva na construção e análise dos dados” (MINAYO; MINAYO-GOMÉZ, 2003, p. 136). O IFSul conta, atualmente, com 491 TAEs lotados na cidade de Pelotas, distribuídos nos campi Pelotas, Visconde da Graça e na Reitoria. Todos os TAEs receberam o questionário em meio físico, sendo convidados a participar da pesquisa. Optou-se por este formato, uma forma mais simples, rápida e direta de obter retorno. Na intenção de ter-se o maior retorno possível, duas pessoas foram convidadas, em cada um dos três locais antes mencionados. Estas serviram de pólo de entrega e recebimento dos questionários lacrados em envelope. Foi fixado o prazo de uma semana para esta atividade. Obteve-se um retorno significativo de 120 questionários, o que considerou-se satisfatório, diante do período que esta atividade foi feita, em janeiro, período de férias para grande parte de servidores da instituição. Deste modo, o número de sujeitos desta pesquisa correspondeu a 24,44% do universo de referência. Optou-se, ainda, por elaborar, num mesmo instrumento, perguntas adaptadas e baseadas nas oito dimensões, aqui consideradas categorias, do Modelo de Walton (1973), para alcançar um dos objetivos específicos, que é o de investigar o nível de QVT do técnico-administrativo do IFSul lotado na cidade de Pelotas. O questionário conteve perguntas fechadas, objetivas, com três escolhas, ou seja, tricotômica: sim, não e em parte. São denominadas limitadas ou de alternativas fixas, onde o informante escolhe sua resposta entre as opções. Também se utilizou uma pergunta aberta. Nesta, os pesquisados tinham liberdade de responder com suas próprias palavras, o que a qualidade de vida no trabalho significava para ele. Foi empregada a estatística descritiva, que envolve coleta, organização, descrição dos dados, cálculo e interpretação de coeficientes para os pontos referentes ao perfil do TAE e também as questões sobre o conhecimento e a QVT. Dos 120 questionários recebidos, 11 foram descartados, pois estavam em branco na totalidade ou com mais de 50% das questões sem marcação de alternativas.

Resultados e Discussão

Quanto às características pessoais, dos 109 técnico-administrativos respondentes, 53 (48,6%) são do sexo masculino e 56 (51,4%) do sexo feminino. O percentual maior de mulheres revela uma nova percepção de que o mercado de trabalho se tornou mais isonômico nestas últimas décadas.

Em relação à faixa etária dos respondentes, 46,8% tem idade entre 28 e 37 anos. Comparando-se a idade com estado civil e tempo de serviço, nota-se que existe quantidade significativa de TAEs solteiros que ingressaram no IFSul nos últimos cinco anos. Presume-se que, ante a dificuldade de emprego, muitas pessoas, independentemente da faixa etária, estão concorrendo a cargos públicos que garantam também a almejada estabilidade.

Quadro 3 - Cruzamento entre tempo de serviço, idade (faixa etária) e estado civil

Tempo de Serviço (anos)	Estado civil x idade (anos)																			Total	
	Solteiro					Casado					Divorciado					Outros					
	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58	acima	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58	acima	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58	acima	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58		acima
menos de 1	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
01 a 05	4	20	4	2	0	2	10	3	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	49
06 a 10	0	7	2	1	0	0	6	4	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	24
11 a 15	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
16 a 20	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
21 a 25	0	0	0	4	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	13
26 a 30	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
31 a 35	0	0	0	4	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
acima de 35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	5	30	6	12	2	2	17	13	11	2	0	2	0	3	1	1	2	0	0	0	109
Totais/Estado civil	55					45					6					3					

Fonte: dados tabulados

Outra informação é que 41,3% dos respondentes são casados, o que supõe a existência de dependentes e de tudo que decorre desses, o que parece revelar interferências advindas dos ambientes social e familiar, o que implica na QVT desse perfil.

Conforme a Tabela 1, a maioria dos informantes (56,9%) não possui dependentes e outros 41,3% possui, no máximo, 3 dependentes.

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes em relação ao número de dependentes

Dependentes	Quantidade	%
Zero	62	56,9%
1 a 3	45	41,3%
4 a 6	2	1,8%
acima de 6	0	0,0%
Total	109	100,0%

Fonte: dados tabulados.

A maioria dos pesquisados (86,2%) possui titulação equivalente à graduação ou superior a esta, sendo que 26,6% possuem graduação/licenciatura e 14,7% possuem o título de mestre. Predomina na formação dos técnico-administrativos o nível de especialista, significando 45% do total dos pesquisados. Já 13,8 % do total de pesquisados possuem ensino médio ou equivalente.

