

Res., Soc. Dev. 2019; 8(6):e44861072  
ISSN 2525-3409 | DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v8i6.1072>

**Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso –  
Campus Pontes e Lacerda-MT**

**Study on the quality of life at work at the Federal Institute of Mato Grosso - Campus  
Pontes e Lacerda-MT**

**Estudio sobre la calidad de vida em el trabajo en el Instituto Federal de Mato Grosso -  
Campus Pontes e Lacerda-MT**

Recebido: 25/03/2019 | Revisado: 25/03/2019 | Aceito: 11/05/2019 | Publicado: 15/05/2019

**Neide Gonçalves de Aguiar**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1866-2005>

Universidade Estadual de Mato Grosso – UNEMAT - Brasil

E-mail: [n.gonaguiar@hotmail.com](mailto:n.gonaguiar@hotmail.com)

**Edione Teixeira de Carvalho**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1208-3961>

Instituto Federal de Mato Grosso – IFMT - Brasil

E-mail: [edione.carvalho@svc.ifmt.edu.br](mailto:edione.carvalho@svc.ifmt.edu.br)

**Antonio Gomes**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0178-4850>

Secretaria Municipal de Educação de Pontes e Lacerda - Brasil

E-mail: [toninhopl@gmail.com](mailto:toninhopl@gmail.com)

## **Resumo**

As instituições de ensino são tratadas como qualquer organização empresarial em termos administrativos, tendo influências externas e internas, sendo que a atuação de seus colaboradores é influenciada diretamente pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O presente artigo metodologicamente é de natureza qualitativa e visa analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) os Servidores Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda, com relação à segurança do trabalho, saúde ocupacional e prevenção de acidentes, assim como sua origem e evolução histórica, aspectos conceituais, fatores determinantes. O objetivo específico é de identificar as ações desenvolvidas pelo Instituto em relação à QVT e ao bem-estar dos servidores do setor administrativo e conhecer o nível de satisfação dos mesmos em relação ao programa. Os métodos e técnicas utilizadas

no estudo foram amparados nos discursos de vários teóricos da pesquisa científica, sendo que os levantamentos dos dados foram obtidos através de questionários e observações de estágio na instituição. Na análise dos resultados podemos observar que há interesse da instituição em promover um ambiente propício aos servidores, bem como conhecem a importância e sabem o que tem que fazer para ter QVT, mas tratam o assunto com leveza. Na conclusão do tema podemos ver que poucos têm interesse real sobre a temática abordada, não dando o devido valor ao que está sendo oferecido para melhorar a qualidade de vida dos servidores, mas se buscamos ter longevidade, temos que nos preocupar com o assunto e fazer disso nossa meta de vida.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão; Instituição de Ensino; Satisfação.

### **Abstract**

Institutions of education are treated like any business organization in administrative terms, having external and internal influences, and the work of its employees is directly influenced by Quality of Life at Work (QVT). The present article is methodologically qualitative and aims to analyze the Quality of Life at Work (QVT) the Administrative Servants of the Federal Institute of Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda, in relation to work safety, occupational health and accident prevention, as well as its origin and historical evolution, conceptual aspects, determining factors. The specific objective is to identify the actions developed by the Institute in relation to QVT and the well-being of the servers of the administrative sector and to know the level of satisfaction of them in relation to the program. The methods and techniques used in the study were supported by the discourses of several theorists of scientific research, and the data were collected through questionnaires and internship observations at the institution. In the analysis of the results we can observe that there is interest of the institution in promoting an atmosphere conducive to the servants, as well as they know the importance and they know what it has to do to have QVT, but they treat the subject with lightness. At the conclusion of the topic we can see that few have real interest in the subject addressed, not giving due value to what is being offered to improve the quality of life of the servers, but if we seek to have longevity, we have to worry about the subject and do our life goal.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Management; Teaching Institution; Satisfaction.

