

O programa Qualidade de Vida na perspectiva dos colaboradores do Instituto Federal do Tocantins – IFTO, unidade Reitoria.

Fernanda Pires Nogueira⁽¹⁾
Diego Silva Carvalho⁽²⁾
Carine de Oliveira Nunes⁽³⁾ e
Rafaela Aires Tavares Santos⁽⁴⁾

Data de submissão: 6/3/2021. Data de aprovação: 19/5/2021.

Resumo – O objetivo desse estudo é analisar a efetividade do programa de qualidade de vida estabelecido na reitoria do Instituto Federal do Tocantins pela percepção dos servidores, estagiários e terceirizados da organização. Para a consecução deste objetivo, foi realizada pesquisa bibliográfica sobre o tema, pesquisa documental no projeto do programa e nas notícias do site institucional, questionário aplicado com os beneficiários do programa e entrevista com a coordenadora de benefícios e qualidade de vida do órgão. Concluiu-se, nesta pesquisa, que os beneficiários do programa o percebem como efetivo, indicando que as ações desenvolvidas tiveram impactos positivos em suas vidas, entretanto verificou-se algumas limitações, como a não institucionalização do programa, falta de disseminação da responsabilidade da gestão de QVT em todos os setores da organização e restrições financeiras e de pessoal.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Organização pública. Programa.

The Quality of Life Program from the perspective of employees of the Federal Institute of Tocantins - IFTO, Rectory unit

Abstract – The objective of this study is to analyze the effectiveness of the quality of life program established in the rectory of the Federal Institute of Tocantins, in the perception of the employees, interns and outsourced workers of the organization. In order to achieve this objective, a bibliographic research was carried out on the subject, documentary research on the program project and on the news of the institutional website, questionnaire applied to the program's beneficiaries and interview with the benefit and quality of life coordinator of the agency. It was concluded in this research program that beneficiaries perceive it as effective, indicating that the developed actions have had positive impacts on their lives, however there were some limitations, such as the non-institutionalization of the program, lack of dissemination of the responsibility of QLW management in all sectors of the organization and financial and staff constraints.

Keywords: Quality of life at work. Public Organization. Program.

Introdução

A importância da qualidade de vida no trabalho ultrapassa a necessidade de se melhorar o desempenho do trabalhador, tornando-se também uma questão de responsabilidade social, para que se alcance a existência de organizações mais humanas, que se preocupem com a saúde e bem-estar de seus colaboradores. Da mesma forma, a preocupação com a qualidade de vida

¹ Tecnóloga em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO, Campus Palmas. *fernandapn@ifto.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2966-5324>.

² Tecnólogo em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO, Campus Palmas. *diegovid19@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5533-5444>.

³ Doutoranda em Gestão de Empresas pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra - FEUC. *carine.nunes@ifto.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4659-699X>.

⁴ Doutoranda em Gestão de Empresas pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra - FEUC. *rafaelaaires0122@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9396-8162>.

no trabalho também está presente no setor público, que apesar de terem programas de QVT em um estágio ainda modesto se comparado às empresas privadas, têm incluído este tema em suas metas e legislações, buscando a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos, refletindo positivamente em toda a sociedade (LOPES, SETA; 2019).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, como autarquia da Administração Pública Federal, enfrenta os mesmos desafios presentes no setor público, tendo implantado o Programa Qualidade de Vida (PQV) “Aprendendo a Viver Melhor” na unidade da Reitoria no ano de 2013, que desde então tem promovido ações em busca a melhoria da qualidade de vida no trabalho da organização. Neste contexto, este trabalho pretende responder ao seguinte problema: as ações desenvolvidas pelo Programa Qualidade de Vida têm sido efetivas para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do IFTO?

Com base nessa questão, elegeu-se como objetivo geral desta pesquisa: analisar a efetividade das ações do Programa Qualidade de Vida da Reitoria IFTO na percepção dos colaboradores. Como objetivos específicos, foram definidos: a) caracterizar os participantes do Programa Qualidade de Vida da Reitoria do IFTO; b) descrever as ações de qualidade de vida desenvolvidas pelo programa; c) verificar o impacto destas ações na qualidade de vida dos servidores da Reitoria; d) sugerir, com base nos resultados, ações de melhoria para o programa.

Nesse sentido, a relevância acadêmica deste trabalho é sua contribuição para os estudos sobre QVT em organizações públicas, que ainda são escassos, além de poder contribuir para o IFTO, servindo como ferramenta de indicador de satisfação de seus colaboradores, assim como servir de base para aprimorar a execução do programa nos demais *campi* do IFTO.

Para alcançar os objetivos supracitados, este artigo está organizado de forma a, logo após introduzir a temática, apresentar a seção metodológica, onde são estabelecidas as escolhas das abordagens utilizadas na presente pesquisa. Na sequência, há uma seção de revisão teórica e a apresentação dos resultados da aplicação metodológica. Finalmente, as conclusões e direcionamentos do estudo são apresentados.

Materiais e métodos

A pesquisa foi realizada inicialmente através de pesquisa bibliográfica acerca dos temas relacionados à satisfação no trabalho e à qualidade de vida no trabalho, além de pesquisa documental para conhecimento prévio dos objetivos e ações do programa qualidade de vida e das legislações sobre o tema no poder executivo federal.

Foi utilizada a abordagem qualitativa que se preocupa “com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009 p. 31).

Após a pesquisa inicial, foram aplicados questionários ao público-alvo do programa, como forma de se analisar a sua efetividade e conhecer o perfil dos participantes. O universo da amostra foi composto por 125 pessoas que se encontravam em exercício na Reitoria do IFTO, sendo 107 destes servidores efetivos ou estagiários e 18 terceirizados. A amostra corresponde aos 77 indivíduos que responderam ao questionário, dos quais 89,6% são servidores efetivos, 2,6% são estagiários e 7,8% são terceirizados.

Realizou-se também uma entrevista com a coordenadora de benefícios e qualidade de vida, que permitiu conhecer melhor o aspecto operacional do programa e a visão da própria gestora sobre sua efetividade. A partir da coleta destes dados e informações, foi possível analisar o programa de forma a responder ao problema deste trabalho e atingir os objetivos geral e específicos que foram estabelecidos.

A relação entre a QVT e satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho pode ser considerada um fator importante que influencia a saúde, comportamento e, conseqüentemente, a qualidade de vida do trabalhador. Diversos autores apontam uma ponte entre indivíduos satisfeitos no trabalho e uma melhoria na saúde física

destes. Esta correlação se dá, pois, a insatisfação no trabalho pode aumentar o risco de se ter problemas de saúde como fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, problemas digestivos e dores musculares. Observa-se também uma correlação entre a satisfação no trabalho e maior longevidade (MARTINEZ, 2003).