No que se refere às características profissionais, apresentam-se inicialmente nove faixas de tempo de serviço, cada uma identificando períodos de cinco anos, exceto a primeira, que se reporta ao primeiro ano e a última que é aberta acima de 35 anos. A maior incidência, ou seja, 49 (45%) possuem entre um e cinco anos de serviço (Tabela 2). Diante das três primeiras faixas etárias (Tabela 2), vê-se que 72,5% dos servidores pesquisados tem até dez anos de serviço no IFSul. Essa renovação apontada é relevante no cotidiano da gestão e das atividades administrativas, o que gera novas práticas de trabalho.

Tabela 2 - Distribuição dos respondentes por faixa de tempo de serviço no IFSul

Tempo de serviço (anos)	Quantidade (n)	Frequência (%)
menos de 1	6	5,5
01 a 05	49	45,0
06 a 10	24	22,0
11 a 15	4	3,7
16 a 20	1	0,9
21 a 25	13	11,9
26 a 30	1	0,9
31 a 35	9	8,3
acima de 35	2	1,8
Total	109	100,0

Fonte: dados tabulados

Tabela 3 - Distribuição dos respondentes por nível do cargo ocupado

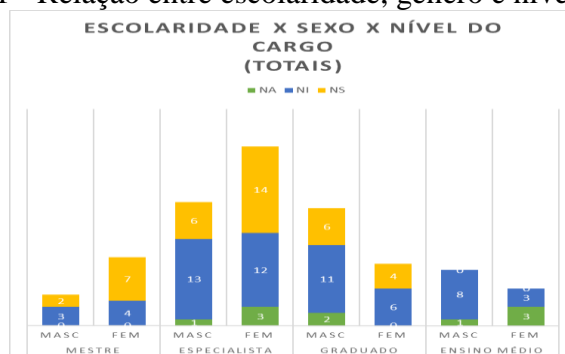
Nível do cargo	Quantidade (n)	Frequência (%)
NS	39	35,8
NI	60	55,0
NA	10	09,2
TOTAL	109	100,0

Fonte: dados tabulados. NS: exigência formação de nível superior; NI: nível intermediário - exigência formação de nível médio; NA: nível auxiliar - exigência formação de ensino fundamental incompleto e completo, conforme o cargo específico.

Na Tabela 3 percebe-se que mais da metade dos investigados (55 %) ocupa cargos referentes ao nível intermediário, cuja exigência para ocupação é o ensino médio ou curso técnico profissionalizante completos, conforme o cargo específico. Confrontando tais dados com a escolaridade dos TAES, podemos dizer que, possivelmente, boa parte dos ocupantes de cargos do grupo NI (55% do total) possui escolaridade superior à exigida para o cargo que ocupa, visto que apenas 13,8 % do total de pesquisados possui ensino médio e os 86,2 % restantes são graduados e pós-graduados. A renda de 65,1% dos respondentes é inferior a cinco mil reais e de 34,9% é acima de cinco mil reais. Ao relacionar com o tempo de serviço na instituição, acredita-se que mais de 60% recebe menos de R\$ 5.000,00 pois ainda está no início da carreira, tem pouco tempo de serviço.

A partir do Gráfico 1, surgem outras constatações. A primeira remete que dos 39 ocupantes de cargos de nível superior (NS), conforme Tabela 3, 25 (64,1 %) são mulheres e 14 são homens, ou seja, predominam mulheres nos cargos melhor remunerados, conforme tabela salarial. Já em relação aos 60 cargos de nível médio, que compreende remuneração menor que a dos cargos NS, 35 (58,3%) são ocupados por homens e 25 por mulheres. Relacionando o Gráfico 1 com a escolaridade dos TAES, verifica-se que dos 16 servidores que possuem o título de mestre, 11 são mulheres e 5 são homens. Dos 49 especialistas, 29 são mulheres e 20 são homens.

