

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
POLO DE TAPEJARA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MODALIDADE EAD**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS CAMPUS
ERECHIM**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

Bruna Pinarello Pizzolato

**Santa Maria, RS, Brasil
2011**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS CAMPUS ERECHIM

por

Bruna Pinarello Pizzolato

Monografia apresentada ao curso de especialização em gestão pública –
modalidade EAD da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM – RS), como
requisito parcial para obtenção do grau de **Especialista em Gestão Pública**

Orientador: Prof. Dr. Gilnei Luiz de Moura

**Santa Maria, RS, Brasil
2011**

FOLHA DE FICHA CATALOGRÁFICA / DADOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

© 2011

Todos os direitos autorais reservados a Bruna Pinarello Pizzolato. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser com autorização por escrito do autor.

Endereço: Rua Itália, 1.101, apto. 202B, Centro, Erechim, RS, 99700-000

Fone (0xx)54 30154436; End. Eletr: bruna.pizzolato@hotmail.com

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Polo de Tapejara
Curso de Especialização em Gestão Pública
Modalidade EAD**

A Comissão Examinadora abaixo assinada, aprova a monografia de especialização

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DO IFRS CAMPUS ERECHIM**

elaborada por
Bruna Pinarello Pizzolato

como requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Gestão Pública

Dr. Gilnei Luiz de Moura
(Presidente/Orientador)

Guerino Antonio Tonin
(UFSM)

Flávia Luciana Scherer
(UFSM)

Santa Maria, 13 de julho de 2011.

AGRADECIMENTOS

A minha família, pelo apoio incondicional;

Ao Professor Gilnei, pela dedicação, incentivo e apoio;

A tutora Caroline Lisowski pela disponibilidade e apoio na conclusão deste trabalho;

Ao IFRS – Campus Erechim, representada pela sua direção, e a todos os servidores que colaboraram para a consecução da pesquisa;

A Universidade Federal de Santa Maria, por proporcionar um programa de pós graduação que abranja regiões do interior gaúcho, proporcionando um ensino público e de qualidade;

Ao Julio, pelo carinho despendido no dia a dia de convivência.

“Aos sonhos não importa o preço”

Ettore Bugatti

RESUMO

Monografia de Especialização
Programa de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública
Universidade Federal de Santa Maria

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS CAMPUS ERECHIM

AUTORA: BRUNA PINARELLO PIZZOLATO

ORIENTADOR: GILNEI LUIZ DE MOURA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 13 de julho de 2011.

Este trabalho apresenta a Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Administração Pública. O estudo é realizado tendo em vista a percepção dos servidores do Instituto Federal do Rio Grande do Sul – IFRS – Campus Erechim, e para tanto foi realizado um estudo comparativo acerca do tema nos dois seguimentos de servidores do IFRS, quais sejam, os professores técnico tecnológicos e os técnicos administrativos. Como metodologia de QVT foi utilizado o modelo de Richard Walton (1973), considerando-se os seguintes critérios: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança, integração social da empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância total da vida no trabalho. As características profissionais e os critérios de QVT dos colaboradores foram explorados tomando por base a análise de um questionário entregue a totalidade da população de servidores efetivos na Instituição.

ABSTRACT

Monograph Specialization
Graduate Program in Public Management Lato Sensu
Universidade Federal de Santa Maria

**QUALITY OF LIFE AT WORK: THE PERCEPTION OF SERVERS IFRS
ERECHIM CAMPUS**

AUTHOR: BRUNA PINARELLO PIZZOLATO

ADVISOR: GILNEI LUIZ DE MOURA

Date and Location of Defense: Santa Maria, July 13, 2011.

This paper presents the Quality of Work Life in Public Administration. The study is conducted in view of the perception of servers from the Federal Institute of Rio Grande do Sul - IFRS - Campus Erechim, and for this we carried out a comparative study on the subject in two segments of servers IFRS, namely, technical teachers technological and administrative staff. The methodology of QVT model was used by Richard Walton (1973), considering the following criteria: fair and adequate compensation, working conditions, use and development of skills, opportunities for growth and security, social integration of the company, constitutionalism, total floor space of work and life, full relevance of work life. The professional features and criteria for QWL of the employees were explored building on the analysis of a questionnaire delivered to the entire population of servers in effective institution.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Estrutura do IFRS.....	26
Gráfico 01 - Composição de acordo com o cargo dos respondentes.....	50
Gráfico 02 - Gênero dos respondentes.....	51
Gráfico 03 - Faixa etária dos respondentes.....	52
Gráfico 04 - Estado civil dos respondentes.....	52
Gráfico 05 - Possuem ou não filhos.....	53
Gráfico 06 – Nível de escolaridade.....	53
Gráfico 07 – Residência.....	54
Gráfico 08 - Mudança de domicílio para o desempenho do cargo.....	54
Gráfico 09 - Tipo de moradia.....	55
Gráfico 10 - Grupo ou pessoa com quem reside.....	55
Gráfico 11 - Meio de locomoção para o trabalho.....	56
Gráfico 12 - Tempo de serviço.....	57
Gráfico 13 - Procedência profissional.....	57
Gráfico 14 - Tempo de serviço no IFRS.....	58
Gráfico 15 - Realização de trabalhos fora do IFRS.....	58
Gráfico 16 - Tempo de serviço público.....	59
Gráfico 17 - Procedência profissional.....	59
Gráfico 18 - Tempo de serviço no IFRS.....	60
Gráfico 19 - Realização de trabalhos fora do IFRS.....	60
Gráfico 20 – Distribuição da frequência Q 1.1.1.....	61
Gráfico 21 – Distribuição da frequência Q 1.2.1.....	61
Gráfico 22 – Distribuição da frequência Q 1.3.1.....	62
Gráfico 23 – Distribuição da frequência Q 1.4.1.....	62
Gráfico 24 – Distribuição da frequência Q 1.5.1.....	62
Gráfico 25 – Distribuição da frequência Q 1.6.1.....	63
Gráfico 26 – Distribuição da frequência Q 1.7.1.....	63
Gráfico 27 – Distribuição da frequência Q 1.8.1.....	63
Gráfico 28 – Distribuição da frequência Q 1.1.2.....	65
Gráfico 29 – Distribuição da frequência Q 1.2.2.....	65
Gráfico 30 – Distribuição da frequência Q 1.3.2.....	65
Gráfico 31 – Distribuição da frequência Q 1.4.2.....	66
Gráfico 32 – Distribuição da frequência Q 1.5.2.....	66
Gráfico 33 – Distribuição da frequência Q 1.6.2.....	66
Gráfico 34 – Distribuição da frequência Q 1.7.2.....	67
Gráfico 35 – Distribuição da frequência Q 1.8.2.....	67
Gráfico 36 – Médias QVT - Compensação justa e adequada.....	69
Gráfico 37 – Distribuição da frequência Q 2.1.1.....	71
Gráfico 38 – Distribuição da frequência Q 2.2.1.....	71
Gráfico 39 – Distribuição da frequência Q 2.3.1.....	71
Gráfico 40 – Distribuição da frequência Q 2.4.1.....	72
Gráfico 41 – Distribuição da frequência Q 2.5.1.....	72
Gráfico 42 – Distribuição da frequência Q 2.6.1.....	72
Gráfico 43 – Distribuição da frequência Q 2.7.1.....	73
Gráfico 44 – Distribuição da frequência Q 2.8.1.....	73