Dentro desta mesma perspectiva, há apontamentos os quais afirmam que a satisfação no trabalho é também um importante aspecto na manutenção da saúde mental do trabalhador. Martinez (2003) apresenta vários estudos que constata a correlação entre insatisfação no trabalho e problemas como esgotamento (Burnout), depressão, ansiedade, queixas de saúde e estresse no trabalho.

A influência da satisfação no trabalho no nível de estresse e qualidade de vida do trabalhador também é explanada por Marqueze e Moreno (2005), os quais apontam que quando o trabalho possui fatores promotores de estresse e insatisfação, ele se torna uma prisão para o indivíduo, e quando está associado a programas de prevenção e promoção da saúde, pode se tornar uma fonte de realização e satisfação.

Dessa forma, a satisfação no trabalho proporciona ao indivíduo melhor saúde física e mental. Com a diminuição da incidência de doenças em trabalhadores satisfeitos, tem-se como resultado uma melhoria na sua qualidade de vida (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Também é possível relacionar como a busca por uma melhor qualidade de vida no trabalho influencia a satisfação do trabalhador. Segundo Walton (1973) *apud* Rueda *et al.* (2016, p. 130) “[...] colocar em prática o conceito de QVT, visa proporcionar um ambiente laboral saudável, que possibilite ao trabalhador condições de desenvolver suas atividades com satisfação e bem-estar”.

De acordo com Rueda *et al* (2016), a QVT tem como objetivo a melhoria da efetividade e produtividade da organização, não deixando de lado fatores relacionados à motivação e satisfação do trabalhador. Propuseram, em seu estudo, uma forma de se medir a QVT com base na satisfação do trabalhador, “[...] que possibilitasse compreender a extensão em que as características organizacionais, como supervisão, suporte, ambiente laboral, entre outros, satisfazem as necessidades dos empregados e proporcionam qualidade de vida”. Os resultados deste estudo confirmaram o que foi proposto pelos autores, e pôde-se constatar também que a satisfação das necessidades no ambiente laboral possui uma influência que ultrapassa o âmbito da satisfação no trabalho, afetando também outros domínios da vida do indivíduo, e consequentemente contribuindo para a sua qualidade de vida (RUEDA *et al.*, 2016).

No que tange à relação entre QVT e satisfação no trabalho, algumas ações estão diretamente relacionadas ao aumento da satisfação do trabalhador. De acordo com Alves (2011), estas seriam as ações de ginástica laboral, que além de promover a satisfação, aumentam a disposição, diminuem o absenteísmo e melhoram o relacionamento interpessoal. O autor cita também a importância das ações de treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores, de programas de benefícios, avaliação de desempenho, estudo de cargos e salários e programas de preparação para aposentadoria, para a melhoria da satisfação dos trabalhadores.

Desta forma, há diversos estudos comprobatórios de que a QVT e a satisfação do trabalhador estão inter-relacionadas, sendo que alguns autores utilizam a satisfação no trabalho como medida da QVT em uma organização, e demonstram como as ações de programas de promoção da QVT podem influenciar a satisfação do trabalhador.

Programas de qualidade de vida no trabalho nas instituições públicas

Com o propósito de se melhorar os serviços prestados à população, estendeu-se ao setor público a preocupação com os estudos sobre QVT, que se originaram na esfera privada. A existência de profissionais motivados e valorizados constitui um aspecto importante para o alcance da melhoria dos serviços públicos. Assim, a QVT adquire um papel de destaque (IORKORKI; RISSI, 2011).

De acordo com Amorim (2010), no setor público não há a implementação de muitos programas de qualidade de vida, como observado nas empresas privadas de grande porte, ocasionando uma lacuna com relação à promoção do bem-estar e valorização do trabalho do servidor público. Uma dificuldade apresentada no setor público que proporciona esta situação é a limitação do poder do gestor público devido a restrições legais e orçamentárias.

Amorim (2010) destaca a correlação entre a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos e melhoria do atendimento ao contribuinte-cliente, pois o bom nível do atendimento depende em grande parte da satisfação do funcionário, seja ele público ou privado.

Ferreira, Alves e Tostes (2009), em estudo que analisou a gestão da qualidade de vida em diversos órgãos do serviço público federal, descreveu o cenário no qual diversas organizações públicas se encontram com relação à QVT e deficiências destas organizações na gestão deste tema. Eles concluíram através deste estudo que há um descompasso entre os problemas existentes e as práticas gerenciais, sobressaindo-se três problemas além dos mencionados anteriormente: o servidor, apesar de ser o foco da QVT, é visto como uma “peça” para que a organização cumpra a sua missão institucional; as atividades se distanciam dos problemas reais que comprometem o bem-estar do servidor público e servem apenas como remédio para o desgaste sofrido devido ao trabalho; a ênfase da gestão é na produtividade, de maneira que o bem-estar do servidor é visto como acessório.

Desta forma, deve-se buscar no setor público um modelo de QVT que considere a indissociabilidade entre produtividade e bem-estar, no qual o servidor ocupe posição de destaque e que haja a promoção do reconhecimento e desenvolvimento individual e coletivo. Destaca-se também a necessidade de que a preocupação com o bem-estar seja disseminada e consolidada na cultura organizacional, e que a implementação do programa de qualidade de vida envolva toda a organização, não devendo estar delimitada apenas a uma fração do organograma da instituição (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Legislação sobre QVT no serviço público federal

Para que se compreenda o contexto da QVT no serviço público, especificamente na esfera federal, deve-se analisar a legislação sob a qual este tema está fundamentado. O quadro abaixo esquematiza a evolução da legislação sobre QVT:

Tabela 1 - Evolução da Legislação em QVT no serviço público no Brasil

Ano	Lei	Função
1948	Declaração dos Direitos Humanos	Conferir dignidade aos homens e ao trabalho. Nela, o trabalho é abordado como direito de todos com condições igualitárias e satisfatórias para os trabalhadores, sem discriminação alguma quanto aos salários por trabalhos iguais.
1988	Constituição Federal	É conferida ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência de executar as ações de saúde do trabalhador, colaborando na proteção do ambiente de trabalho.
2002	Portaria n.º 1679 do Ministério da Saúde - Rede Nacional de Atenção Integral à saúde do trabalhador (RENAST)	Foi criada tendo como meta consolidar a atuação do SUS no tocante a saúde do trabalhador.
2004	Decreto 7602/2004 - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST)	Política participativa e tripartite, envolvendo governo, trabalhadores e empresários. O foco desta política é combater as mazelas do ambiente de trabalho de forma preventiva, com a promoção da QVT nas organizações públicas e privadas.
2007	Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS)	Elaboração das políticas públicas relativas à saúde. O PASS está organizado em três eixos: vigilância e promoção à saúde; assistência à saúde do servidor e perícia em saúde.
2009	Criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)	Organizador das ações e programas para os servidores públicos federais. O SIASS realiza a função de comunicação entre os servidores, as unidades e o governo, possibilitando assim uma maior

		interação nas discussões locais e nacionais.
2010	Portaria Normativa nº 03 - Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS).	Esta prevê que os órgãos públicos devem implantar programas que visem à saúde do servidor de forma preventiva, observando o ambiente de trabalho.
2011	Portaria nº 783/2011 do Ministério do Planejamento	Obrigatoriedade de exames periódicos para os servidores da rede federal, cabendo aos órgãos as providências necessárias para a realização dos mesmos e alimentação do sistema SIAPE – Saúde.
2013	Portaria normativa Nº 03/2013 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	São estabelecidas as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos federais, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Fonte: Adaptado de Palazzo (2016)