Gráfico 1 - Relação entre escolaridade, gênero e nível do cargo



Quadro 4 - Relação entre remuneração até e acima de R\$ 5.000,00, escolaridade, gênero e nível do cargo

Escolaridade x Sexo x Nível do cargo com remuneração até R\$ 5.000,00											
Título	Mestre		Especialista		Graduado		Ensino Médio		Totais		
Nív/Sexo	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Total
NA	0	0	1	2	2	0	1	3	4	5	9
NI	1	3	10	9	10	4	8	3	29	19	48
NS	0	0	4	3	5	2	0	0	9	5	14
Totais	1	3	15	14	17	6	9	6	42	29	71
Escolaridade x Sexo x Nível do cargo com remuneração acima de R\$ 5.000,00											
Título	Mestre		Especialista		Graduado		Ensino Médio		Totais		
Nív/Sexo	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Total
NA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
NI	2	1	3	3	1	2	0	0	6	6	12
NS	2	7	2	11	1	2	0	0	5	20	25

Totais	4	8	5	15	2	4	0	0	11	27	38
---------------	----------	----------	----------	-----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

Fonte: dados tabulados

O Quadro 4 elucida o perfil parcial específico de 71 respondentes que ganham até R\$ 5.000,00, o qual predominam neste segmento os TAEs do sexo masculino (59,1%) e com graduação. Dentre os 38 pesquisados que possuem remuneração acima de R\$ 5.000,00, 71% são do sexo feminino, ocupantes em sua maioria de cargos de nível superior (grupo NS) e com o título de especialista predominante na formação.

Ao aferir o nível de QVT dos técnico-administrativos do IFSul, utilizando o modelo de Walton, considerou-se as seguintes categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho.

Os dados da Tabela 4 mostram que 39 técnico-administrativos (35,8%) acreditam que seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade. Mostram que a mesma quantidade de TAEs entende que os rendimentos não são adequados, o que gera empate entre o sim e o não. Mas, a melhoria da remuneração aparece como necessidade, no sentido de proporcionar uma vida pessoal e profissional com melhor qualidade.

Tabela 4 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria compensação justa e adequada

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade ao que você realiza como técnico-administrativo do IFSul?	39 (35,8%)	39 (35,8%)	31 (28,4%)	-	109 (100%)
2. A remuneração recebida é suficiente para satisfazer as necessidades pessoais na sociedade em que vive?	21 (19,3%)	53 (48,6%)	35 (32,1%)	-	109 (100%)
3. Existe diferença na remuneração entre técnico-administrativos do IFSul que executam tarefas idênticas?	31 (28,4%)	50 (45,9%)	28 (25,7%)	-	109 (100%)
4. Os técnico-administrativos do IFSul ganham melhor do que os técnico-administrativos da iniciativa privada?	47 (43,1%)	41 (37,6%)	21 (19,3%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

A Tabela 4 indica que 28,4% dos informantes afirmam haver divergências nos rendimentos entre a própria remuneração e a de outros colegas que executam tarefas idênticas. Presume-se que a causa esteja fatores, tais como: diferentes tempos de serviço, diferentes escolaridades, diferentes ganhos judiciais, bem como do inegável desvio de função. Neste caso, há servidores realizando tarefas idênticas, porém com remunerações diferentes.

No que se refere às diferenças salariais do servidor técnico-administrativo do IFSul e os do mercado externo, a maior parte, 47 docentes (43,1%) responderam que ganham melhor do que os técnico-administrativos da iniciativa privada. Expressaram que não ganham melhor do que os trabalhadores da iniciativa privada, 41 (37,6%) pesquisados e 21 (19,3%) disseram que “em parte”. Deste modo, em se tratando da categoria compensação justa e adequada, técnico-administrativos reconhecem que seus salários estão aquém do esforço despendido, que não é suficiente para atender suas necessidades pessoais e que, para uma parcela de 28,4% há diferenças de rendimentos entre técnico-administrativos com atividades idênticas. Logo, acredita-se que uma melhor condição financeira poderia proporcionar maior QVT.

Os dados expostos na Tabela 5 revelam que 106 técnico-administrativos (97,2%) consideram que sua jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado, levando a considerar que o atual regime de trinta horas semanais adotado pela instituição satisfaz o servidor, sendo adequado para a realização de suas atividades no IFSul. Esse aspecto é enfatizado pelos indicadores 2 e 3, desta categoria, onde 98 técnico-administrativos (89,9%) informam que sua carga horária não lhes causa problemas físicos e 101 (92,7%) informam que não lhes causa problemas psicológicos.

Conforme a Tabela 5, 84 técnico-administrativos (77,1%) avaliam o ambiente de trabalho como seguro e tranquilo contra 9 técnico-administrativos (8,3%) que acham o ambiente inseguro. Quanto à estrutura física dos ambientes, 72 técnico-administrativos (66,1%) acham que os locais são adequados para a realização de suas tarefas. Destaca-se que apenas 14,7% entende que a estrutura física não é adequada para o desenvolvimento de suas atividades.