Gráfico 45 – Distribuição da frequência Q 2.1.2.....	75
Gráfico 46 – Distribuição da frequência Q 2.2.2.....	75
Gráfico 47 – Distribuição da frequência Q 2.3.2.....	75
Gráfico 48 – Distribuição da frequência Q 2.4.2.....	76
Gráfico 49 – Distribuição da frequência Q 2.5.2.....	76
Gráfico 50 – Distribuição da frequência Q 2.6.2.....	76
Gráfico 51 – Distribuição da frequência Q 2.7.2.....	77
Gráfico 52 – Distribuição da frequência Q 2.8.2.....	77
Gráfico 53 – Médias QVT – Condições de trabalho.....	79
Gráfico 54 – Distribuição da frequência Q 3.1.1.....	81
Gráfico 55 – Distribuição da frequência Q 3.2.1.....	81
Gráfico 56 – Distribuição da frequência Q 3.3.1.....	82
Gráfico 57 – Distribuição da frequência Q 3.4.1.....	82
Gráfico 58 – Distribuição da frequência Q 3.5.1.....	82
Gráfico 59 – Distribuição da frequência Q 3.6.1.....	83
Gráfico 60 – Distribuição da frequência Q 3.7.1.....	83
Gráfico 61 – Distribuição da frequência Q 3.8.1.....	83
Gráfico 62 – Distribuição da frequência Q 3.1.2.....	85
Gráfico 63 – Distribuição da frequência Q 3.2.2.....	85
Gráfico 64 – Distribuição da frequência Q 3.3.2.....	85
Gráfico 65 – Distribuição da frequência Q 3.4.2.....	86
Gráfico 66 – Distribuição da frequência Q 3.5.2.....	86
Gráfico 67 – Distribuição da frequência Q 3.6.2.....	86
Gráfico 68 – Distribuição da frequência Q 3.7.2.....	87
Gráfico 69 – Distribuição da frequência Q 3.8.2.....	87
Gráfico 70 – Médias QVT – Uso e desenvolvimento de capacidades.....	89
Gráfico 71 – Distribuição da frequência Q 4.1.1.....	91
Gráfico 72 – Distribuição da frequência Q 4.2.1.....	91
Gráfico 73 – Distribuição da frequência Q 4.3.1.....	91
Gráfico 74 – Distribuição da frequência Q 4.4.1.....	92
Gráfico 75 – Distribuição da frequência Q 4.5.1.....	92
Gráfico 76 – Distribuição da frequência Q 4.6.1.....	92
Gráfico 77 – Distribuição da frequência Q 4.1.2.....	94
Gráfico 78 – Distribuição da frequência Q 4.2.2.....	94
Gráfico 79 – Distribuição da frequência Q 4.3.2.....	94
Gráfico 80 – Distribuição da frequência Q 4.4.2.....	95
Gráfico 81 – Distribuição da frequência Q 4.5.2.....	95
Gráfico 82 – Distribuição da frequência Q 4.6.2.....	95
Gráfico 83 - Médias QVT – Chances de crescimento e segurança.....	97
Gráfico 84 – Distribuição da frequência Q 5.1.1.....	99
Gráfico 85 – Distribuição da frequência Q 5.2.1.....	99
Gráfico 86 – Distribuição da frequência Q 5.3.1.....	99
Gráfico 87 – Distribuição da frequência Q 5.4.1.....	100
Gráfico 88 – Distribuição da frequência Q 5.5.1.....	100
Gráfico 89 – Distribuição da frequência Q 5.6.1.....	100
Gráfico 90 – Distribuição da frequência Q 5.1.2.....	102
Gráfico 91 – Distribuição da frequência Q 5.2.2.....	102
Gráfico 92 – Distribuição da frequência Q 5.3.2.....	102

Gráfico 93 – Distribuição da frequência Q 5.4.2.....	103
Gráfico 94 – Distribuição da frequência Q 5.5.2.....	103
Gráfico 95 – Distribuição da frequência Q 5.6.2.....	103
Gráfico 96 - Médias QVT – Integração social.....	105
Gráfico 97 – Distribuição da frequência Q 6.1.1.....	107
Gráfico 98 – Distribuição da frequência Q 6.2.1.....	107
Gráfico 99 – Distribuição da frequência Q 6.3.1.....	107
Gráfico 100 – Distribuição da frequência Q 6.1.2.....	109
Gráfico 101 – Distribuição da frequência Q 6.2.2.....	109
Gráfico 102 – Distribuição da frequência Q 6.3.2.....	109
Gráfico 103 - Médias QVT – Constitucionalismo.....	110
Gráfico 104 – Distribuição da frequência Q 7.1.1.....	113
Gráfico 105 – Distribuição da frequência Q 7.2.1.....	113
Gráfico 106 – Distribuição da frequência Q 7.3.1.....	113
Gráfico 107 – Distribuição da frequência Q 7.4.1.....	114
Gráfico 108 – Distribuição da frequência Q 7.1.2.....	115
Gráfico 109 – Distribuição da frequência Q 7.2.2.....	115
Gráfico 110 – Distribuição da frequência Q 7.3.2.....	115
Gráfico 111 – Distribuição da frequência Q 7.4.2.....	116
Gráfico 112 - Médias QVT – Trabalho e espaço total de vida.....	117
Gráfico 113 – Distribuição da frequência Q 8.1.1.....	118
Gráfico 114 – Distribuição da frequência Q 8.2.1.....	118
Gráfico 115 – Distribuição da frequência Q 8.3.1.....	118
Gráfico 116 – Distribuição da frequência Q 8.4.1.....	119
Gráfico 117 – Distribuição da frequência Q 8.1.2.....	120
Gráfico 118 – Distribuição da frequência Q 8.2.2.....	120
Gráfico 119 – Distribuição da frequência Q 8.3.2.....	121
Gráfico 120 – Distribuição da frequência Q 8.4.2.....	121
Gráfico 121 - Médias QVT – Relevância total da vida no trabalho.....	122

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Distribuição do cargo de professor técnico-tecnológico.....	28
Quadro 02 – Distribuição do cargo de técnico administrativo.....	29
Quadro 03 – Evolução do conceito de QVT.....	33
Quadro 04 – Conceitos de QVT.....	37
Quadro 05 - Origens da qualidade de vida no trabalho.....	43
Quadro 06 - Elementos de QVT.....	44
Quadro 07 - Critério compensação justa e adequada entre os técnicos administrativos do IFRS – Campus Erechim.....	63
Quadro 08 - Critério compensação justa e adequada entre os professores técnico tecnológicos.	67
Quadro 09 - Critério condições de trabalho entre os técnicos administrativos.....	73
Quadro 10 - Critério condições de trabalho entre os professores técnico tecnológicos.....	77
Quadro 11 - Critério uso e desenvolvimento de capacidades entre os técnicos administrativos.....	83
Quadro 12 - Critério uso e desenvolvimento de capacidades entre os professores técnico tecnológicos.	87
Quadro 13 - Critério chances de crescimento e segurança entre os técnicos administrativos.....	92
Quadro 14 - Critério chances de crescimento e segurança entre os professores técnico tecnológicos.....	95
Quadro 15 - Critério integração social da Instituição entre os técnicos administrativos.....	100
Quadro 16 - Critério integração social da Instituição entre os professores técnico tecnológicos.....	103
Quadro 17 - Critério constitucionalismo entre os técnicos administrativos.....	107
Quadro 18 - Critério constitucionalismo entre os professores técnico tecnológicos.....	109
Quadro 19 - Critério trabalho e espaço total de vida entre os técnicos administrativos.....	114
Quadro 20 - Critério trabalho e espaço total de vida entre os professores técnico tecnológicos.....	116
Quadro 21 - Critério relevância total da vida no trabalho entre os técnicos administrativos.....	119
Quadro 22 - Critério relevância total da vida no trabalho entre os professores técnico tecnológicos.....	121

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Distribuição da frequência.....	64
Tabela 02 – Distribuição da frequência.....	68
Tabela 03 – Distribuição da frequência.....	74
Tabela 04 – Distribuição da frequência.....	78
Tabela 05 – Distribuição da frequência.....	84
Tabela 06 – Distribuição da frequência.....	88
Tabela 07 – Distribuição da frequência.....	93
Tabela 08 – Distribuição da frequência.....	96
Tabela 09 – Distribuição da frequência.....	101
Tabela 10 – Distribuição da frequência.....	104
Tabela 11 – Distribuição da frequência.....	108
Tabela 12 – Distribuição da frequência.....	110
Tabela 13 – Distribuição da frequência.....	114
Tabela 14 – Distribuição da frequência.....	116
Tabela 15 – Distribuição da frequência.....	119
Tabela 16 – Distribuição da frequência.....	122