Limitando-se ao estudo das legislações que regem diretamente os órgãos públicos federais, destaca-se o decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que instituiu a Política de Assistência à Saúde do Servidor – PASS, através da implantação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) (BRASIL, 2009).

Antes da instituição deste decreto, não havia no Brasil uma política nacional de saúde do servidor público, o que levava à existência de serviços de saúde e periciais com critérios diversos e ao desconhecimento das condições de trabalho e do quadro de saúde dos servidores público, pois não havia um sistema de informação em saúde. O foco gerencial era o absentismo devido às doenças dos servidores, enquanto a promoção à saúde estava em segundo plano (FERREIRA, 2010).

A criação do SIASS propiciou a construção de uma política de atenção à saúde do servidor público federal, e sua estrutura contempla “os eixos de Promoção e Vigilância à Saúde, Assistência e Perícia. São pautados pela Epidemiologia, trabalho multidisciplinar, diálogo entre os três eixos e avaliação dos ambientes e relações de trabalho” (FERREIRA, 2010, p. 15). A seguir, apresentaremos como o QVT foi estabelecido no IFTO.

O Programa Qualidade de Vida da reitoria do IFTO

O IFTO é um órgão da Administração Pública Indireta vinculado ao Ministério da Educação e possui natureza jurídica de autarquia. Na estrutura institucional do IFTO, a Coordenação de Benefícios e Qualidade de Vida, que está ligada diretamente à Diretoria de Gestão de Pessoas da Reitoria, é o setor responsável pela promoção da QVT dentro da instituição.

Já o Programa Qualidade de Vida – PQV - “Aprendendo a Viver Melhor” foi instituído no ano de 2013 e está estruturado em três linhas de atuação: saúde, lazer-social e meio ambiente. As ações desenvolvidas pelo programa têm como objetivo “[...] promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores, estagiários e terceirizados do IFTO implementando, no ambiente interno, atividades físicas, de lazer, sociais, educacionais e esportiva” (IFTO, 2014, p. 3).

O programa está instituído em todos os *campi* do IFTO e as ações estratégicas são coordenadas pela comissão central na reitoria, com participação dos *campi*, especificamente dos setores de gestão de pessoas. O programa tem como diretriz evidenciar “os servidores” como fator diferencial de excelência no IFTO e na sociedade, com público-alvo constituído de servidores, estagiários e terceirizados (IFTO, 2014).

A comissão central do programa está instituída na reitoria e é composta por uma assistente social, um psicólogo, uma pedagoga, uma educadora física, uma programadora visual e um engenheiro de segurança do trabalho. Cada *campus* possui uma comissão própria, que recebe apoio e acompanhamento da comissão central (IFTO, 2014).

O projeto do programa de qualidade de vida lista como objetivos específicos:

- I. Oferecer condições e promover ações que ajudem servidores ativos e aposentados, estagiários e terceirizados a se conscientizarem sobre a necessidade de mudanças de

- hábitos indesejáveis e prejudiciais à sua vida e assumindo um estilo de vida mais saudável;
- II. Desenvolver ações que valorizem a saúde, a família, o trabalho, a comunidade e o meio ambiente do servidor;
 - III. Realizar encontros, celebrações, oficinas, atividades de lazer e convivência social, dentre outras ações que promovam a integração entre os servidores;
 - IV. Realizar pesquisa sobre os fatores que atualmente interferem direta ou indiretamente na qualidade de vida nos aspectos físicos, psicológicos e sociais;
 - V. Implementar projetos de melhorias no ambiente de trabalho (reformas, mudanças, ampliações, outras) (IFTO, 2014, p. 5).

De acordo com o projeto do programa, as formas de atuação são: angariar recursos para a execução de atividades do programa; promover campanhas educativas, de sensibilização e voluntariado; disponibilizar recursos para aquisição e/ou locação de vídeos educativos; prover recursos para melhoria do ambiente de trabalho e para eventos de confraternização; utilizar meios de comunicação para disseminar informações sobre melhoria da qualidade de vida dos servidores (IFTO, 2014).

Vertentes e ações do programa

As vertentes do programa são: saúde, lazer-social e meio ambiente. Na saúde, estão previstas atividades físicas, programas de prevenção de riscos ambientais, campanhas de imunização e de saúde preventiva, tanto física, mental e financeira (IFTO, 2014).

As ações da vertente saúde são desenvolvidas com a implantação da ginástica laboral na reitoria e demais *campi*, com exercícios de alongamento, além do desenvolvimento e atividades, como caminhada, natação, musculação, entre outras. Nesta vertente, também está prevista a avaliação do ambiente de trabalho do servidor quanto à segurança, higiene, ergonomia e demais fatores físicos, a promoção de campanhas de vacinação dos servidores de participação voluntária, além da promoção de palestras sobre doenças infectocontagiosas, tabagismo, alcoolismo, dependência química, stress, sedentarismo, orçamento familiar, além de atendimentos psicológico e assistencial (IFTO, 2014).

Através do programa, têm sido realizadas ações como a semana da saúde do IFTO, na qual, de acordo com o contido em sua programação, são realizadas atividades de caminhada, aula de zumba e circuito funcional, café da manhã para os servidores, luau na praia Graciosa, realização do festival de sucos saudáveis, ministração de vacinas, teste de glicemia, aferição da pressão arterial e apresentação de dicas de saúde.

São desenvolvidas também campanhas específicas, como a campanha para sensibilização, informação e prevenção do diabetes: a ação “menos pressão”, que teve como objetivo a educação dos servidores sobre cuidados com a pressão arterial e a campanha de combate à DST/AIDS. São realizadas anualmente as campanhas “outubro rosa”, sobre conscientização sobre o câncer de mama, e “novembro azul”, sobre conscientização acerca do câncer de próstata.