## Resumen

Las instituciones de enseñanza son tratadas como cualquier organización empresarial en términos administrativos, teniendo influencias externas e internas, siendo que la actuación de sus colaboradores es influenciada directamente por la Calidad de Vida en el Trabajo (QVT). El presente artículo metodológicamente es de naturaleza cualitativa y pretende analizar la Calidad de Vida en el Trabajo (QVT) los Servidores Administrativos del Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda, con relación a la seguridad del trabajo, salud ocupacional y prevención de accidentes, así como como su origen y evolución histórica, aspectos conceptuales, factores determinantes. El objetivo específico es identificar las acciones desarrolladas por el Instituto en relación a la QVT y el bienestar de los servidores del sector administrativo y conocer el nivel de satisfacción de los mismos en relación al programa. Los métodos y técnicas utilizadas en el estudio fueron amparados en los discursos de varios teóricos de la investigación científica, siendo que los levantamientos de los datos fueron obtenidos a través de cuestionarios y observaciones de práctica en la institución. En el análisis de los resultados podemos observar que hay interés de la institución en promover un ambiente propicio a los servidores, así como conocen la importancia y saben lo que tiene que hacer para tener QVT, pero tratan el asunto con ligereza. En la conclusión del tema podemos ver que pocos tienen interés real sobre la temática abordada, no dando el debido valor a lo que se está ofreciendo para mejorar la calidad de vida de los servidores, pero si buscamos tener longevidad, tenemos que preocuparnos por el asunto y hacer de nuestra meta de vida.

**Palabras clave:** Calidad de Vida en el trabajo; Gestión; Institución de Enseñanza; Satisfacción.

## 1. Introdução

A literatura tem apontado que as perspectivas do terceiro milênio para vida humana será marcada pela preocupação que estes terão em querer se destacar em todas as suas ações, visto que tal fator se confira mediante a busca constante de conhecimento que converge à tríade do bem-estar: físico, mental e espiritual, sendo que a qualidade de vida dentro e fora do trabalho evidencia um novo rumo às relações laborais.

A temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo objeto de pesquisa científica nos espaços organizacionais, pois se trata de uma discussão sobre o bem-estar e produtividade do trabalhador, além de uma abordagem estratégica da gestão de pessoas associada à competitividade e responsabilidade social interna.

O presente trabalho visa analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda, com relação à segurança do trabalho, saúde ocupacional e prevenção de acidentes.

Segundo Oliveira e Medeiros (2012, p. 114) “o tema é de interesse de todos nós, porque convivemos com isso [...] devemos nos atentar para o fato de que só temos uma vida, e que dela devemos cuidar. Por isso, a necessidade de cuidarmos bem da qualidade com que vivemos nossa vida, especialmente no trabalho”.

Nesta perspectiva é necessário refletir sobre a questão da vida e da sobrevivência pois, por mais que em algumas vezes nos sintamos insubstituíveis, detentores de todas as formas de conhecimento, devemos nos perceber como seres finitos e sujeitos às intemperes da vida. Há tempos a ciência vem tentando identificar formas de minimizar e, quiçá resolver as mazelas que afetem nossa qualidade de vida, bem como, através de mecanismos específicos, proporcionar seu prolongamento, porém, em alguns aspectos tem obtidos resultados poucos satisfatórios.

E com a mesma intenção, contudo, da forma mais acirrada, ultimamente o ser humano visa tais dispositivos, investindo no trabalho, pois compreende-se que o trabalho é o principal meio para adquirirmos o sustento econômico, sendo que este não deveria ser somente uma busca de manutenção, mas uma forma de vivenciar experiências e ações significativas da vida humana.

Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como objeto de pesquisa, despertou interesse para que se pudesse sensibilizar os indivíduos a usar seus valores, personalidades, emoções e atitudes na direção dos interesses da Instituição, gerando satisfação do servidor no convívio social e laboral em seu ambiente, além de melhorar as metas de produtividade.

Dessa forma, nesse novo milênio, faz-se necessário entender que a QVT é mais do que uma forma de garantir a permanência do ser humano no ambiente de trabalho, é a maneira que buscamos melhores condições, seja no âmbito social, mental ou emocional, possibilitando identificar suas contribuições, ou não, à produtividade. Pois, o fato do trabalhador gostar do que faz pode, com certeza, estar associado a fatores como satisfação, realização e melhoria na produção. Dada que a premissa de se sentir bem no trabalho permite também, de certa forma, ser interpretada como fatores que interferem tanto na qualidade de vida quanto na melhoria de desempenho e produtividade no ofício do labor. Por outro lado, as pessoas que não se identificam com aquilo que fazem, são infelizes e suas necessidades não são atendidas e, ainda, desenvolvem baixa qualidade de vida, e concomitantemente poderá apresentar pouca

produtividade no trabalho por não gostarem daquilo que fazem.