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

IFRS – Instituto Federal do Rio Grande do Sul

PNDE – Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico

PIB – Produto Interno Bruto

LISTA DE APÊNDICE

Apêndice 01.....134

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	18
1.1 Situação problemática.....	19
1.2 Objetivos geral e específicos.....	19
2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO.....	21
2.1 Histórico do Ensino Técnico no Brasil	21
2.2 Desenvolvimento Local e Regional e os Institutos Federais.....	23
2.3 Objetivos dos Institutos Federais.....	24
2.4 Finalidade dos Institutos Federais.....	25
2.5 Estrutura Multi campi.....	26
2.6 Missão, visão e valores.....	27
2.7 IFRS Campus Erechim.....	27
3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	31
3.1 Evolução histórica	31
3.2 Diferentes conceitos de qualidade de vida no trabalho.....	33
3.3 Modelos de concepções teóricas de qualidade de vida no trabalho.....	38
3.3.1 Modelo de Richard Walton (1973).....	38
3.3.2 Modelo de Hackman & Oldham (1975).....	41
3.3.3 Modelo de Westley (1979).....	42
3.3.4 Modelo de Davis & Werther (1983)	43
3.3.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983).....	44
3.3.6 Modelo de Huse & Cummings.....	45
4 MÉTODO DE PESQUISA	46
4.1 Delineamento e definição de termos.....	46
4.2 Modelo de QVT adotado na pesquisa.....	47
4.3 População	47
4.4 Procedimento de coleta de dados.....	48
4.5 Análise de dados.....	49
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	50
5.1 Perfil do Respondente.....	51
5.2 Características profissionais dos respondentes.....	56
5.2.1 Dos professores técnico tecnológicos.....	56
5.2.2 Dos técnicos administrativos.....	58
5.3 Indicadores da QVT.....	60
5.3.1 QVT – Compensação justa e adequada – Técnicos administrativos.....	61
5.3.2 QVT – Compensação justa e adequada – Professores Técnico Tecnológicos.....	64
5.3.3 Análise comparada – QVT – Compensação justa e adequada.....	68
5.3.4 QVT – Condições de trabalho – Técnicos Administrativos.....	70
5.3.5 QVT – Condições de trabalho – Professores Técnico tecnológico.....	74
5.3.6 Análise comparada – QVT – Condições de Trabalho.....	78
5.3.7 QVT – Uso e Desenvolvimento de Capacidades – Técnicos Administrativos.....	81
5.3.8 QVT – Uso e Desenvolvimento de Capacidades – Professores Técnico Tecnológicos.....	85
5.3.9 Análise comparada – QVT – Uso e desenvolvimento de capacidades.....	88
5.3.10 QVT – Chances de crescimento e segurança – Técnicos Administrativos.....	90
5.3.11 QVT – Chances de crescimento e segurança – Professores Técnicos Tecnológicos	

.....	93
5.3.12 Análise comparada – QVT – Chances de crescimento e segurança	96
5.3.13 QVT – Integração Social da Instituição – Técnicos Administrativos.....	98
5.3.14 QVT – Integração Social da Instituição – Professores Técnico Tecnológicos.....	101
5.3.15 Análise comparada – QVT – Integração Social da Instituição.....	104
5.3.16 QVT – Constitucionalismo – Técnicos Administrativos.....	106
5.3.17 QVT – Constitucionalismo – Professores Técnicos Tecnológicos.....	107
5.3.18 Análise comparada – QVT - Constitucionalismo.....	109
5.3.19 QVT – Trabalho e Espaço Total de Vida – Técnicos Administrativos.....	111
5.3.20 QVT – Trabalho e Espaço Total de Vida – Professores Técnico Tecnológicos...	112
5.3.21 Análise comparada – QVT – Trabalho e Espaço Total de Vida.....	114
5.3.22 QVT – Relevância Total da Vida no Trabalho – Técnicos Administrativos.....	115
5.3.23 QVT – Relevância Total da Vida no Trabalho – Professores Técnico Tecnológicos	117
5.3.24 Análise comparada – QVT – Relevância Total da Vida no Trabalho.....	120
5.4 Condições de QVT existentes na Instituição.....	121
5.5 Avaliação das práticas de QVT que o IFRS pode aplicar na Instituição.....	124
6 CONCLUSÃO.....	126
6.1 Limitações do estudo.....	128
REFERÊNCIAS.....	130
APÊNDICE	132

1 INTRODUÇÃO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho – QVT - possui relevância desde os primeiros passos da sociedade, e atualmente possui uma série de pesquisas com vistas a engrandecer seu aparato conceitual e prático, visto a relevância que possui, já que é no trabalho que passamos a maior parte do tempo. Além disso, é no trabalho que o indivíduo tem condições de descobrir suas potencialidades de crescimento como ser humano, de valorizar-se, desenvolver auto-estima e buscar a felicidade.

Fernandes (1996, p. 11) aponta que “o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio”. Neste sentido a QVT encontra-se como um vasto conteúdo com vistas a tornar o trabalhador ligado ao ambiente em que labora e a suas rotinas cotidianas.

Fatores tais como competitividade, flexibilidade, comprometimento, inovação tecnológica, mercado de trabalho cada vez exigente associados a busca por um futuro financeiro e pessoal tranquilo, afetam a forma como o trabalhador desempenha seu papel profissional e suas atividades nas organizações.

Neste sentido, a QVT pode ser associada ao sentimento do trabalhador em relação ao trabalho, como as condições físicas do ambiente podem refletir em segurança ao trabalhador, podendo alterar seus níveis de satisfação e motivação com vistas a produtividade.

Segundo Nadler e Lawler (1983) *apud* Rodrigues (1995:75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

As práticas de valorização do potencial humano, agregadas ao elevado grau de envolvimento e comprometimento da alta direção em querer de fato implantar programas de QVT podem levar à valorização adequada do trabalho e à elevação do nível de motivação/satisfação dos trabalhadores, assim como à participação decisiva de produtividade e competitividade das organizações.

Averiguar o nível de percepção da QVT dentro do ambiente institucional público de uma instituição federal de ensino contribui para aprimorar o desenvolvimento institucional, na busca por programas que visem assegurar o desenvolvimento do servidor. Além disso, mede o quanto o estado atual é capaz de oferecer oportunidades aos servidores e ainda, se envolver com a melhora da QVT.

1.1 Situação problemática

O contexto atual enfatiza como fatores responsáveis pelo sucesso organizacional a competitividade, qualidade e produtividade. Porém, para se alcançar e cumprir tais exigências o recurso mais importante para a eficácia organizacional são as pessoas. São elas capazes de fazer com que os objetivos organizacionais se concretizem, e para tanto se faz necessário o relacionamento entre produtividade e QVT.

De acordo com Bennet (1983) *apud* Limongi-França *et al* (2002:301):

a melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de eficiência no trabalho. É um conceito que encontra raízes no dinamismo humano por ter uma conexão indispensável com a melhoria da natureza e a qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho.

Tomando por base a colocação, pretende-se avaliar a percepção do nível de qualidade de vida do servidor, primeiramente no nível pessoal, e em segundo plano, no nível institucional, verificando o que as organizações estão propondo em relação a políticas de melhoria da QVT. Políticas essas, que venham a repercutir em níveis de melhoria de produtividade. De forma mais precisa, essa pesquisa busca avaliar a percepção dos servidores do IFRS com relação a Qualidade de Vida no Trabalho, já que sua relevância remete-se ao fato de ser esta atributo da gestão dinâmica e contingencial da cultura e clima organizacionais e reflete na própria atividade operacional e produtiva da Instituição.