Tabela 5 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria condição de trabalho

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. A jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado?	106 (97,2%)	3 (2,8%)	-	-	109 (100%)
2. A carga horária das suas funções lhe causa problemas físicos?	6 (5,5%)	98 (89,9%)	5 (4,6%)	-	109 (100%)
3. A carga horária das suas funções lhe causa problemas psicológicos?	4 (3,7%)	101 (92,7%)	4 (3,7%)	-	109 (100%)
4. Seu ambiente de trabalho é seguro? Você se sente tranquilo no trabalho?	84 (77,1%)	9 (8,3%)	16 (14,7%)	-	109 (100%)
5. Seu ambiente de trabalho é saudável, propicia-lhe conforto e condições satisfatórias de trabalho, bons instrumentos, equipamentos, climatização, iluminação, etc.?	63 (57,8%)	11 (11,1%)	35 (32,1%)	-	109 (100%)
6. Seu ambiente de trabalho tem espaço de convivência com os demais colegas?	65 (59,6%)	23 (21,1%)	20 (18,3%)	1 (0,9%)	109 (100%)
7. A estrutura física como salas e banheiros no seu ambiente de trabalho são adequadas para o uso dos técnico-administrativos?	72 (66,1%)	16 (14,7%)	21 (19,3%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Concluí-se que a jornada no IFSul é compatível com as atividades e por isso não lhes causa problemas físicos ou psicológicos. O ambiente é tranquilo, seguro e saudável para a maioria. As questões de equipamentos e materiais são adequadas, satisfatórias para a maioria. Existe espaço de convivência para desfrutar com os colegas e as estruturas físicas nos ambientes de trabalho são adequadas para os técnico-administrativos, segundo 66,1% dos pesquisados. Portanto, podemos dizer que a condição de trabalho dos TAEs do IFSul lotados na cidade de Pelotas é boa e adequada.

Tabela 6 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você tem autonomia para tomar decisões?	38 (34,9%)	25 (22,9%)	46 (42,2%)	-	109 (100%)
2. Você se sente realizado com a atividade que desempenha?	54 (49,5%)	22 (20,2%)	33 (30,3%)	-	109 (100%)

3. Você tem conhecimento necessário para decidir o que fazer e como fazer no seu trabalho?	65 (59,6%)	5 (4,6%)	39 (35,8%)	-	109 (100%)
4. Você está satisfeito com o trabalho que desenvolve?	57 (52,3%)	16 (14,7%)	33 (30,3%)	3 (2,8%)	109 (100%)
5. Seu trabalho permite que você exercite suas qualidades e habilidades?	50 (45,9%)	14 (12,8%)	45 (41,3%)	-	109 (100%)
6. Existe um <i>feedback</i> do seu trabalho por parte da sua chefia?	54 (49,5%)	20 (18,3%)	35 (32,1%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

A Tabela 6 evidencia que 38 pesquisados (34,9%) possuem autonomia para tomar decisões e 46 (42,2%) declaram que a autonomia é parcial. A autonomia é importante, pois transmite ao trabalhador sentimentos de confiança, de valorização e de respeito. Pode-se presumir, teoricamente, que quanto maior for o grau de autonomia maior será a satisfação com a QVT. Esse panorama é ratificado nos indicadores 2 e 4 da Tabela 6, quando apontam que 54 (49,5%) sentem-se realizados e 57 (52,3%) estão satisfeitos com o trabalho que desenvolvem.

Pouco mais da metade dos pesquisados sentem-se realizados e estão satisfeitos com o trabalho (Tabela 6), talvez pela relativa restrição à autonomia antes declarada, visto 65,1% declararam não ter autonomia para tomar decisões. Sendo assim, no caso da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, percebe-se que o trabalho realizado pelos traz dignidade pessoal e profissional.

Conforme exposto Tabela 7, 50 respondentes (45,9%) se dizem satisfeitos com o sistema de capacitação dos técnico-administrativos e 25 (22,9%) se declaram insatisfeitos com o mencionado sistema de capacitação.