A vertente lazer-social engloba eventos com a participação de familiares dos servidores, atividades de integração em datas comemorativas, promoção de eventos culturais e atividades de apoio à comunidade como doações e trabalhos voluntários.

Durante os anos de atuação do programa nesta vertente, foram realizadas atividades como confraternizações em homenagem ao dia internacional da mulher, dia das mães, dia dos pais e dia do servidor público, além da realização de festas juninas e confraternização natalina. São realizadas também ações solidárias na comunidade, através de coleta doações dos servidores para a população carente.

A vertente meio ambiente prevê a promoção de campanhas de sensibilização acerca da importância da reciclagem e do uso de água, energia e papel (IFTO, 2014). Estão entre ações desta área, está a semana do meio ambiente, que tem como objetivo conscientizar acerca da preservação ambiental, e campanhas de sensibilização para mudança de hábitos dos servidores

dentro do ambiente de trabalho, como uso de canecas em vez de copo descartável, utilização de papel reciclável e coleta seletiva de pilhas, baterias e celulares.

O PQVT contempla também o “Programa de Preparação para o Amanhã”, o qual tem como objetivo facilitar a aposentadoria dos servidores, proporcionando oficinas, palestras e vivências aos que estão perto da aposentadoria; homenagens, manutenção do vínculo institucional e eventos institucionais aos já aposentados; e o planejamento da carreira e conscientização acerca da aposentadoria aos novos servidores. Este programa, no momento, é um projeto piloto no *campus* Araguatins, mas há previsão para a implantação em todo o IFTO.

Com a implantação do programa, espera-se resultados que influenciem a vida do servidor, melhorando sua autoestima, saúde física, mental e emocional, reduzindo o número de licenças e possibilitando um comprometimento satisfatório com a instituição, o que, conseqüentemente, traz resultados que beneficiam a organização e viabilizam serviços públicos de excelência, construindo uma imagem positiva do IFTO perante a sociedade (IFTO, 2014).

Resultados e discussões

Primeiramente, realizou-se uma sondagem sobre a satisfação geral dos participantes, sendo a análise feita de acordo com algumas das dimensões da qualidade de vida no trabalho propostas pelo modelo de Walton (1976) *apud* SANT'ANNA e KILIMNIK (2012).

As respostas dos servidores quanto às dimensões condições do trabalho, saúde, integração social e compensação justa e adequada foram organizadas na tabela abaixo:

Tabela 2: Satisfação no Trabalho

Dimensão	1	2	3	4	Média
Condições de Trabalho	0,0%	0,0%	68,8%	31,2%	3,31
Saúde	2,6%	15,5%	41,6%	39,0%	3,18
Integração Social	0,0%	3,9%	49,4%	45,5%	3,42
Compensação justa e adequada	1,3%	26,0%	63,3%	7,8%	2,78

Escala			
1	2	3	4
Sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
Péssimas	Ruins	Boas	Ótimas
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

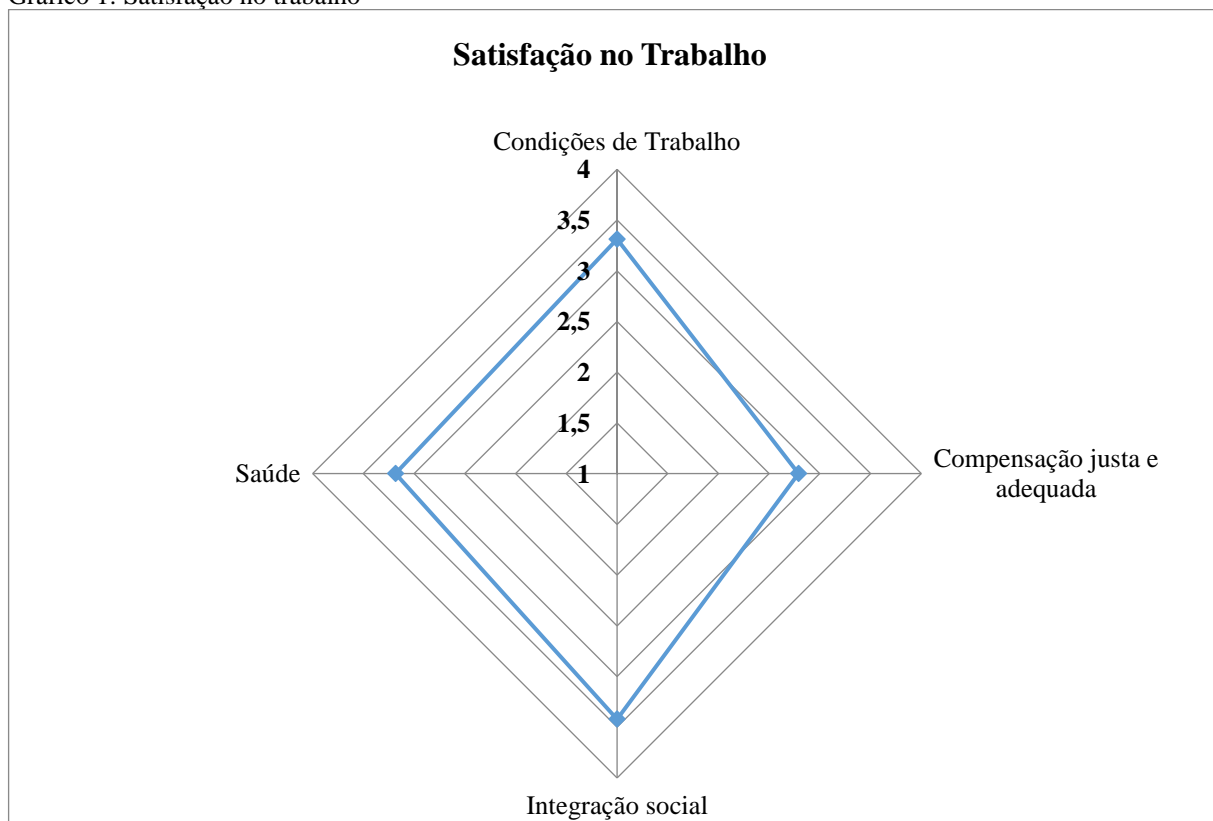
Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados do questionário

Estes dados podem ser sintetizados no gráfico abaixo, no qual a linha externa representa a escala máxima de satisfação e a linha do gráfico 1 representa a situação apresentada pelos respondentes.

A partir da análise do gráfico de satisfação no trabalho, percebe-se que os fatores de QVT mensurados pelos respondentes obtiveram uma avaliação satisfatória, entretanto o fator compensação justa e adequada encontra-se abaixo do nível dos demais, apresentando uma lacuna maior em relação à pontuação máxima.