A fim de facilitar a operacionalização dessa investigação elaborou-se o seguinte problema como norteador desta pesquisa: Como os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS - Campus Erechim percebem a Qualidade de Vida no Trabalho?

1.2 Objetivos geral e específicos

De modo geral busca-se analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho entre os servidores do IFRS Campus Erechim, no período de 25 de abril de 2011 a 06 de maio de 2011.

Especificamente almeja-se:

1. Traçar o perfil profissional dos servidores;

2. Identificar as ações de qualidade de vida no trabalho que a instituição oferece;
3. Avaliar a percepção dos servidores a respeito das ações de QVT que o IFRS – Campus Erechim oferece;
4. Propor práticas de inserção e aperfeiçoamento da QVT no IFRS - campus Erechim.

2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Este capítulo é destinado a realizar uma contextualização sobre a Instituição alvo desta pesquisa. Assim, é explorado desde a criação da Rede Tecnológica, a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS - Campus Erechim, vislumbrando desta forma sua estrutura administrativa, educacional e humana. Para tanto serão utilizados dados do Ministério da Educação e do próprio arquivo do IFRS.

2.1 Histórico do Ensino Técnico no Brasil

Desde as primeiras décadas do Brasil republicano, a formação para o trabalho foi usada pelos dirigentes como um meio para conter a “desordem social” e distribuir uma melhor condição de vida e de trabalho aos cidadãos. Tendo em vista este cenário, em 1909 foi criado pelo Estado Brasileiro um conjunto de Escolas de Aprendizes Artífices para prover as classes economicamente, e levar ao proletariado um meio de sobrevivência. Tais escolas tinham como objetivo qualificar a mão de obra e o controle social de um segmento em especial da população, qual seja, os filhos das classes proletárias, jovens em situação de risco social, pessoas potencialmente mais sensíveis à aquisição de vícios e hábitos “nocivos” à sociedade e à construção da nação.

A educação profissional e tecnológica advinda dessas escolas desempenhava um papel de instituidor de uma nação socialmente responsável, que daria aos seus jovens oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

No período de 1930 a 1945 a economia brasileira encontrava-se em uma fase de deslocamento de uma atividade econômica baseada na agro exportação para a industrial. Neste aspecto, novamente as instituições públicas precisavam impor incentivos e as escolas públicas profissionalizantes iam ao encontro dos interesses do capital industrial, segundo o novo modelo de desenvolvimento. Neste período a qualificação da mão de obra assumira um papel estratégico para o desenvolvimento do país.

A partir de 1942, as Escolas de Aprendizes Artífices são transformadas em Escolas Industriais e Técnicas e com isso passaram a oferecer a formação profissional em nível equivalente ao secundário. Desse ano em diante, inicia-se formalmente o processo de vinculação do ensino industrial à estrutura do ensino do país como um todo, uma vez que os

alunos formados nos cursos técnicos ficavam autorizados a ingressar no ensino superior em área equivalente à da sua formação, direito até então não reconhecido.

A partir do ano de 1959 iniciou-se o processo de transformação das Escolas Industriais e Técnicas em autarquias. As instituições ganharam autonomia didática e de gestão e passam a ser denominadas Escolas Técnicas Federais, onde a formação de técnicos era mão de obra indispensável diante da aceleração do processo de industrialização.

Em 1971, surge o I Plano Nacional de Desenvolvimento Econômico (PNDE), que traz entre as suas prioridades a manutenção do alto nível do Produto Interno Bruto (PIB), o combate à inflação, o equilíbrio da balança comercial e uma melhor distribuição de renda. O I PNDE continha programas específicos e entre eles a implantação de Corredores de Transportes, o Programa Petroquímico e o Programa de Comunicações, o que encaminha para a implantação de cursos técnicos em áreas afins.

Apesar da elevação dos preços internacionais do petróleo e da recessão econômica mundial nos anos de 1970, o Brasil faz opção pela aceleração do crescimento econômico consubstanciado no II PNDE, elaborado para o período de 1975 a 1979. Esse período é inegavelmente marcado por profundas mudanças na política de educação profissional, o que também pode justificar-se pelo seu projeto de desenvolvimento.

Em 1971, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB) transforma, de maneira compulsória, todo currículo do segundo grau em técnico-profissional, reflexo desse momento histórico. A partir de então, um novo paradigma estabelece-se: formar técnicos sob o regime da urgência. Nesse tempo, as Escolas Técnicas Federais aumentam expressivamente o número de matrículas e implementação de novos cursos técnicos.

Em 1990 a globalização traz um cenário de intensificação da aplicação da tecnologia associado a um novo processo de produção. Neste cenário, o movimento das instituições federais de educação profissional e tecnológica sinalizava mudanças, partindo-se para a reforma curricular com a necessidade de uma nova pedagogia institucional, capaz de alinhar as políticas e ações das instituições ao cenário global.

Em 1994, a Lei Federal nº 8.984 institui no país o Sistema Nacional de Educação Tecnológica. Essa medida anuncia a transformação das Escolas Técnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), abrindo caminho para que as Escolas Agrotécnicas Federais fossem integradas a esse processo.

Em 2004, a rede federal de educação tecnológica ganha autonomia para a criação e

implantação de cursos em todos os níveis da educação profissional e tecnológica, constituindo-se um grande marco para a educação. De forma excepcional receberam autorização para ofertar cursos superiores de tecnologia, em nível de graduação.

Desde a sua concepção, a rede tecnológica tem o objetivo de alavancar o desenvolvimento educacional e socioeconômico do país. Partindo-se deste referencial, o processo de implantação dos Institutos Federais esteve e continua relacionado ao conjunto de políticas para a educação profissional e tecnológica em curso. Tal processo necessitou e ainda requer a cooperação entre a esfera federal e os estados e municípios para a consecução e implantação dos campi e núcleos avançados.

A Lei nº 11.892 de 2008 institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica criando os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Por força de Lei, o Instituto é uma Autarquia Federal vinculada ao Ministério da Educação gozando de prerrogativas com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático científica e disciplinar.

2.2 Desenvolvimento Local e Regional e os Institutos Federais

Os Institutos Federais estão consolidados com vistas a proporcionar o desenvolvimento local e regional na perspectiva da construção da cidadania, sem perder a dimensão do universal. A inter-relação com a realidade local e regional faz dos institutos federais uma ferramenta na luta contra a exclusão social. O Instituto Federal do Rio Grande do Sul é agente capaz de concentrar estrutura organizacional e planejamento pedagógico visando a formação profissional voltada as mais variadas demandas e necessidades regionais e locais.

Os Institutos Federais advém de um conjunto de políticas públicas centradas no desenvolvimento local e regional, e requerem uma dinâmica entre as unidades federativas.

A formação proporcionada pelos Institutos instrumentaliza ferramentas para o alcance de potencialidades no trabalho e para aperfeiçoar-se em sua região, garantindo a potencialização da educação. Os Institutos Federais revelam-se valiosos instrumentos para a mudança da qualidade de vida de brasileiros quando reconhecem que o desenvolvimento local, regional ou nacional não pode prescindir do domínio e da produção do conhecimento.

Assim, cada Instituto Federal deve ter a agilidade para conhecer a região em que está

inserido e responder mais efetivamente aos anseios dessa sociedade, com a temperança necessária quando da definição de suas políticas para que seja verdadeiramente instituição alavancadora de desenvolvimento com inclusão social e distribuição de renda. É essa concepção que dá suporte à delimitação da área de abrangência dos Institutos Federais, qual seja, as mesorregiões.

A razão de ser dos Institutos Federais, como instituições voltadas para educação profissional e tecnológica, comprometidas como desenvolvimento local e regional, está associada à conduta articulada ao contexto em que está instalada; ao relacionamento do trabalho desenvolvido; à vocação produtiva de seu lócus; à busca de maior inserção da mão de obra qualificada neste mesmo espaço; à elevação do padrão do fazer de matriz local com o incremento de novos saberes, aspectos que deverão estar consubstanciados no monitoramento permanente do perfil socioeconômico-político-cultural da sua região de abrangência.