Contudo, vale ressaltar que o fator Qualidade de Vida jamais deve ser visto e entendido somente em relação ao labor, pois seria ledô engano pensar assim, visto que tal fator é a mola propulsora da atividade trabalhista, e com isso, ela não deve ser percebida somente quando se referem ao trabalho. Portanto, essa questão deve ser considerada, pensando que os fatores que o impulsiona a qualidade laboral, dentre eles a saúde física, mental, social e espiritual, estão diretamente relacionadas com sua família e colegas de trabalho, ou seja, em geral seu meio social. Tudo isso faz parte de sua vida e de uma forma ou de outra influencia na qualidade de vida no trabalho.

O trabalhador deve ter segurança e sentir que a remuneração, quer dizer o salário que será pago, é suficiente para a atividade que ele está desempenhando. Entretanto, ele deve se sentir valorizado, prestigiado e feliz, como se estivesse contribuindo para o melhor andamento da instituição (GOLEMAN, 2007).

Nesse sentido, como ora já foi mencionado, os objetivos específicos visaram identificar as ações desenvolvidas pelo Instituto em relação à Qualidade de Vida no trabalho dos servidores, além de traçar o perfil profissional dos servidores que compõem o quadro de funcionários do setor administrativo da instituição, conhecer o nível de satisfação dos servidores com relação à QVT e apresentar sugestões de melhorias que possam ser inseridas no cotidiano desses servidores.

O tema se justifica dada a importância de se enfatizar a respeito do trabalho realizado nessa instituição, tanto sobre a saúde de seus trabalhadores como o grau de satisfação destes, visto que a jornada trabalhada soma uma quantidade considerável de tempo nos espaços de trabalhos. Dessa forma, a maioria de nós desenvolvemos uma atividade laboral e grande parte de nossa existência acontece dentro das organizações. Portanto, a relação entre local de trabalho e trabalhador pode ser extremamente significativa para nossa qualidade de vida. E, por esse motivo, o tema foi escolhido.

### **1.1 Breve histórico da Qualidade de Vida no Trabalho**

A evolução histórica da qualidade de vida no trabalho passou por vários estudos, mudanças e desafios. Advindo das revoluções industriais até aos dias atuais; contudo, agora a qualidade de vida dos trabalhadores de toda e qualquer instituição vem perpassando pelos oriundos dos avanços tecnológicos, que exigem habilidades e competência específicas para serem operacionalizadas, e dessa forma, novas regras são exigidas aos serviços de manejo e produção da qualidade (Bettega, 2010 e Kenski, 2015).

### 1.1.2 Conceituando Qualidade de Vida

De acordo com a literatura, a ciência tem demonstrado intensa preocupação a respeito da influência das condições físicas do local de trabalho na produtividade industrial, sendo que as primeiras investigações surgiram na década de 1920, nos Estados Unidos (Schmidt, 2004).

No século XX, muitas foram as contribuições dos pesquisadores para o estudo sobre a satisfação dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. A este respeito vale ressaltar as contribuições de Helton Mayo (1947), considerado por muitos o precursor dos estudos sobre o comportamento humano no trabalho, estudos estes que nortearam a Teoria das Relações Humanas, reafirmando a necessidade do processo de humanização e democratização do trabalho industrial, cujas pesquisas, conforme Ferreira, Reis e Pereira (1999), Hampton (1991) têm contribuído significativamente para o estudo do comportamento humano, bem como da motivação que impulsiona os indivíduos à definirem e alcançarem metas organizacionais e refletirem a respeito da Qualidade de Vida do Trabalhador, sobretudo a partir das análises apresentadas na ocasião no início da década de 1920, dando assim o marco inicial à escola de Relações Humanas. De forma concatenada Rodrigues (2016), ao abordar sobre o trabalho, salienta que:

A maior contribuição do trabalho [...] consiste na constatação de que o pagamento ou recompensa salarial não era o único fator decisivo na satisfação do trabalhador, e que o ser humano é motivado por recompensas sociais, simbólicas e não materiais. Com isso algumas críticas foram feitas aos estudos de Mayo, sobretudo quanto aos procedimentos metodológicos adotados. Mas não se pode desconsiderar o pioneirismo nos experimentos de Hawthorne, e sua grande relevância para os estudos do comportamento humano e para a Qualidade de Vida no Trabalho (2016).