A estrutura do cargo e carreira dos servidores é, de acordo com Amorim (2010), uma das limitações para o gestor ao desenvolver o processo de gestão e decisão na QVT. Deve-se também levar em consideração a falta de regulamentação dos direitos trabalhistas para os servidores públicos no que concerne a disputas por melhores salários (CHEIBUB, 2000). Desta forma, esses fatores poderiam ocasionar uma divergência entre a remuneração, definida em lei, recebida pelos servidores e a compensação que estes consideram justa e adequada para o desempenho de suas funções.

Gráfico 1: Satisfação no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados do questionário

Como forma de analisar o impacto do Programa Qualidade de Vida “Aprendendo a Viver Melhor”, foram analisadas as respostas dos participantes com relação a alguns atributos do programa, usando-se como instrumento a escala Likert. Na tabela abaixo, estão organizadas as respostas dos servidores:

Tabela 3: Impacto do Programa

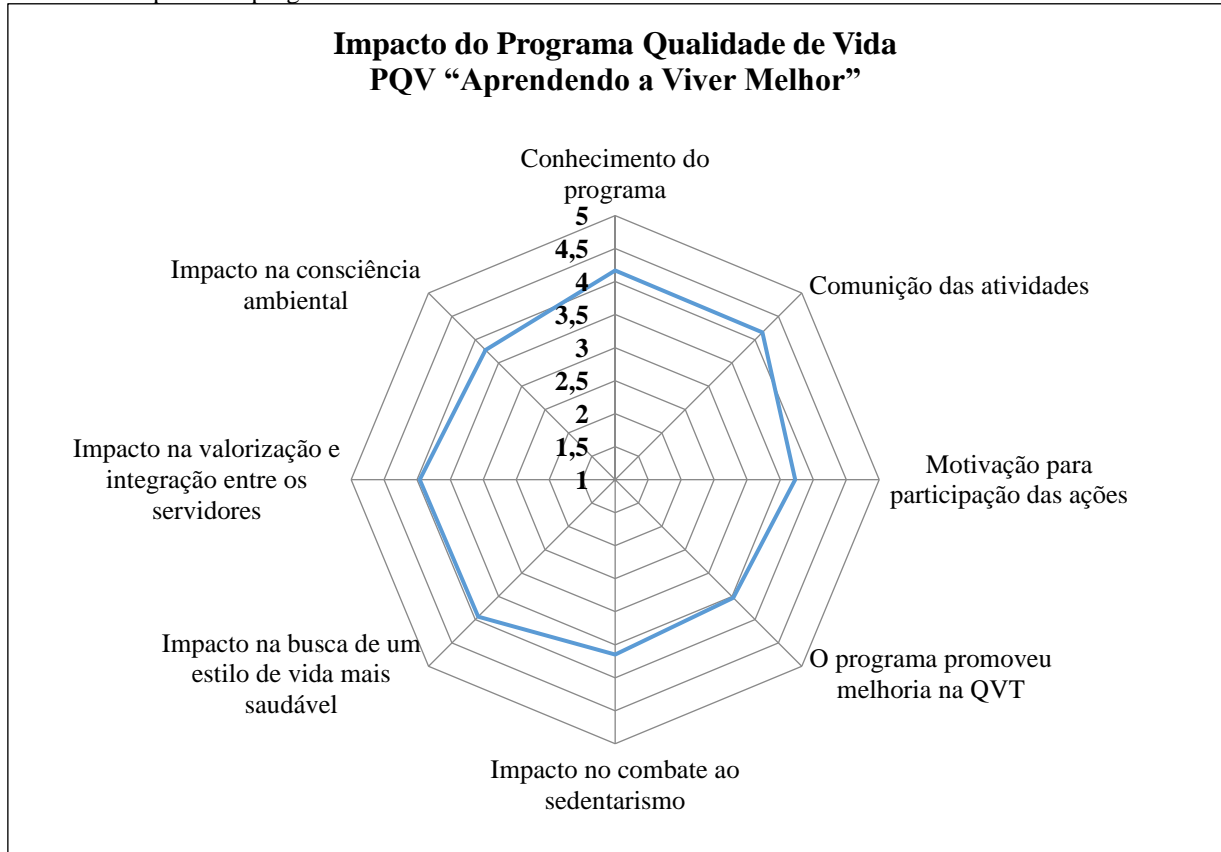
Dimensões	1	2	3	4	5	Média
Conhecimento do programa	0,0%	1,3%	2,6%	49,9%	39,0%	4,17
Comunicação das atividades	0,0%	6,5%	7,8%	48,1%	36,4%	4,16
Motivação para participação das ações	2,6%	9,1%	24,7%	40,3%	23,4%	3,73
O programa promoveu melhoria na QVT	3,9%	7,8%	28,6%	50,6%	9,1%	3,53
Impacto no combate ao sedentarismo	1,3%	10,4%	27,3%	44,2%	16,9%	3,65
Impacto na busca de um estilo de vida mais saudável	3,9%	3,9%	16,9%	50,6%	26,0%	3,94
Impacto na valorização e integração entre os servidores	1,3%	5,2%	14,3%	54,5%	24,7%	3,96
Impacto na consciência ambiental	2,6%	3,9%	23,4%	53,2%	16,9%	3,78

Escala				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados do questionário

Os dados podem ser sintetizados no gráfico abaixo, no qual a linha externa representa a escala máxima de satisfação e a linha do gráfico representa a situação apresentada pelos respondentes.

Gráfico 2: Impacto do programa



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados do questionário

No gráfico acima, pode-se observar que, em geral, o Programa de Qualidade de Vida “aprendendo a viver melhor” teve um impacto satisfatório na QVT dos servidores, estagiários e terceirizados da Reitoria do IFTO, que atribuíram uma pontuação mais elevada aos eixos de conhecimento do programa e comunicação de suas atividades, e ao impacto na busca de um estilo e vida mais saudável, e na valorização e integração dos servidores.

Entretanto, pode-se observar também que alguns eixos tiveram uma avaliação inferior aos demais, como a motivação dos servidores para participação das ações, o impacto na melhoria da QVT e das campanhas de conscientização ambiental, além do impacto no combate ao sedentarismo.

Destaca-se que o quesito ao qual foi atribuído o menor conceito refere-se ao impacto na melhoria da QVT da organização, o que pode ser devido ao fato de o programa não abarcar todas as dimensões da QVT e ter o seu campo de ação limitado para a consecução deste objetivo, por ser um programa que tem sua administração restrita a uma coordenação do setor de gestão de pessoas.

Levando-se em consideração o modelo de Walton (1976) *apud* Sant'Anna, Kilimnik (2012), pode-se verificar que as dimensões da QVT englobam uma política de toda a organização, que ultrapassa a competência de um setor de gestão de pessoas, como as condições do trabalho e uso e desenvolvimento das capacidades. Outras dimensões ultrapassam inclusive a competência do órgão, como a compensação justa e adequada, e o constitucionalismo, que dependem de legislação federal.