2.3 Objetivos dos Institutos Federais

De acordo com a Lei 11.892 do ano de 2008, em seu artigo 7º, são objetivos dos Institutos Federais:

- I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;
- III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;
- IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;
- V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e
- VI - ministrar em nível de educação superior:
 - a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;
 - b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;
 - c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;

d) cursos de pós-graduação *latu sensu* de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e

e) cursos de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica.

Neste contexto, pode-se averiguar que os Institutos Federais possuem um ambiente amplo de possibilidade de ministrar a educação, seja através de educação profissional técnica de nível médio, quanto integrados, além de ministrar cursos superiores de graduação e tecnologia, e também especialização *latu sensu* ou *strito sensu*.

2.4 Finalidade dos Institutos Federais

Naquilo que tange as finalidades, o Instituto Federal do Rio Grande do Sul, no cumprimento de suas obrigações legais e propósitos de ser agente de transformação regional, articula-se com as seguintes finalidades, de acordo com a Lei 11.892 do ano de 2008, em seu artigo 6º:

I – ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas à atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;

II – desenvolver a educação profissional e tecnológica, como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;

III – promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infra-estrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;

IV – orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;

V – constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;

VI – qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

VII – desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;

VIII – realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;

IX – promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

2.5 Estrutura Multi campi

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul é organizado em estrutura multi campi, com proposta orçamentária anual identificada para cada campus e a reitoria.

A instituição surgiu a partir da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves; Escola Técnica Federal de Canoas (em implantação); Escola Técnica, até então vinculada à UFRGS; Colégio Técnico Industrial Prof. Mário Alquati, de Rio Grande e a Escola Agrotécnica Federal de Sertão.

Desta forma, atualmente, o IFRS possui sua reitoria na cidade de Bento Gonçalves/RS, e conta com oito compus localizados nas cidades gaúchas de Rio Grande, Restinga, Porto Alegre, Osório, Caxias do Sul, Sertão e Erechim, além de três núcleos avançados localizados nos municípios de Ibirubá, Farroupilha e Feliz. Tal estrutura pode ser visualizada de acordo com a figura 1.

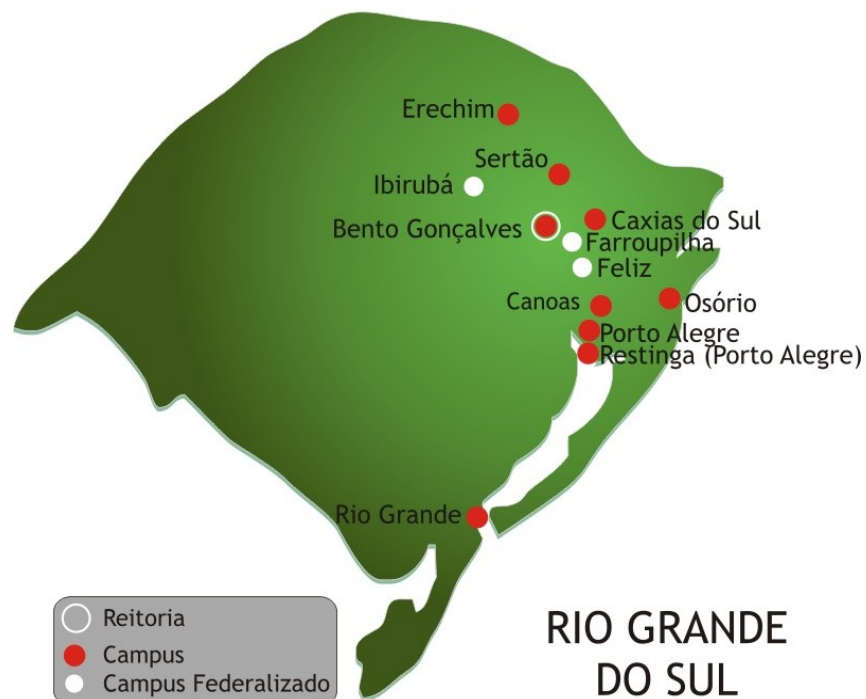


Figura 1: Estrutura do IFRS

Fonte: <<http://www.ifrs.edu.br/site/>>. Acesso em 26 de fev. de 2011.

2.6 Missão, visão e valores

A missão do IFRS é “promover a educação profissional e tecnológica gratuita e de excelência, em todos os níveis, através da articulação entre ensino, pesquisa e extensão, para formação humanista, crítica e competente de cidadãos, capazes de impulsionar o desenvolvimento sustentável da região”. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2009, p. 32)

A visão institucional concentra-se em “ser uma instituição de referência regional em educação, ciência e tecnologia buscando a formação de profissionais-cidadãos comprometidos com o desenvolvimento sustentável da sociedade”. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2009, p. 32)

Os valores baseiam-se em garantir a todos os seus Campi a autonomia da gestão Institucional democrática a partir dos princípios constitucionais da Administração Pública (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2009, p. 32-33):

- a) Ética – Ser referência básica que orientará as ações institucionais;
- b) Desenvolvimento Humano – Desenvolver a cidadania, a integração e o bem-estar social;
- c) Inovação – Buscar soluções às demandas apresentadas;
- d) Qualidade e Excelência – Promover a melhoria permanente dos serviços prestados;
- e) Autonomia dos Campi – Administrar preservando e respeitando a singularidade de cada campus;
- f) Transparência – Disponibilizar mecanismos de acompanhamento e de conhecimento das ações da gestão;
- g) Respeito – Valorizar e prestar atenção especial aos alunos, servidores e público em geral;
- h) Compromisso Social – Participar efetivamente das ações sociais.

2.7 IFRS Campus Erechim

O município de Erechim está localizado ao norte do Estado do Rio Grande do Sul, na denominada Região do Alto Uruguai. O mesmo possui uma área de 431km² e uma população de 96.310 habitantes. Naquilo que se refere à economia do município, o mesmo é considerado um dos principais polos de desenvolvimento industrial do norte do Estado, com

predominância da indústria metal mecânica e de balas e doces, além de plásticos, carrocerias de ônibus, equipamentos para informática, cartões magnéticos, equipamentos cirúrgicos, hospitalares e para escritórios, vestuário em tecido e malha, calçados, móveis e estofados. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2009)

O IFRS Campus Erechim teve seu processo de implantação iniciado no ano de 2006, através de ato do Ministério da Educação, com a denominada Escola Técnica Federal do Alto Uruguai, como parte do Plano de Expansão da Rede do Ensino Técnico e Tecnológico.

Por meio da Lei Municipal nº 4.238 de 2007, a Prefeitura Municipal de Erechim fez a doação do terreno e demais imóveis para a instituição.

Em 06 de junho de 2008 foi assinado o contrato para as obras de reforma e adaptação dos prédios para a efetiva instalação da escola, iniciando os trabalhos em junho do mesmo ano.

A partir de então foram feitas várias reuniões e audiências públicas para se definir os primeiros cursos que a Instituição iria ministrar.

Com a Lei nº 11.892 de 2008 e a criação dos Institutos Federais a Instituição passou a condição de campus do IFRS.

A fim de iniciar as atividades em abril de 2009 foi realizado concurso público visando a nomeação de professores e técnicos administrativos. Em setembro do mesmo ano foram realizadas as nomeações e o campus inicia suas atividades.

Os primeiros cursos ofertados pela instituição foram na modalidade técnico subsequente em mecânica, vestuário, vendas e agroindústria. Em 2011 iniciaram-se também os cursos superiores em Tecnologia em Marketing e Engenharia Mecânica.

Atualmente o campus Erechim conta com 62 servidores, sendo 33 professores de ensino básico, técnico e tecnológico, com regime de dedicação exclusiva e 29 técnicos administrativos.

Os professores ficam assim agrupados:

Descrição	Quantitativo
Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	33
TOTAL	33

Quadro 01 – Distribuição do cargo de professor técnico-tecnológico.