Segundo Rodrigues (2016), com outros títulos em diferentes contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da humanidade e no entanto, mesmo sendo palco de discussões, tanto em outrora como nesse século, há ainda alguns que a ignoram, porém, não deixam de exigir que seus colaboradores apresentem bons resultados e ou produto final de qualidade.

Percebe-se que essa incessante busca pelo significado do termo Qualidade de Vida (QV) é tão antiga quanto à civilização. Tal fato remete aos os filósofos, sendo que os mesmos, desde a antiguidade, já buscavam um conceito para explicar a vida com qualidade. Qualidade essa que, na visão aristotélica, estava ligada aos sentimentos relacionados à felicidade e à realização (Rodrigues, 2016).

Constata-se que a temática inerente à QVT, tem-se “desenvolvido bastante desde a década de 1970, mostrando alguns modelos para observá-la e para definir o que as organizações podem fazer para providenciar melhores condições de vida para os membros internos, seus recursos humanos” (Oliveira e Medeiros, 2016, p. 117).

Nesse sentido, de acordo Chiavenato (2008), o termo QVT foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Posteriormente alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sócio técnica e da democracia industrial. Então, na década de 1970, surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrada nos empregados, Chiavenato (2008).

Nesse sentido percebe-se que existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. A esse respeito Nishimura argumenta:

O conceito é abrangente e não consensual, necessitando ser definido com clareza (Fernandes, 1996), pois como enfatiza Werther e Davis (1983), os cargos e postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentes em sua qualidade de vida. As reformulações do trabalho constituem o objetivo principal das ações implicadas na QVT, visando garantir maior eficácia e produtividade aliadas ao atendimento básico das necessidades dos trabalhadores, (2008, p. 120).

Tanto neste século, quanto em outros, sempre se tiveram dificuldades em definir os conceitos de qualidade de vida, pois tais conceitos envolvem o homem em um universo holístico, além da perspectiva do bem-estar físico, mental e espiritual. Para termos uma boa qualidade de vida devemos observar um todo: como está sua vida no ambiente do trabalho? Sem complicações? Em relação trabalho desempenhado está feliz? E o relacionamento com os colegas e superiores? E a vida familiar está sobre controle? Bem resolvida? E o seu relacionamento espiritual com Deus?'. Oliveira salienta que quando esses pilares estão em harmonia a nossa vida também estará bem.

E a conceituação do termo QVT? Poderíamos definir algo tão amplo? Seria possível colocar em uma frase algo que transmitisse a ideia que temos sobre como viver com qualidade na relação com o trabalho? Poderíamos colocar várias ideias, aglutinar e,

com criatividade, elaborar uma definição. Mas provavelmente, algumas áreas laborais ficariam de fora em um exercício desse tipo (Oliveira, 2012, p 76).

Para se obter uma qualidade de vida no trabalho envolve a qualidade de vida total. E nesse termo o foco não é somente a qualidade de vida do empregado, mas também do empregador.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa, (França, 1997, p. 80).

### **1.1.3 A Importância da Qualidade de Vida no trabalho**

Conforme Rodrigues (2016) durante muito tempo, ao falar-se em qualidade nas empresas, enfatizava-se principalmente a produção. Hoje se fala não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes.

Qualidade de vida no trabalho pode ser referência ao nível de felicidade ou insatisfação com a carreira escolhida. Diz-se que, aqueles que estão satisfeitos com suas carreiras, têm uma alta qualidade de vida no trabalho, enquanto aqueles que não estão, de alguma forma, são considerados com uma baixa qualidade de vida no trabalho.

Ter uma qualidade de vida é ter mente saudável e a capacidade de refletir e reagir positivamente em outros aspectos do dia a dia, com a família, trabalho e relacionamentos sociais. Manter equilíbrio exige força de vontade. Diante dos desafios, devemos buscar minimizar a ansiedade e potencializar os aspectos que se convergem em saúde física, mental e emocional:

De acordo com os estudos de Oliveira e Medeiros (...) resultados de pesquisas acadêmicas e científicas dizem que os indivíduos com boa QVT contribuem muito mais efetivamente com a organização, uma vez que se tornam mais motivados para o trabalho, mais satisfeitos, mais comprometidos, com as cargas de estresse e *burnout*em níveis compatíveis com a atividade profissional, entre outros aspectos positivos, (Oliveira e Medeiros *Apud*, Navarro, 1999; et al, 2008, p. 89).