Tabela 7 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria oportunidade de crescimento e segurança

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você acha que o IFSul lhe dá chances de crescer no serviço?	45 (41,3%)	26 (23,9%)	37 (33,9%)	1 (0,9%)	109 (100%)
2. Você está satisfeito com o sistema de capacitação dos técnico-administrativos do IFSul (incentivo, oferta e patrocínio)?	50 (45,9%)	25 (22,9%)	34 (31,2%)	-	109 (100%)
3. Você se sente satisfeito com a estabilidade no emprego, existente para os funcionários públicos?	97 (89,0%)	3 (2,8%)	8 (7,3%)	1 (0,9%)	109 (100%)
4. Você considera que o IFSul oferece oportunidades iguais a todos os técnico-administrativos?	36 (33,0%)	40 (36,7%)	33 (30,3%)	-	109 (100%)
5. Seu trabalho lhe proporciona crescimento pessoal?	59 (54,1%)	13 (11,9%)	37 (33,9%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Sobre os respondentes, 86,2% são graduados e pós-graduados, com formação acima da exigida e, presume-se que estão preparados para o desempenho das atividades de seu cargo.

Tabela 8 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria integração social no trabalho

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
-----------	-----	-----	----------	---------------	-------

1. Existe algum tipo de preconceito (sexo, raça, religião) no seu ambiente de trabalho?	11 (11,1%)	86 (78,9%)	12 (11,0%)	-	109 (100%)
2. Existe amizade e colaboração entre os colegas de trabalho, mesmo quando não fazem parte do mesmo setor?	78 (71,6%)	3 (2,8%)	27 (24,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Você tem bom relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?	103 (94,5)	1 (0,9%)	5 (4,6%)	-	109 (100%)
4. A chefia dá abertura para que todos integrantes da equipe deem sugestões de trabalho?	86 (78,9)	4 (3,7%)	18 (16,5%)	1 (0,9%)	109 (100%)
5. Você participa com seu grupo de trabalho do IFSul de algum movimento social, político, recreativo, voluntário, espiritual, fora do IFSul?	24 (22,0)	76 (69,7%)	9 (8,3%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

No que diz respeito à integração social no trabalho (Tabela 8), é importante considerar que, embora haja percepção positiva nas relações, visto que 103 (94,5%) TAEs afirmam ter bom relacionamento interpessoal com os colegas, houve indicações de que no ambiente ocorre algum tipo de preconceito (10,1%). Considerou-se também relevante o fato de os técnico-administrativos terem bom relacionamento com suas chefias, pois esse aspecto favorece o bom desempenho das atividades.

O fato de haver um *feedback* do seu trabalho por parte das chefias, como vimos no indicador 6 da Tabela 6, colabora para que as inter-relações sejam boas e equilibradas. A participação do técnico-administrativo com seu grupo de trabalho no IFSul em movimentos sociais, políticos, recreativos, voluntários e espirituais aparece com pouca ênfase nas respostas (22%). Isso não é bom, inibe a visão solidária, diminui a interação e afeta os laços de amizade mais próximos, declarados no indicador 2 da Tabela 7 (71,6%). Deste modo, a categoria integração social no trabalho em relação à QVT destaca que os TAEs trabalham em um ambiente harmonioso, cooperativo e tranquilo.

Conforme Tabela 9, nota-se que 90 pesquisados, ou seja, 82,6% reconhecem que o IFSul cumpre todos os direitos previstos na Lei nº 8.112/90. Importante, também, considerar que 83 (76,1%) dos 109 questionados conhecem o RJU, mostrando um número bem expressivo de técnico-administrativos interessados em buscar informações sobre a lei que regulamenta a sua vida profissional, a sua relação de trabalho com o empregador. Aspecto destacado foi a liberdade de expressão, haja vista que 103 (94,5%) se declararam respeitados na sua privacidade e 72 (66,1%) disseram se sentirem à vontade para expressar seus sentimentos, experiências e ideias. Este fato é importante, pois como profissional e cidadão, necessitam estabelecer posições para que a condução do processo administrativo seja democrática e possam emergir novos pensamentos e ações. É importante referenciar a questão da clareza quanto às normas e rotinas organizacionais. No indicador 6, verificou-se alguma divergência.