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009), um dos problemas dos programas de QVT nas organizações federais seria o seu reducionismo a setores administrativos específicos, sendo que a matéria de qualidade de vida no trabalho deve estar difusa em toda a organização.

Segundo os autores, apesar da importância da atuação de profissionais das áreas de saúde, administração e comportamento organizacional na QVT, atribuir a estes a exclusividade do papel, não havendo o envolvimento de outros setores nesta missão, é limitante para a organização, trazendo impactos negativos para a Gestão da QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Quanto aos demais eixos que tiveram uma avaliação inferior, a adesão dos servidores é, de acordo com a coordenadora do programa, uma das dificuldades e limitações para a implantação das ações do programa, pois não considerariam a importância de se participar das atividades e ações, além de haver uma cultura de não participação no Brasil.

Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 325) identificaram que, na Administração Pública Federal, “em muitas organizações, a adesão tende a ser baixa e a participação dos trabalhadores nesses programas logo se transforma em curva declinante, conforme se queixam muitos gestores”.

A baixa adesão é atribuída pelos autores à pressão, alta carga de trabalho e à ideologia de que o local de trabalho é um lugar sério, no qual não se pode envolver prazeres. Uma alternativa seria focar em atividades antiestresse, agindo nas causas do estresse e não em seus efeitos (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Em relação ao quesito da consciência ambiental, o empreendimento de ações sustentáveis ainda se encontra pouco difundindo e limitado nas organizações, apesar de contribuírem para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e na comunidade. Assim, um programa de QVT deve ter como objetivo desenvolver uma organização mais humana e socialmente responsável (RODRIGUES, 2015).

Nos critérios de QVT definidos por Walton, estão incluídos indicadores relativos ao meio ambiente e responsabilidade social, como as condições de segurança e saúde no trabalho e a relevância social do trabalho, que engloba a responsabilidade social da organização (RODRIGUES, 2015). Desta forma, verifica-se a importância de se aprimorar a vertente meio ambiente do programa, como forma de se melhorar a qualidade de vida no trabalho da organização.

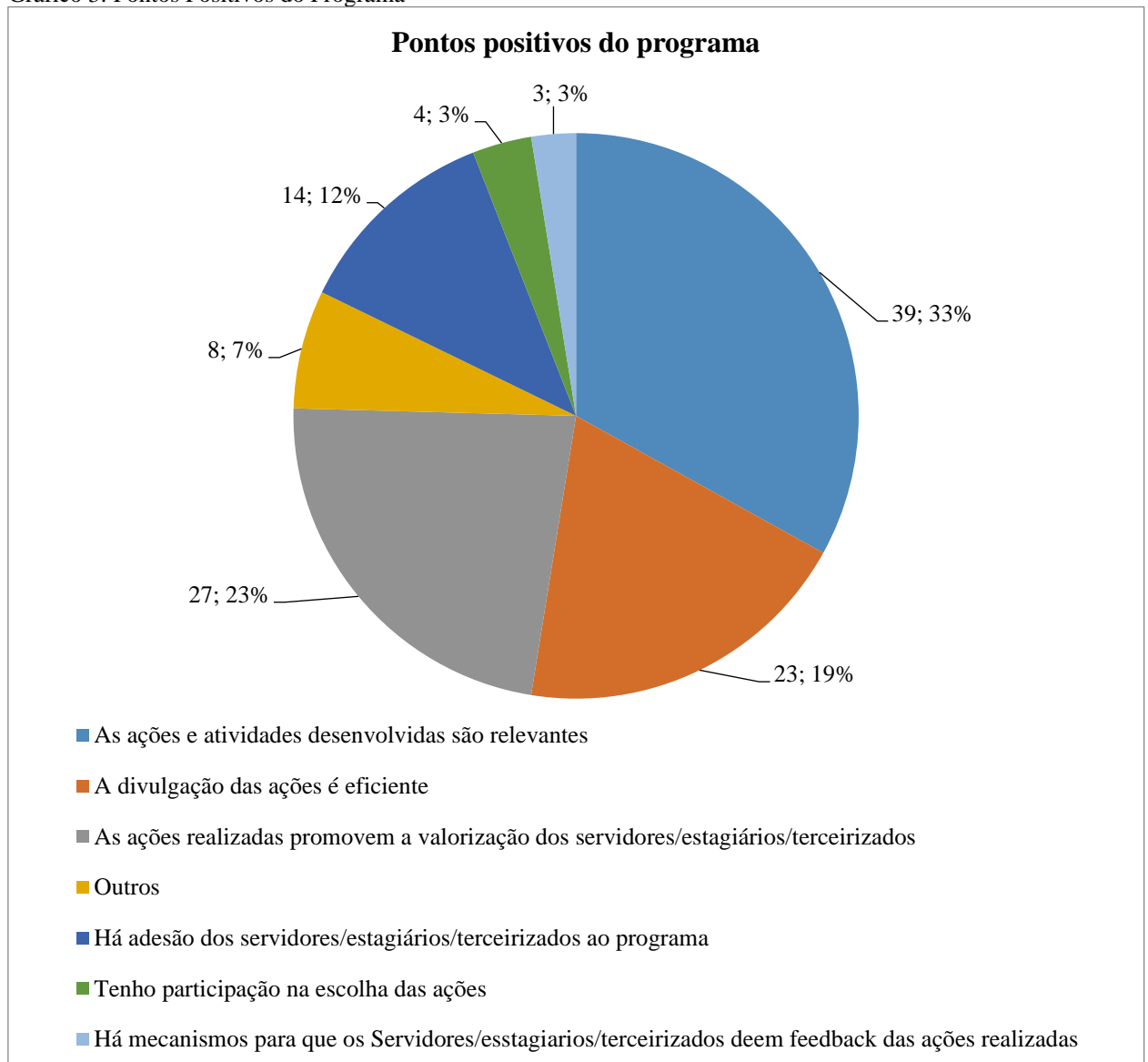
O projeto do programa de qualidade de vida (IFTO, 2014) prevê o combate ao sedentarismo através de atividades de alongamento, e atividades físicas em geral, incluindo a implantação da ginástica laboral, e através de campanhas educativas sobre o tema.

De acordo com a enfermeira do trabalho, que também está lotada na coordenação de benefícios e qualidade de vida, em uma consulta de enfermagem com os servidores, estagiários e terceirizados, verificou-se que a maioria destes possuía o Índice de Massa Corpórea (IMC) alterado, além de um índice de sedentarismo muito alto, fazendo com que sejam priorizadas ações voltadas à prática de hábitos saudáveis.