É de pouca valia ofertar bons salários, recompensa, alguns benefícios ou ainda ter participação nas receitas se o funcionário não se sentir envolvido, valorizado e reconhecido. É importante que os empregadores prestem mais atenção em seus funcionários, porque hoje funcionário satisfeito é sinônimo de produtividade.

## **1.2 Breve Históricos da Instituição Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda.**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), foi criado nos termos da Lei nº. 11.892[2008], por intermédio da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Mato Grosso, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Cuiabá e da Escola Agro técnica Federal de Cáceres. Atualmente o IFMT possui no Estado de Mato Grosso qualidade de campi em funcionamento e três em etapa de implantação.

Constitui como missão do IFMT oferecer uma educação profissional e tecnológica pública, gratuita e de qualidade. A instituição busca contribuir também para o desenvolvimento científico, tecnológico e sociocultural do país, sem perder de vista o seu caráter inclusivo e sustentável.

Na ocasião da pesquisa o campus IFMT, Pontes e Lacerda contavam com 88 servidores, sendo 55 professores e 33 administrativos. O Campus ainda está em expansão, possuindo algumas deficiências em relação ao acesso a deficientes, pois precisa ser adaptado para atender melhor aos alunos e servidores. As salas destinadas aos setores ainda são poucas e não atendem as necessidades de todos.

Quanto ao setor de Gestão de Pessoas ainda divide a sala com o setor de Patrimônio, sendo que o setor deveria ter uma sala especial por ter um servidor que possui Necessidade Especial (PCD) e que precisa de um ambiente livre de ruídos, pois depende da Audição para exercer seu trabalho.

No IFMT existe hierarquia através de um organograma, sendo que todos os setores são subordinados à Direção-geral do órgão, mas cada setor tem sua autonomia e cada coordenação é subordinada às chefias de departamentos.

Em 24 de fevereiro de 2014, foi criado, através da Portaria nº 326, o programa de Qualidade de Vida no Trabalho implantado pelo setor de Gestão de Pessoas que visa a melhoria da qualidade de vida dos servidores ao promover a conscientização para adoção de hábitos saudáveis.

O objetivo do programa é promover ações que busquem a mudança de comportamentos de risco à saúde e a adoção de hábitos saudáveis entre seus servidores. Além de promover ações que possam contribuir para a prevenção de doenças e promoção de saúde; valorizando o servidor, com ações que promovam o aumento da autoestima.

## **2. Procedimentos Metodológicos**

Os métodos e técnicas utilizadas no estudo foram amparados nos discursos de vários teóricos da pesquisa científica. Os levantamentos dos dados foram obtidos através de questionários e observações de estágio na instituição. Na análise dos resultados podemos observar que há interesse da instituição em promover um ambiente propício aos servidores, bem como conhecem a importância e sabem o que tem que fazer para ter QVT, mas tratam o assunto com leveza.

Esta é uma pesquisa de natureza qualitativa em que os autores, enfatizam que “a pesquisa qualitativa é, muitas vezes, vista como uma maneira de dar poder ou dar voz às pessoas, em vez de tratá-las com objetos, cujo comportamento deve ser quantificado e estatisticamente modelado” (Bauer e Gaskell, 2012, p. 30). Os métodos e técnicas que foram utilizados nesse estudo foram amparados no discurso de obras que serviram para fundamentar essa pesquisa científica de natureza qualitativa, (Bauer e Gaskell, 2012). Foi realizado um estudo sistemático de materiais acessíveis ao público que abordaram o tema Qualidade de Vida no Trabalho, desenvolvido com base em materiais diversos como livros, revistas, jornais e redes eletrônicas.

O levantamento dos dados foi realizado pelos instrumentos de pesquisas, entrevistas, questionários com perguntas abertas, fechadas e técnicas de observação com os servidores do setor administrativo no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda, tendo em vista que o estágio exigido pelo curso foi feito na Instituição e houve também a coleta de dados através dele (Bauer e Gaskell, 2012).

## **3. Análise dos dados produzidos e apresentação dos resultados**

Na apresentação dos resultados entregamos 30 questionários aos servidores administrativos, e foram devolvidos somente 16 desses. Dos que não devolveram os questionários, uma parte entrou de férias, outros não tiveram interesse, e também houve, na ocasião da pesquisa, paralisação de aproximadamente quatro (4) meses dos funcionários e não conseguimos encontra-los.