Tabela 9 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria constitucionalismo

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. O IFSul observa e cumpre todos os direitos previstos na lei que regulamenta o trabalho no Serviço Público Federal (Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/90)?	90 (82,6%)	3 (2,8%)	13 (11,9%)	3 (2,8%)	109 (100%)
2. Você conhece o Regime Jurídico Único?	83 (76,1%)	5 (4,6%)	20 (18,3%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Você conhece o Código de Ética do Servidor Público?	84 (77,1%)	5 (4,6%)	19 (17,4%)	1 (0,9%)	109 (100%)

4. Você é respeitado na sua privacidade pela chefia e colegas?	103 (94,5)	-	4 (3,7%)	2 (1,8%)	109 (100%)
5. Você se sente à vontade para expressar seus sentimentos, experiências e ideias aos colegas e superiores?	72 (66,1%)	7 (6,4%)	29 (26,6%)	1 (0,9%)	109 (100%)
6. As normas e rotinas organizacionais são claras, definidas, difundidas?	39 (35,8%)	21(19,3%)	48 (44,0%)	1 (0,9%)	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Neste caso, é preciso que a instituição repense como os servidores poderiam ter mais conhecimento ou acesso às informações sobre normas, rotinas e leis, embora estejam disponíveis na web ou no portal do IFSul. As reuniões no ambiente de trabalho podem ser instrumentos de comunicação e de socialização de informações.

Tabela 10 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria trabalho e espaço total da vida

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você acredita que seu trabalho no IFSul prejudica sua vida familiar?	3 (2,8%)	102(93,6%)	4 (3,7%)	-	109 (100%)
2. Você se sente mal (angustiado, sufocado, com medo, etc) no seu ambiente de trabalho?	10 (9,2%)	83 (76,1%)	14 (12,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Quando você sai do trabalho, sente algum sintoma como dor de cabeça, dor no corpo, irritação?	13 (11,9%)	68 (62,4%)	27 (24,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
4. Quando você sai do trabalho, sente-se bem consigo mesmo (a) na certeza do dever cumprido?	76 (69,7%)	8 (7,3%)	25 (22,9%)	-	109 (100%)
5. Fora do seu trabalho, você tem tempo para lazer e/ou atividades sociais?	93 (85,3%)	2 (1,8%)	12 (11,0%)	2 (1,8%)	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Na categoria trabalho e espaço total da vida, notou-se equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Percebemos que os técnico-administrativos possuem condições satisfatórias de bem-estar, haja vista que 83 (76,1%) responderam que não se sentem mal no ambiente de trabalho e que 68 (62,4%) disseram que não sentem sintomas, como dor de cabeça, dor no corpo, irritação, quando saem do trabalho, ou seja, sentem-se bem, o que reflete uma QVT boa. Portanto, o trabalho não interfere negativamente na saúde física e psicológica da maioria dos técnico-administrativos. Ressaltaram que têm consciência do dever cumprido, e isso, provavelmente, lhes causa bem-estar. Referindo-se ao tempo utilizado para si, os pesquisados confirmam haver tempo para lazer e/ou atividades sociais, 93 (85,3%).

Conforme o indicador 5 (Tabela 11), 97 dos pesquisados entendem que o IFSul possui imagem positiva perante a sociedade. Isso é relevante, pois o IFSul nunca contou, em seu orçamento, com verba para marketing ou propaganda. Portanto, é imperioso reconhecer que o bom conceito que a instituição goza perante a sociedade advém do trabalho qualificado de todos os seus servidores, docentes e técnico-administrativos. Esse trabalho é a maior e única propaganda da instituição. A valorização pessoal é reconhecida por 74 técnico-administrativos (67,9%), e ainda a valorização profissional, corroborada por 54 pesquisados (49,5%).

Tabela 11 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria relevância social da vida no trabalho

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
-----------	-----	-----	----------	---------------	-------

1. Você sente orgulho de realizar seu trabalho?	82 (75,2%)	5 (4,6%)	22 (20,2%)	-	109 (100%)
2. Você considera que o IFSul valoriza seu trabalho?	54 (49,5%)	11 (10,1%)	43 (39,4%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Você considera que o IFSul lhe valoriza como pessoa?	74 (67,9%)	10 (9,2%)	25 (22,9%)	-	109 (100%)
4. Você considera que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição?	94 (86,2%)	1 (0,9%)	2 (12,8%)	-	109 (100%)
5. Você entende que a imagem do IFSul perante a sociedade é destacada (boa/muito boa)?	97 (89,0%)	1 (0,9%)	11 (10,1%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Ao analisar-se a categoria relevância social da vida no trabalho, nota-se que os técnico-administrativos possuem visão positiva do IFSul, o que cria um incentivo para a própria instituição em continuar investindo na valorização profissional dos técnico-administrativos e, de forma mais ampliada, em todo o ambiente organizacional. O panorama de categorias e resultados apresentados sobre QVT, demonstrado através das categorias tabuladas e analisadas através das tabelas de 4 a 11, revela indicações de que a QVT, em alguns aspectos, poderia ser melhorada por meio de remuneração mais atrativa, como é visto na categoria compensação justa e adequada. As condições de trabalho são consideradas boas e adequadas pelos pesquisados, o que não impede que se pense em melhorias na infraestrutura, pois isso se reflete na QVT e na qualidade dos serviços prestados pelo IFSul. Quando se observou a categoria trabalho e espaço social, constata-se que os técnico-administrativos se sentem bem, visto que a maioria entende que o trabalho no IFSul não prejudica sua vida familiar, que se sente bem no ambiente de trabalho e que possui tempo para atividades fora do trabalho. Isso mostra a existência de um equilíbrio entre os aspectos pessoal e profissional.