Fonte: Elaborado pelo autor

A distribuição dos cargos dentre os técnicos administrativos é realizado da seguinte forma:

Técnicos Administrativos	Grau de Instrução exigido pelo cargo	Quantitativo
Assistente em Administração	Ensino Médio Profissionalizante ou Médio completo mais experiência de 12 meses.	10
Técnico de Laboratório – Mecânica	Ensino Médio Profissionalizante de Técnico em Mecânica ou Eletromecânica ou Ensino Médio completo mais Curso Técnico em Mecânica ou Eletromecânica.	1
Técnico de Laboratório – Vestuário	Ensino Médio Profissionalizante de Técnico em Vestuário ou Técnico em Confecção ou Ensino Médio completo mais Curso Técnico em Vestuário ou em Confecção.	1
Técnico de Tecnologia da Informação	Ensino Médio Profissionalizante de Técnico em Informática ou Médio Completo mais Curso Técnico em Eletrônica com ênfase em Sistemas Computacionais.	2
Técnicos em Assuntos Educacionais	Curso Superior em Pedagogia ou Licenciaturas.	3
Analista de Tecnologia da Informação	Graduação em Informática ou Ciências da Computação ou Sistemas de Informação ou Engenharia da Computação ou Processamento de Dados ou Redes de Computador.	1
Contador	Curso Superior em Ciências Contábeis. Registro no Conselho competente.	1
Psicólogo	Curso Superior em Psicologia com Registro no Conselho competente.	1
Bibliotecário Documentalista	Curso Superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação. Registro no Conselho competente.	1
Pedagogo - Supervisão	Curso Superior em Pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar.	1
Pedagogo – Administração Escolar	Curso Superior em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar	2
Auxiliar de Laboratório	Ensino Médio	1
Assistente de aluno	Ensino Médio Profissionalizante ou Médio completo mais experiência de 12 meses.	2
Auxiliar de Biblioteca	Ensino Médio	1
Auxiliar de Agropecuária	Ensino Médio	1
TOTAL		29

Quadro 02 – Distribuição do cargo de técnico administrativo.

Fonte: Elaborado pelo autor

Assim, o Campus Erechim do IFRS possui uma estrutura administrativa, financeira, orçamentária e humana, que atua na região do Alto Uruguai, proporcionando ensino público

técnico e superior gratuito a mais de 400 alunos atualmente.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste capítulo é definida a expressão qualidade de vida no trabalho, tendo como subsídio sua evolução histórica, além de sua conceituação, abrangendo ainda os modelos de concepções teóricas sobre o assunto.

3.1 Evolução histórica

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho remonta aos primórdios da humanidade. Os primeiros relatos, tendo em vista o posicionamento de Rodrigues (1995) aplicam-se aos princípios de geometria, advindos de Euclides de Alexandria (300 a C.) que trouxeram a melhoria do método de trabalho dos agricultores da época, além da formulação da Lei das Alavancas de Arquimedes, datada de 287 a C., que diminuiu os esforços físicos dos trabalhadores.

No início da década de 1950 por meio dos estudos de Eric Trist., realizados no *Tavistock Institute* – Londres - tiveram por base uma abordagem da QVT social-técnica, onde as tarefas foram analisadas e reestruturadas, com o propósito de evitar um desgaste excessivo por parte dos trabalhadores. Trist introduziu o ponto de partida a democratização dos locais de trabalho, analisando o absenteísmo, os erros de produção e conflitos interpessoais decorrentes do processo de mecanização e reorganização do trabalho. Seu objeto foi englobar o indivíduo, a organização e o trabalho visando a sua estruturação e meio de satisfação (GOULART & SAMPAIO, 2004).

Já na década de 60, nos Estados Unidos da América, a criação da *National Commission on Productivity* com objetivo de analisar as causas da baixa produtividade das indústrias, e a *National Center for Quality of Working Life* visando o estudo da produtividade e da qualidade de vida do trabalhador nas atividades de produção, viabilizaram a pesquisa da qualidade de vida no trabalho, trazendo referências para o traçar evolutivo de sua concepção (VELOSO, BOSQUETTI & FRANÇA, 2005).

No decorrer da década de 70 o movimento sindical e o aumento da responsabilidade sociais alcançaram o entorno das atenções, e a QVT perdeu espaço em virtude da crise energética mundial, porém alcançou novamente destaque com o aparecimento das teorias japonesas sobre estilos de administração (SAMPALIO, 2004). Foi nessa época que a QVT assume-se com um conceito global, capaz de atender as demandas crescentes da qualidade

total e da produtividade.

Além disso, estudos acerca da motivação do indivíduo também marcaram a evolução do tema QVT, ao considerarem que o comportamento de um indivíduo podia ser modificado pelas necessidades de cada um. Neste cenário Guimarães & Macedo (2005) afirmam que o aprimoramento da QVT somente foi possível através do estudo das teorias dos seguintes autores:

1. Elton Mayo – por meio de suas pesquisas constatou a influência de diferentes fenômenos na produtividade dos grupos em especial aqueles relacionados as relações sociais, bem como a motivação frente a adoção de metas.

2. Abraham Maslow – desenvolve a teoria da hierarquia das necessidades, sendo estas compostas por 5 necessidades básicas: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto-realização;

3. Frederick Herzberg – segundo sua teoria, as necessidades encontram-se subdivididas em dois grupos de fatores: higiênicos – indispensáveis para o equilíbrio do trabalho e motivacionais – capazes de aumentar o interesse e a satisfação no exercício das atividades;

4. Douglas McGregor – afirma, em sua Teoria X, que o comprometimento das pessoas frente aos objetivos está atrelado às possíveis recompensas que possa vir a receber após a realização do trabalho, assim, esta teoria procura unificar os objetivos individuais com os organizacionais;

5. Kurt Lewin – por meio do Estudo da Dinâmica dos Grupos mostrou que a participação e a convivência harmoniosa tendem a aumentar a rentabilidade do trabalho.

O quadro 1 abaixo faz uma síntese acerca das concepções evolutivas da QVT, de acordo com os períodos.

Concepções Evolutivas da QVT	Característica
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3. QVT com um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (Futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Quadro 03 – Evolução do conceito de QVT.

Fonte: Nadler & Lawler (1983 apud Fernandes, 1996 p. 42).

3.2 Diferentes conceitos de qualidade de vida no trabalho

Limongi-França (2004:27) sinaliza, a partir do surgimento do movimento, iniciado por Elton Mayo e seus colaboradores, em Hawthorne, a ênfase nas relações humanas e abre espaço para discussão de questões relativas à saúde física e mental ou psicológica do trabalhador. Sob este cenário o mesmo autor menciona que “a produtividade não está somente associada a processos de produção, mas a todo um conjunto de atividades de gestão, como suprimentos, processos de trabalho, logística de distribuição, entre outras”.

Com isto o foco das organizações fica vislumbrado a partir de modos mais amplos de valorização das pessoas, com recursos que favoreçam o desenvolvimento humano e organizacional, e não só se busque a estrita produtividade.

Fernandes (1996) *apud* Walton (1973) afirma que um programa de QVT quando adequadamente proposto tem como meta garantir a confirmação de uma organização mais humanizada, onde o trabalho assuma simultaneamente elevado grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, além do recebimento de recursos de *feedback* acerca do

desempenho, enriquecendo o trabalho e o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo.

Assim, o mesmo autor apresenta a principal meta da QVT como aquela que volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que se obtém uma melhora da satisfação do trabalhador ocorre também uma melhora da produtividade da empresa. O mesmo afirma que,

a tecnologia da qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho. (FERNANDES, 1996, p. 35)

Para Vieira & Hanashiro (1990, p. 45) o conceito de QVT é amplo e contingencial, podendo ser definido como

(...) melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de Recursos Humanos condizentes, humanizar o emprego de forma a obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização.