Foi questionado aos respondentes sobre os pontos que consideravam positivos do programa, através de uma lista de respostas predefinidas, obtendo-se as respostas conforme gráfico 3.

Pode-se verificar alguns pontos fortes do programa, como a divulgação de suas ações, que de acordo com a coordenadora, é realizada através de e-mail, site institucional e pessoalmente em cada setor; e a relevância das ações que promovem a valorização de seu público alvo.

Gráfico 3: Pontos Positivos do Programa



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados do questionário

Conforme a coordenadora do programa, as ações são planejadas em um calendário anual, contando com a participação de profissionais de outros setores, e a escolha das atividades acontece conforme a experiência de atividades anteriores, buscando instituir sempre as ações que mais agradaram os servidores, estagiários e terceirizados.

Em complementação à fala da coordenadora, a enfermeira do trabalho explicou que a escolha das ações não é realizada de forma aleatória, ou porque “está na moda”, mas que está condicionada a uma averiguação prévia, para verificar quais as áreas mais deficientes e que precisam ser priorizadas com ações específicas.

Questionou-se, também, os respondentes acerca de sugestões de melhoria para o programa. Com suas respostas, foi possível aferir que a sugestão apresentada pelo maior número de respondentes foi a disponibilização de recursos pelos gestores e maior participação da gestão. A falta de recursos foi uma das limitações apresentadas pela coordenadora do programa, segundo a qual só há recursos para a realização dos exames médicos periódicos, que possui recurso específico do próprio Ministério do Planejamento, e a realização das demais ações é feita por meio de parcerias.

A maior participação da gestão pode acontecer, de acordo com os respondentes, por uma maior adesão dos chefes ao programa, o que, conforme citado anteriormente, diz respeito à difusão da importância da QVT como uma tarefa de toda a organização, de forma a resultar em um maior engajamento dos chefes dos setores do IFTO, conscientizando, inclusive, os gestores do órgão sobre a importância do tema, e a necessidade de se destinar recursos para as ações e atividades do programa de QVT.

Alguns respondentes sugeriram também a disponibilização de mais pessoal para o programa, o que, conforme exposto pela coordenadora de benefícios e qualidade de vida, representa uma das limitações para o desenvolvimento do programa, evidenciando principalmente a falta de profissionais da área de educação física e nutrição.

A falta de um profissional de educação física é uma das limitações para o retorno das atividades de ginástica laboral presencial, que está entre as sugestões mais propostas pelos beneficiários do programa. Segundo a coordenadora, no período em que a ginástica laboral foi executada, muitos servidores a procuravam para relatar a melhora que os exercícios proporcionaram em relação às dores que sentiam e a sintomas de doenças.

Apesar da relevância das ações ser um dos pontos fortes do programa, uma das sugestões apresentadas foi a maior participação dos servidores na escolha das ações, além da maior continuidade destas. De acordo com a coordenadora, as sugestões dos servidores não são consideradas diretamente na elaboração do calendário anual de atividades, desta forma é importante o uso de uma ferramenta que permitisse aos servidores e demais beneficiários do programa expor sugestões sobre as atividades que serão desenvolvidas.

Foi sugerido também que houvesse um melhor acompanhamento dos resultados das ações do programa, através de ferramentas de *feedback*. Segundo a coordenadora do programa, apenas para as ações maiores é feita uma pesquisa no sentido de se mensurar os resultados do programa. Nas demais ações, o *feedback* é dado apenas pelos servidores que se dispõem a dar um retorno positivo, sendo que, conforme enfatizado pela coordenadora, os servidores geralmente não se habilitam a dar retornos negativos.

O estabelecimento do programa de QVT como um programa institucional também foi uma das sugestões apresentadas. Ao ser questionada sobre a existência de ações para a institucionalização do programa, a coordenadora indicou que não há atualmente uma política institucional de QVT no órgão, mas que haveria a possibilidade de se implantar no futuro, se houver o apoio necessário da gestão.

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 324), a falta de uma política institucional de QVT seria um dos pontos marcantes na Administração Pública, havendo procedimentos improvisados e não sistematizados. “A ausência, por exemplo, de descrição de cenários, objetivos, metas, recursos instrumentais e método de avaliação” são fatores que impactam negativamente a gestão e as políticas de QVT.

Assim, uma política institucional de QVT é importante para se definir os objetivos do programa, para se instituir métodos sistemáticos para a escolha das ações e também para instituir instrumentos para a avaliação dos resultados, além de ser também uma forma de se difundir a missão do programa em toda a organização.

O estabelecimento de uma política institucional poderia levar também a uma maior integração entre as comissões locais dos *campi* e a coordenação do programa na reitoria, sendo outra sugestão de melhoria apresentada pelos respondentes. Conforme estatuto do IFTO (2009, p. 12), os *campi* são unidades com administração descentralizada, por meio de gestão delegada, entretanto à reitoria cabe a “administração, coordenação e supervisão de todas as atividades da Autarquia”.

Sobre a extensão do programa aos *campi*, a coordenadora informou que houve a implantação em 8 *campi* dos 10 existentes, mas tanto a implementação como desenvolvimento do programa dependem da vontade do gestor local, que possui autonomia nessa questão.

As demais sugestões de melhoria apresentadas consistem em propostas de ações e o modo como poderiam ser desenvolvidas, incentivo à participação de servidores, estagiários e terceirizados, e parcerias com outras instituições, que de acordo com a coordenadora já ocorrem, devido às limitações financeiras e de pessoal para o programa.

No que concerne ao objetivo central deste trabalho, foi questionado à coordenadora sobre sua percepção acerca da efetividade do programa qualidade de vida na reitoria do IFTO, obtendo-se uma resposta afirmativa, baseada nas experiências relatadas pelos servidores, que representam um feedback positivo à gestão do programa.

Com relação à percepção dos servidores, estagiários e terceirizados, pode-se dizer que o programa foi efetivo dentro de suas limitações, na medida em que trouxe resultados significativos através de ações consideradas relevantes por mais da metade dos participantes, que concordaram, ou concordaram totalmente que as ações do programa tiveram impacto positivo na proporção de 76,6% dos respondentes em relação à promoção de um estilo de vida mais saudável, 61,1% no combate ao sedentarismo, 79,2 % nas ações de lazer e interação social e 70,1% no estímulo à consciência ambiental.

Considerações finais

Neste trabalho, buscou-se examinar a efetividade do Programa Qualidade de Vida “Aprendendo a Viver Melhor”, que foi implementado na reitoria do IFTO, no ano de 2013, de acordo com a percepção de seu público-alvo, que são os servidores, estagiários e terceirizados em exercício no órgão.