Tabela 12 – Distribuição das respostas em relação aos indicadores que tratam as impressões do servidor acerca da QVT

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. O IFSul deve ter Programa de QVT?	105 (96,3%)	1 (0,9%)	2 (1,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
2. Sua QVT pode ser considerada boa?	67 (61,5%)	6 (5,5%)	35 (32,1%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Sua QVT precisa ser melhorada?	66 (60,6)	8 (7,3%)	34 (31,2%)	1 (0,9%)	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Verifica-se pela Tabela 12 que a grande maioria (105) dos pesquisados entende que o IFSul deve ter um programa de QVT. Realmente, a necessidade é confirmada nas respostas seguintes, haja vista que 61,5% consideram que tem boa QVT, mas que precisa ser melhorada, na opinião de 60,6% dos pesquisados.

Ao finalizar, reporta-se ao significado de QVT para os TAEs, buscando identificar o significado com o intuito de reforçar a fundamentação da pesquisa e analisar o entendimento do técnico-administrativo sobre o assunto.

Quadro 5 – Comparativo dos significados de QVT entre alguns autores citados neste trabalho e as respostas dos técnico-administrativos do IFSul

CONCEPÇÕES DE ALGUNS AUTORES			CONCEPÇÕES DOS TAE'S DO IFSUL		
Âmbito interpessoal	Âmbito intrapessoal	Âmbito institucional	Âmbito interpessoal	Âmbito intrapessoal	Âmbito institucional
Respeito	Responsabilidade	Autonomia, liberdade	Respeito ou respeito entre colegas	Satisfação	Reconhecimento
Integração	Capacitação	Segurança	Ambiente e/ou	Tranquilidade	Valorização ou

			ambiente estruturado		val. profissional
Convívio	Produtividade	Reconhecimento	Harmonia	Realização	Organização
Participação	Satisfação	Valorização	Bom convívio/ relacionamento	Motivação	Segurança ou seg./estabilidade
Aceitação	Bem-estar	Saúde/ausência de doenças	Cooperação	Alegria e/ou felicidade	Autonomia
Família	Motivação	Recompensas	Colegas/coleguis- mo	Felicidade	Conforto
Ambiente	Prazer	Capacitação	Integração	Participação	Liberdade e lib. de opinião
Cooperação	Auto-realização	Gestão de qualidade total	Relacionamento e rel. interpessoal	Responsabili- dade	Saúde

Fonte: dados tabulados

Verifica-se que existe compatibilidade entre significados de QVT indicados pelos técnico-administrativos do IFSul com os apresentados por alguns autores citados no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2008, 2009; PILATTI, 2008; DETONI, 2001). Isso confirma que o significado de QVT é semelhante para os trabalhadores em geral. Os participantes desta pesquisa definiram o que representa QVT para eles no IFSul com percepção consensual sobre o tema. Como observa-se no Quadro 5, considerando o número de vezes que os itens foram citados pelos TAEs, quando destacaram: respeito, satisfação, reconhecimento, ambiente, tranquilidade, valorização, harmonia, realização, organização, relacionamento, motivação e segurança, considera-se que estes termos constituem QVT para eles. Sere dos 109 respondentes consideram quesitos financeiros (remuneração, salário ou retribuição financeira) como fator de QVT e que houve inúmeros significados citados, porém sem grande incidência, tais como paz, pertencimento e sinceridade. As três palavras mais citadas pelos respondentes para representar QVT foram reconhecimento, respeito e satisfação.