Para responder aos objetivos específicos procuramos identificar as ações desenvolvidas pelo Instituto em relação à Qualidade de vida no trabalho dos servidores, traçar o perfil profissional dos servidores que compõem o quadro de funcionários do setor administrativo da instituição, conhecer o nível de satisfação dos servidores com relação à QVT e apresentar sugestões de melhorias que possam ser inseridas no cotidiano dos servidores do IFMT – Campus Pontes e Lacerda.

Foi possível observar na questão “se a instituição desenvolve algum tipo de programa com relação à QVT de seus servidores”, que a maioria respondeu que sim, uma vez que foi implantado desde 2014 o programa Qualidade de vida no Trabalho. Este é um fator importante a se observar, visto que os entrevistados reconhecem a implantação do programa, bem como a intervenção da instituição neste sentido.

Na questão que se tratava de “quanto aos equipamentos utilizados no seu dia a dia estarem compatíveis para o bom andamento das atividades laborais e seu bem-estar laboral,” quase 100% respondeu que sim, uma vez que a instituição está procurando fazer adaptações necessárias para que todos possam estar bem ambientados no trabalho, utilizando os equipamentos ergométricos para a prevenção de doenças laborais, como descanso para os pés e os punhos para cada servidor. Este contexto coaduna com a visão de França, (1997), que argumenta no sentido de se atentar para alguns equipamentos fundamentais nos locais de trabalhos, primando pela qualidade de vida dos trabalhadores.

Na questão que indaga “se o servidor realiza atividades para redução do estresse ocupacional”, menos da metade deu uma resposta afirmativa, uma pequena parte respondeu que às vezes e isso pode ser visto como não preocupação com a redução de estresse, mesmo porque só sentiremos essa necessidade quando estivermos com problemas de saúde proveniente do estresse no trabalho. Tais informações também são enfatizadas por Oliveira (2012) ao salientar sobre qualidade de vida dos trabalhos, visto que tal qualidade reflete sobremaneira também na vida fora do ambiente de trabalho.

Quando questionados “se a instituição desenvolve algum tipo de atividade motivacional junto a seus servidores”, a maioria respondeu que não. Esse fato leva a pensar que ou os entrevistados não entenderam a pergunta ou não reconhecem que os programas realizados pela instituição sejam motivadores, mas apenas laborais, demonstrando assim uma fragilidade do programa.

Quando buscamos identificar “se a instituição disponibiliza a seus servidores cursos de capacitação e aperfeiçoamento para que possam desempenhar suas atividades laborais com qualidade”, percebemos que a maioria respondeu afirmativamente, mostrando que a instituição se preocupa com o bom andamento do trabalho e o conhecimento de seus servidores, demonstrando assim uma fortaleza do programa.

A este respeito, percebe-se que as respostas apresentadas convergem com os pensamentos de Chiavenato (2008), quando o este versa sobre QVT, pois na concepção do autor, tal preocupação está intrinsecamente atrelada ao bem bem-estar geral e à saúde dos

trabalhadores no desempenho de suas tarefas, refletindo assim na qualidade de vida dos trabalhadores.

Quando questionados sobre “se você está satisfeito com as atividades que desempenha no seu ambiente de trabalho”, a maioria respondeu que sim, uma vez que a satisfação é o modo como podemos levar adiante um trabalho para a vida toda, pois o serviço público, muitas vezes é aspirado por uma boa parte da população, uma vez que oferece estabilidade e bom ambiente.

Em relação à questão que procurou identificar o “grau de satisfação com relação a valorização funcional despendida pela instituição a seus servidores”, percebe-se que há uma maioria satisfeita, isso mostra que a valorização está sendo percebida por boa parte dos entrevistados. Quanto se trata dos que não estão satisfeitos, há uma grande preocupação envolvendo essa parcela, pois estes poderiam rever suas prioridades e mesmo procurar outras ocupações visto que ficar no trabalho em que não há satisfação pode causar problemas de saúde.

Na questão “se o trabalho afeta sua vida pessoal”, a maioria respondeu que sim, isso mostra que o trabalho, o relacionamento com os colegas e superiores, a vida familiar e o seu relacionamento espiritual com Deus, são os pilares que, em harmonia, deixa nossa vida também harmônica.