A importância deste tema está relacionada ao valor que o trabalho tem na sociedade, e à responsabilidade social de se buscar formas de amenizar ou extinguir os efeitos negativos do trabalho na vida do ser humano, inclusive nas organizações públicas, pois para a oferta de serviços de qualidade para a população é necessário que os servidores tenham uma boa qualidade de vida no trabalho. Desta forma, percebe-se a relevância do estudo deste tema no meio acadêmico, ainda mais devido à escassez pesquisas sobre a QVT nas organizações públicas, que possuem características distintas e limitantes em relação às organizações privadas.

Para a consecução do objetivo desta pesquisa, utilizaram-se procedimentos que possibilitaram caracterizar os participantes do programa quanto aos aspectos socioeconômicos, descrever as ações realizadas, verificar o impacto destas ações na qualidade de vida no trabalho da organização e, a partir destes dados, apresentar sugestões para a melhoria do programa.

A caracterização socioeconômica dos participantes foi realizada através de dados obtidos em questionário aplicado ao público-alvo do programa. A partir destes dados, verificou-se que a amostra se compõe em sua maior parte de servidores efetivados, que possuem menos de 40 anos, havendo um equilíbrio na proporção de homens e mulheres, e de participantes casados e não casados.

Destaca-se que a maioria dos respondentes possui um grau de instrução maior que o nível superior, e que condiz com o cargo ocupado. Percebeu-se que há uma distribuição equilibrada de participantes entre as faixas salariais especificadas no questionário, e que a maioria destes residem na região sul do plano diretor de Palmas.

Na descrição das atividades, utilizando-se a pesquisa documental no projeto do programa e notícias e calendários de atividades que constam no site do IFTO, verificou-se que as ações do programa estão estabelecidas em três vertentes, que são a saúde, focada na prática de atividades físicas e campanhas específicas; a lazer-social, que engloba confraternizações entre os servidores e ações solidárias na comunidade; e a meio ambiente, com campanhas de conscientização ambiental.

Para verificar-se o impacto das ações do programa, foi aplicado questionário aos servidores, estagiários e terceirizados em exercício na reitoria do IFTO, que continha afirmativa acerca da satisfação dos respondentes em geral, utilizando-se alguns fatores do modelo de

Walton, e sobre os impactos das ações, além de ser realizada entrevista com a coordenadora do programa, com complementações da enfermeira do trabalho do órgão, com o objetivo de esclarecer dúvidas acerca da implantação e desenvolvimento do programa.

A partir dos dados obtidos no questionário, pôde-se constatar que os fatores de satisfação referentes à saúde, condições de trabalho e integração social foram bem avaliados pelos respondentes, aproximando-se do eixo máximo de avaliação, entretanto houve um desnível quanto ao aspecto de compensação justa e adequada, o que, segundo a bibliografia pesquisada, é uma característica das avaliações de satisfação na Administração Pública, devido às limitações legais quanto à carreira, remuneração e direitos trabalhistas dos servidores.

Quanto aos impactos que as ações do programa produziram na vida de seus beneficiários, verificou-se que foram satisfatórios de acordo com a avaliação dos respondentes, entretanto existem fatores limitantes para a efetividade do programa, como o fato de não contemplar todas as dimensões da QVT. Ressalta-se que o conhecimento do programa e a comunicação das ações foram os pontos considerados mais efetivos pelos respondentes.

As sugestões de melhorias foram realizadas também através do questionário, no qual os respondentes poderiam, por meio de uma questão aberta, propor as sugestões que considerassem necessárias.

A partir dos resultados, sugere-se que o programa seja institucionalizado, estabelecendo métodos para o planejamento das ações, com participação dos beneficiários, e para a avaliação dos resultados. Propõe-se também que a política de QVT, apesar de ser coordenada pelo setor de gestão de pessoas, seja difundida como responsabilidade de todos os setores da organização, havendo uma participação mais ativa dos chefes de setores.

Orienta-se, também, uma maior integração entre a coordenação do programa e as comissões dos *campi*, e que seja definido, a partir da gestão do órgão, orçamento específico para o programa, além de mais pessoal, incluindo-se o profissional de educação física, para o retorno da ginástica laboral presencial.

Por fim, para as pesquisas futuras sobre o tema, sugere-se que seja analisada a implementação do programa nos demais *campi* do IFTO e o clima organizacional seja minuciosamente descrito, assim como a satisfação e motivação dos servidores, estagiários e terceirizados da organização, buscando compreender os fatores envolvidos nestes aspectos.

Referências

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Interfac EHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, São Paulo, v.6, n. 1, p. 70-78, 2011.

AMORIM, T. N. G. F. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão pública. **Portaria normativa nº 3**, de 25 de março de 2013. Brasília, 2013.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. **Portaria nº 783**, de 07 de abril de 2011. Brasília, 2011

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 6.833**, de 29 de abril de 2009. Brasília, 2009.

- CHEIBUB, Zairo B. Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público: dilemas e perspectivas. **Revista brasileira de ciências sociais**, São Paulo, v.15, n. 43, p. 115-146, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. Ed. Barueri: Manole, 2016.
- FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v.25, n.13, p. 319-327, 2009.
- FERREIRA, Nancy Vieira. **Perfil da aposentadoria por invalidez em servidores públicos municipais do Rio de Janeiro de 1997 a 2008**. 2010. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, FIOCRUZ, Rio de Janeiro.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.
- IFTO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Projeto do Programa Qualidade de Vida - PQV “Aprendendo a Viver Melhor”**, Palmas, 2014.
- IFTO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Estatuto**, Palmas, 2009.
- IFTO. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. **Regimento Geral**, Palmas, 2011.
- IORKIRKI, Cássia Renata Baruffi; RISSI, Vanessa. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. **Revista de Administração e Ciências Contábeis do IDEAU**, Getúlio Vargas, v.4, n.8, p. 2-14, 2008.
- LOPES, Estefânia Câmara Santos; SETA, Marismary Horsth De. Qualidade de vida no trabalho segundo os servidores públicos de um centro de pesquisas. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, n. 39, p.59-68, abril 2019.
- MACHADO, Nelson, et al. **Gestão baseada em resultado no setor público: uma abordagem didática para implementação em Prefeituras, Câmaras Municipais, Autarquias, Fundações e Unidades Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2012.
- MARQUEZE, Elaine Cristina and MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Rev. bras. saúde ocup.** [online]. 2005, vol.30, n.112, pp.69-79. ISSN 0303-7657. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>.
- MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 59-78, 2003.
- PALAZZO, Raphael Gomes de Araújo. **Programa Qualidade de Vida: o caso do IFTO – Palmas**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) - Fundação Universidade Federal do Tocantins, Palmas.

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 7, n. 2, p.177-185, 2015.

RUEDA, Fabián Javier Marín; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos; LIMA, Robisom Carlos de. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. **Boletim de Psicologia**, 2016, 62.137: 129-140.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.