Conclusões

Em relação ao nível de QVT dos técnico-administrativos pesquisados, baseado no Modelo de Walton, entendemos que a avaliação da categoria compensação justa e adequada mostra que os salários dos pesquisados são considerados insuficientes, pois estão aquém do esforço despendido. No entanto, os pesquisados consideram que sua jornada de trabalho é compatível com suas atividades e por isso não lhes causam problemas físicos ou psicológicos. Revelam que as questões de equipamentos e materiais são consideradas boas, satisfatórias. Ainda sobre a jornada de trabalho, é bom frisar que os melhores índices são os referentes a este quesito, alcançando percentuais favoráveis superiores a noventa por cento. É nítida a importância para os pesquisados. Quanto ao ambiente funcional, consideram tranquilo e seguro. No caso da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, percebemos que o trabalho realizado pelos técnico-administrativos é fator de dignidade pessoal e profissional. Em relação à categoria oportunidade de crescimento pessoal e profissional e segurança no emprego, a avaliação dos servidores é positiva, conforme foi demonstrado. A integração social no trabalho é destaque, ocorrendo em ambiente harmonioso, cooperativo e tranquilo. Existe a sensação de segurança e de integração com colegas e chefes. Observa-se na questão do constitucionalismo, que há acentuado interesse acerca das questões pertinentes à legislação dos servidores públicos, o que é positivo, pois se traduz no entendimento do vínculo trabalhista entre si e a Instituição. Em relação à categoria trabalho e espaço total da vida, concluímos que os servidores pesquisados precisam dar mais atenção a si e aos seus familiares, assim como precisam se sentir bem no trabalho para não ter consequências negativas que afetem sua vida mental e física. Ao analisarmos a categoria relevância social da vida no trabalho, nota-se que os técnico-administrativos possuem visão positiva do IFSul, o

que possibilita um incentivo para a própria instituição continuar investindo na valorização profissional dos servidores e, de forma mais ampliada, em todo o ambiente organizacional. De modo geral, pelo modelo de Walton, utilizado na pesquisa (a partir do questionário), foi possível constatar que, mesmo carecendo de um melhor planejamento programático, a prática da gestão institucional tem se traduzido, em vários momentos e oportunidades, em ações consistentes de QVT. Ações e projetos referentes à QVT são considerados importantes e os pesquisados concordam que o Instituto deve estabelecer um programa permanente de QVT como modo de firmar seu compromisso social interno, pois há de se considerar que QVT é um compromisso social contínuo, feito de ações internas e externas. Neste estudo, tratou-se das internas, que são essenciais para ações futuras. Como salientam Porter e Kramer (2005), os programas de responsabilidade social interna contribuem para a retenção de uma força de trabalho bem formada e para a melhoria da qualidade de vida local. Em consequência, tais organizações começam a atrair profissionais capacitados. Por outro lado, os autores advertem que é preciso imprimir a orientação estratégica da organização em programas de responsabilidade social interna, considerando os benefícios para a organização e para seus trabalhadores. Observa-se que ainda não há uma participação significativa em determinados programas e projetos de QVT realizados pela PROGEP do IFSul-rio-grandense. Por isso, recomenda-se engajamento, diálogo e transparência, aspectos essenciais na relação QVT e compromisso social.

Referências

- BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.
- BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 153.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústrias**. 2001. 124f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.
- KANIKADAN, A. Y. S. et al. **Gestão da qualidade de vida no trabalho e estratégia empresarial: estudo de caso na empresa X**. In: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO SEMEAD, 8. 2005, São Paulo, **Anais**. São Paulo: FEA/USP, 2005.
- LAKATOS, E.; MARCONI, M. A. de. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed. – São Paulo: Atlas, 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, A. M. S. **Participação da secretaria em programa de qualidade de vida no trabalho: implicações para a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2002.
- MINAYO, M.C.S.; MINAYO-GÓMEZ, C. **Difíceis e possíveis relações entre métodos quantitativos e qualitativos nos estudos de problemas de saúde**, 2003.
- MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. **A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989. Relatório de Pesquisa, CNPq. PROGEP - Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. **Portfólio** – janeiro 2015. Pelotas: IFSul, 2015.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (Org.) **Qualidade de vida**: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas: IPES, p. 197-206, 2010.

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

PORTER, M.; KRAMER, M.R. A Vantagem competitiva da filantropia corporativa. In RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, M.V. (org.). Ética e Responsabilidade Social nas Empresas. **Harward Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Evolução e Análise no Nível Gerencial. 14ª ed. Editora Vozes. Petropolis-RJ, 2014.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

VERGARA S. C.; BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **RAE**, São Paulo, v.41, n.2, p.20-30, 2001. Disponível em <<http://www16.fgv.br/rae/redirect.cfm?ID=153> > Acesso em 15 nov. 2015.

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