Numa análise holística a respeito das respostas apresentadas, pode-se averiguar que cada entrevistado, quando indagado sobre “o que é qualidade de vida?”, respondeu que é QVT está relacionada a bem-estar, satisfação no trabalho, e a maioria acredita que é ter um corpo e mente saudável, bem como viver com saúde.

Analisando os aportes que culminaram nas respostas a respeito da questão: “para você, o que é ter qualidade de vida no trabalho?”, percebe-se que uma boa parte respondeu que é ter um ambiente de trabalho adequado, harmonia no ambiente de trabalho, desempenhar bem seu trabalho e um bom relacionamento.

Diante do exposto, não só Oliveira e Medeiros (2012) como os demais autores ora mencionados, são unânimes quando salientam a respeito da satisfação, segurança no trabalho e qualidade de vida, pois eles entendem que se o trabalhador se sentir ameaçado e/ou descontente em relação à função desenvolvida em qualquer trabalho, isso poderá interferir de forma direta e comprometer o grau de produção, quer seja coletiva e ou individualmente. Para tanto, de acordo com tais estudiosos, para que o trabalhador produza bem e com qualidade, esse deve ser visto e valorizado, ou seja, sua vida deve ser protegida, cuidada e respaldada.

Por isso a necessidade de dialogarmos a respeito da qualidade de vida que temos e/ou

buscamos, sobretudo no ambiente de trabalho e em nossas relações sociais diárias.

Na análise dos dados produzidos, percebemos que todas as respostas estão relacionadas entre si, pois um depende do outro, sendo que qualidade de vida no trabalho pode ser referência ao nível de felicidade ou insatisfação com a carreira escolhida.

Diz-se que, aqueles que estão satisfeitos com suas carreiras, têm uma alta qualidade de vida no trabalho, enquanto aqueles que não estão, de alguma forma, são considerados com uma baixa qualidade de vida laboral. Dentro do estudo proposto, os dados pesquisados e observados em relação a QVT dos servidores do setor administrativo do campus Pontes de Lacerda do IFMT, julga-se que os objetivos foram alcançados, pois consideramos que a Instituição está no caminho certo em relação à preocupação com o bem-estar dos servidores. A relevância do tema é pautada no desejo de que o trabalho não seja o agente causador de problemas de saúde, mas seja um ambiente onde todos possam conviver bem e de maneira saudável.

#### **4. Considerações Finais**

A qualidade de vida no trabalho é mais do que a forma de garantir a permanência do ser humano no ambiente laboral, é a maneira que buscamos melhores condições, seja no âmbito social, mental ou emocional. Os que se identificam e gostam do que fazem tem alta qualidade de vida no trabalho, já as pessoas que não se identificam com aquilo que fazem são infelizes e suas necessidades não são atendidas e, ainda, desenvolvem baixa qualidade de vida no trabalho pelo fato de não gostar daquilo que fazem.

De acordo com o objetivo de identificar as ações desenvolvidas pelo IFMT, Campus Pontes e Lacerda, em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, verificamos que a instituição desenvolve o programa de Qualidade de Vida no Trabalho e que a maioria dos servidores reconhece que a instituição disponibiliza ações voltadas para esse fim.

Consideramos também que a instituição tem disponibilizado programas de bem-estar aos servidores, tanto no sentido da compra e disponibilização de equipamentos para apoiar o punho; descanso para os pés e outros mais, quanto no sentido de buscar estratégias de motivação laboral. A este respeito, percebeu que a instituição tem programado e ofertado eventos recreativos, como passeios de bicicleta, caminhadas ecológicas na Serra do Patrimônio, tudo voltado para o bem-estar e integração dos servidores.

Porém, além das fortalezas verificadas nesta investigação científica, identificamos também pontos deficitário sobre a temática, visto que se percebeu uma certa desvalorização do trabalho e esforço assumidos pela instituição por parte dos pesquisados, visto que esses

têm demonstrado outras prioridades e finalidades no ambiente de trabalho, como por exemplo, a manutenção de um bom emprego público e um bom salário. Isso é próprio do ser humano, não pensar em fazer prevenção e em mudar os hábitos para se ter uma vida-longa com qualidade e, infelizmente, só surge a preocupação com vida saudável quando surge a doença.