Segundo Bom Sucesso (1997) cabe as organizações, naquilo que tange a qualidade de vida no trabalho, divulgar sua missão e objetivos, facilitando o processo de informação dos resultados que se pretende, fazendo com que as pessoas tenham atitudes que as levem aos comportamentos necessários a consecução das metas planejadas. Ainda, investir em melhorias dos processos de trabalho, reduzindo a penosidade e repetição das tarefas, juntamente com um enriquecimento de cargos propicia níveis de QVT satisfatórios.

Para o mesmo autor, a QVT está relacionado com fatores como: renda capaz de satisfazer as expectativas sociais e pessoais, uma vida emocional satisfatória, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho compatíveis com as necessidades particulares, boa imagem da organização junto à comunidade, possibilidade de usar e desenvolver o potencial, dentre outras.

Limongi-França (1996) conceitua gestão da qualidade de vida no trabalho como o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e industriais do ambiente de trabalho, beneficiando os trabalhadores. Desta maneira fica evidenciando a responsabilidade social da instituição, que de acordo com

Drucker (1991) coloca ênfase na gestão de uma organização voltada para o bem estar dos indivíduos.

Fernandes (1996, p. 36) expõem que a QVT esta relacionada com “as reformulações, no nível do trabalho em si, que constituem o seu principal objeto”.

Para Búrigo (1997, p.30) QVT é a busca para

humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Neste sentido, ao prospectar a QVT, garante-se a humanização da instituição, dando-se ênfase ao processo de bem gerir os recursos humanos. Assim, satisfazer as necessidades do trabalhador e garantir um ambiente de trabalho com condições adequadas, além de desenvolver a pessoa, faz com que a instituição apoie-se em um desenvolvimento sustentável e que propicie produtividade.

Na literatura contemporânea podemos distinguir posicionamentos como o de Goulart & Sampaio (2004, p. 25) onde explanam acerca da diferença entre atitudes da qualidade de vida e programas de qualidade de vida da seguinte forma:

Uma tendência frequente tem sido considerar a empresa responsável pelos fatores determinantes de Qualidade de Vida dentro do trabalho, ao passo que Qualidade de Vida, inclui aspectos relacionados à saúde, educação, moradia, entre outros, constituiria responsabilidade de um projeto social de cunho político, que escapa às obrigações da empresa. Há, contudo, um ponto de vista segundo a qual a empresa pode oferecer subsídios para garantir vida familiar mais satisfatória; esta crença reflete-se nas ações que vão compor o Programa de QVT de determinada organização.

Ainda, no que tange aos programas de qualidade de vida, o posicionamento de Rocha (1998, p. 23) constitui uma literatura substancial, ao afirmar que,

A opinião dos trabalhadores sobre os aspectos de seu trabalho e a qualidade de vida torna-se fundamental como forma de subsídio a políticas e estratégica socioeconômicas para as organizações que pretendem adotar um programa de QVT, o que enfatiza a necessidade da sondagem de opinião interna como instrumento de informação.

O quadro 2 abaixo tem o objetivo de complementar as informações supracitadas, e de fazer referência a posição de outros autores, acerca da QVT.

Autor	Definição	Ênfase
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Ginzberg et alii, 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônomo.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.	Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Bergeron, 1982	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Werther & Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Neri, A.M., 1992	Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização, de forma simultânea e abrangente.	Visão holística.
Berlanger, 1992	Melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Camacho, 1995	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro.
Dantas, 1996	Gerência pela Qualidade Total - GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programas de saúde.	Foco: promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias.
França, 1996	QVT é conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção de QVT ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas.	Preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Autor	Definição	Ênfase
Silva & Demachi, 1997	Conscientizar os indivíduos por meio de processos educativos da necessidade de serem capazes de gerenciar seu estilo de vida, tornando-o mais saudável, feliz e produtivo.	Programas de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde.
Rodrigues, 1998	QVT como tentativa de aumentar a participação do empregado na administração da organização.	Papéis e conflitos do novo Gerente, com seus respectivos efeitos colaterais.
Dejours, 1999	Importância do reconhecimento no trabalho. Propõe que simplifiquem-se as coisas, mas que as encarem em toda a sua complexidade.	Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho.
Vasconcelos, 2001	Necessidade de viver bem na empresa, pois é nela que as pessoas passam a maior parte de suas vidas.	Melhor valorização do homem na empresa.
Martins, 2002	Ações humanitárias serão vistas como fonte de diferenciação em um ambiente de negócios, o qual não dá nenhuma indicação de que deixará de ser competitivo.	Humanização na gestão como diferencial competitivo.
França Jr. E Pillati, 2004	O QVT tem sido objetivo de reflexão no momento atual empresarial, visto que os modelos de gestão estão enfatizados nas pessoas e na racionalidade das leis de mercado que regiam as empresas, já não reinam absolutas, mas dividem lugar com fatores que proporcionam satisfação e fazem com que os empregados sintam-se parte integrante da empresa.	Funcionários como parte integrante da empresa.
Marras, 2005	É possível pensar também que mesmo nas pequenas empresas organizações há empresários de mente abertas, e com visão voltada para o futuro, com modelos avançados, imagem excelente tanto de mercado quanto junto aos seus trabalhadores e que, portanto, se aproxima do modelo de gestão de empresas japonesas do tipo “Z”	Empresas de pequeno porte com programas de valorização dos seus funcionários.

Quadro 04 – Conceitos de QVT.

Fonte: Dados de pesquisa, 1996, Limongi p. 144-145.

3.3 Modelos de concepções teóricas de qualidade de vida no trabalho

A descrição ou a mensuração da percepção dos trabalhadores em relação a QVT necessita da adoção de determinado modelo, ou seja, os indicadores de QVT. Para Limongi-França (1996) tais indicadores permitem uma clareza de critérios e propiciam maior objetividade na avaliação e na definição de ações.

3.3.1 Modelo de Richard Walton (1973)

Para Walton 1973 apud Rodrigues 1994 a “expressão 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”.

O modelo de Walton (1973) procurou identificar as condições da QVT diante de oito categorias conceituais, que segundo Vieira(1996) podem ser descritas da seguinte maneira:

1. **Compensação justa e adequada:** Pode ser vislumbrada através da adequada remuneração ao trabalho além de critérios de equidade. Para Walton 1973 apud Rodrigues 1994 (p. 82), o trabalho em primeiro plano é visto como da maneira pela qual o indivíduo ganha a vida, e desta maneira é um conceito relativo, já que não existe um simples consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequada compensação.

Dentre as dimensões que podem ser vislumbradas citam-se:

1º - Remuneração adequada: Remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade. Verifica-se também se há compatibilidade do salário em relação a função desempenhada, bem como de acordo com as exigências quanto qualificação, responsabilidade e habilidade inerentes.

2º - Equidade interna: Equiparação na remuneração entre outros membros de uma mesma organização;

3º - Equidade externa: Equidade na remuneração em relação aos outros profissionais no mercado de trabalho.

2. Condições de trabalho: Caracterizado pelas condições reais existentes no local de trabalho para realização das tarefas, apresentando os seguintes parâmetros:

1º - Jornada de trabalho: Número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas.

2º - Carga de trabalho: Quantidade de trabalho executados em um turno de trabalho;

3º - Ambiente físico: Local de trabalho em relação às condições de bem estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho;

4º - Material e equipamento: Quantidade e qualidade de material disponível para execução do trabalho;

5º - Ambiente saudável: Local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou doenças;

6º - Estresse: Quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: Remete a necessidade de utilização das habilidades e conhecimentos do trabalhador, da sua capacidade de desenvolver sua autonomia e autocontrole. Abrange o significado de:

1º - Autonomia: Medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução do trabalho;

2º - Significado da tarefa: Relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora das instituições;

3º - Identidade da tarefa: Medida de tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;

4º - Variedade de habilidade: Possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;

5º - Retro informação: Informação ao indivíduo acerca de avaliação do seu trabalho com um todo, e de suas ações.