Em relação a traçar o perfil profissional dos servidores que compõem o quadro de funcionários do setor administrativo da instituição, podemos identificar que os entrevistados desenvolvem seu trabalho porque é este é a fonte de sustento financeiro, e no final do dia vão para casa e não tem mais compromisso com o ambiente de trabalho. Assim, é difícil manter um programa que pode ser visto como continuidade do trabalho e não como laser para melhoria de vida, pois os compromissos pessoais ficam em primeiro plano.

Quanto a conhecer o nível de satisfação dos servidores com relação à Qualidade de Vida no Trabalho, percebemos pelos dados apresentados que a maioria entende que ter qualidade de vida no trabalho é ter uma boa convivência com os colegas de trabalho, um ambiente apropriado, desempenhar com dedicação e responsabilidade seu trabalho, ter bom relacionamento com os todos os servidores, e isso se converge em um indicador positivo, porque se você está em paz com todos você colabora para a manutenção da saúde.

Conforme os pensamentos dos autores citados neste trabalho, a autoestima é desenvolvida de acordo com o modo que você vive.

Dessa forma, a recomendação feita através deste estudo é que a instituição continue investindo no programa QVT e procure sempre consultar os servidores sobre sua satisfação em relação ao trabalho e bem-estar. Sugerimos, ainda, que o próximo trabalho contemple também os professores da Instituição de Ensino estudada, para que eles igualmente tenham a oportunidade de expressarem sua satisfação em relação ao programa Qualidade de Vida no Trabalho e, ainda, sua satisfação em relação ao Trabalho.

## **Referências**

Abqv- Associação Brasileira de Qualidade de Vida. (2014) Qual é o significado da Qualidade de vida no trabalho? Retirado em 18/07 de <http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=384>.

Bauer, M. W. e Gaskell, G. (2012). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático. 10 ed. Petrópolis: Vozes.

Bettega, M. H. S. (2010). Educação continuada na era digital. 2. Ed. SP: Cortez.

Brasil. Lei Nº 11.892 de 29 de Dezembro. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2008).

Chiavenato, I. (2008). Gestão de pessoas: 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Ferreira, A. A; Reis, A. C. F. E; Pereira, M. I. (1999). Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Editora Pioneira.

França, A. C. L. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83.

Gil, A. C. (2010). Como Elaborar projetos de pesquisa: 5 edição Ed. São Paulo: Atlas.

Gil. A. C. (2006). Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas.

Goleman, D. et al. (2007). Os mestres da administração. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier.

Hampton, D. R. (1991). Administração Contemporânea. Editora: Makron Books.

Kenski, V. M. (2015). Tecnologias e ensino presencial e a distância. Campinas, SP: Papirus.

Luz, R. (2003). Gestão do Clima Organizacional: 5 reimpressão – Ed Qualilymark Ltda

Mayo, Elton. (1947). The Political Problem of Industrial Civilization, Cambridge, Harvard University Press.

Minicucci, A. (2006). Relações Humanas: Psicologia das relações interpessoais: 6 ed. ed. São Paulo: Atlas.

Nascimento, W. Do; Pereira, M. F.; Pereira J. (2015). Coleção Gestão da Saúde Pública – Volume 13. Retirado em 20/09 de <http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>.

Nishimura, A. Z. de F. C. (2008). Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho. 280 f. Retirado em 30/07/2015, de <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/HXQAOYNSGHGX.pdf>.

Oit, Organização Internacional do Trabalho. A História da OIT: o trabalho não é mercadoria. Retirado em 14/08/2015, de [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_01a\\_p\\_t.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_p_t.htm).

Oliveira, J. A. E; Medeiros, M. da P. M. de. (2016). Gestão de pessoas no setor público. 2. ed. Reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB.

Rodrigues, M. (2016) Tratado de Registros Públicos e Direito Notarial - 2ª ed. Atlas.

Schmidt, W. (2004). Metodologia para avaliação e implantação de novas tecnologias de mictórios – o caso do mictório sem água. São Paulo: EPUSP, 10 p. – (Boletim Técnico da Escola Politécnica da USP, Departamento de Engenharia de Construção Civil; BT/PCC/367)

Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho; origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março.

#### **Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito**

Neide Gonçalves de Aguiar – 50%

Edione Teixeira de Carvalho – 25%

Antonio Gomes – 25%