4. Chances de crescimento e segurança: Diz respeito a possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e segurança no emprego, conforme abaixo descrito:

1º - Possibilidade de carreira: Viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na

carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade;

2º - Crescimento profissional: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;

3º - Segurança e emprego: Grau de segurança dos empregados quanto á manutenção de seus empregos.

5. Integração social da empresa: Objetiva medir a ausência de diferenças hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito são fatores precípuos para um bom nível de integração social nas empresas. Possui como dimensões:

1º - Igualdade de oportunidades: Grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos “status” ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto á raça, sexo, credo, origens, estilos de vida e aparência;

2º - Relacionamento: Grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio sócio-emocional , abertura interpessoal e respeito às individualidades;

3º - Senso comunitário: Grau de senso de comunidade existente na instituição.

6. Constitucionalismo: Caracteriza pelos direitos dos empregados cumpridos na instituição:

1º - Respeito às leis e aos direitos trabalhistas: Observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;

2º - Privacidade social: Grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;

3º - Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;

4º - Normas e rotinas: Maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

7. Trabalho e espaço total de vida:

Walton (p. 16) 1973 apud Rodrigues 1994 (p. 84) Afirma que a “experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com sua família. Ainda, expõem a relação entre trabalho e espaço

total de vida através do conceito de equilíbrio, que deve atingir os esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção.

Em suma, é o equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho:

1º - Papel balanceado no trabalho: Equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar;

2º - Horário de entrada e saída do trabalho: Equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar (estabilidade nos horários).

8. Relevância total da vida no trabalho:

Percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados:

1º - Imagem da instituição: Visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho: importância para comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição;

2º - Responsabilidade social da instituição: Percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também não causar danos;

3º - Responsabilidade social pelos serviços: Percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos a disposição da comunidade;

4º - Responsabilidade social pelos empregados: Percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de recursos humanos.

3.3.2 Modelo de Hackman & Oldham (1975)

Nesta concepção teórica Hackman e Oldham (1975) sustentam que a QVT está centrada na positividade pessoal e no resultado do trabalho (motivação interna, satisfação no trabalho e qualidade no desempenho elevadas, absenteísmo e rotatividade baixos) são obtidos quando os três estados psicológicos (significação percebida, responsabilidade percebida, conhecimento dos resultados do trabalho) estão presentes num determinado trabalho.

De acordo com Hackman e Oldham (1975, *apud* Rodrigues 1995) tal modelo apresenta cinco fatores básicos, são eles:

- Variedade de Habilidades: A execução de uma tarefa requer uma variedade de atividades para sua execução, necessitando de pessoas com várias habilidades e talentos;
- Identidade da Tarefa: O grau que a tarefa requer a execução de um trabalho, concluído e identificável, com resultados visíveis e acabados em sua completude;
- Significância da Tarefa: O quanto a tarefa tem impacto sobre a vida e trabalho das pessoas, na organização ou no ambiente externo;
- Autonomia: O grau de liberdade substancial que a tarefa fornece ao indivíduo, podendo programar o trabalho e os procedimentos na sua execução;
- *Feedback*: O grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre seu desempenho por seus superiores e pela execução de sua própria tarefa.

Goulart e Sampaio (2004) destacam que o modelo foca a questão do cargo, conforme os fatores deslumbrados. Assim é possível se obter um resultado que reflete o potencial motivacional de uma tarefa em função de suas características.

3.3.3 Modelo de Westley (1979)

O Modelo de Westley (1979, apud 1995) analisa a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de quatro indicadores fundamentais, assim definidos:

- Econômico: Equidade salarial;
- Político: Sensação de estabilidade no emprego;
- Psicológico: Possibilidade de autorrealização;
- Sociológico: Participações nas decisões de trabalho relacionada à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe.

No quadro 3 abaixo são demonstradas com os detalhamentos pertinentes os quatro fatores indicados acima, dispostos através da origem da qualidade de vida no trabalho:

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Econômico	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação, greves	Cooperação, divisão dos lucros, participação nas decisões.
Político	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação, greves	Trabalho auto supervisionado, conselho de trabalhadores, participação nas decisões.
Psicológico	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse, absenteísmo	Enriquecimento das tarefas.
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	Ausência de significado do trabalho, absenteísmo	Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos

Quadro 05 - Origens da qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Westley (1979, p. 122 apud Rodrigues, 1994, p. 88)

Goulart e Sampaio (2004) afirmam que problemas como insegurança e injustiça estão presentes a séculos, e se explicam pela concentração de poder e lucros nas mãos de alguns, e ainda pela exploração da força de trabalho, que foram amenizados com os movimentos socialistas, mas que também contribuíram para do sentido do trabalho e do próprio ser, não permitindo que o homem se realize através dele.

3.3.4 Modelo de Davis & Werther (1983)

Davis & Werther, 1983, p. 71 apud Rodrigues, 1994, p. 87, veem a QVT como “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”.

O Modelo proposta classifica as exigência sobre o projeto de cargo em: organizacionais, ambientais e comportamentais. Estas influenciam o indivíduo e seu cargo em termos de QVT.

Partindo para uma análise mais detalhada a respeito de cada uma podemos considerar o seguinte: (FERNANDES, 1996)

- **Elementos organizacionais:** A abordagem é feita levando-se principalmente em consideração a eficiência, sendo a especialização o foco da racionalização do trabalho.

Dentre os elementos de QVT associados a esse modelo estão:

1. Abordagem mecanicista: Visa a identificação de cada tarefa em um cargo;
2. Fluxo de trabalho: O processo de produção é determinante da sequencia e equilíbrio entre os cargos, visando a eficiência;

3. Práticas de trabalho: Como o indivíduo executa o trabalho.

- **Elementos ambientais:** Envolvem as expectativas sociais e as habilidades e disponibilidades dos empregados.

Os elementos de QVT associados são:

1. Habilidades e disponibilidades de empregos: Visa o equilíbrio entre as exigências do cargo e as habilidades dos funcionários;

2. Expectativas sociais: Vislumbrando os anseios da sociedade.

- **Elementos comportamentais:** Vislumbra a necessidade de não apenas priorizar a eficiência, mas também os atributos comportamentais do indivíduo.

São fatores de QVT associados a esse elemento:

1. Autonomia: Visa proporcionar liberdade e responsabilidade pelo trabalho;

2. Variedade: Aplicar suas múltiplas habilidades e capacidades;

3. Identidade da tarefa: Apontar todo o processo de trabalho executado;

4. Retroinformação: Disponibilizar informações sobre o trabalho executado pelos indivíduos.

O quadro abaixo de maneira sucinta explicita as informações acima referendadas.

Elementos Organizacionais	Elementos ambientais	Elementos Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecanicista • Fluxo de trabalho • Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades e disponibilidades de emprego • Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Variedade • Identidade de tarefa • Retroinformação

Quadro 06 - Elementos de QVT.

Fonte: Fernandes (1996, p. 54)

3.3.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

De acordo com o modelo proposto por Nadler & Lawler (1983 apud Rodrigues, 1995), há seis fatores capazes de prever o sucesso de um programa de QVT, sendo:

- Percepção da necessidade;
- O foco do problema que é destacado na organização;
- Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de

treinamento e participantes;

- Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- Sistemas múltiplos afetados;
- Envolvimento amplo da organização.

Ainda, Vieira (1996, p.40) descreve que tal modelo identifica algumas atividades representativas da qualidade de vida no trabalho que são fundamentais em quatro aspectos, são eles:

1. Participação dos funcionários nas decisões;
2. Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;
3. Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
4. Melhora do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

3.3.6 Modelo de Huse & Cummings

De acordo com Rodrigues (1995), a definição de QVT, segundo os autores, como sendo uma forma de pensamento integrado composto por pessoas, organização e trabalho. Há uma preocupação especial quanto ao bem-estar das pessoas, com a eficácia empresarial e em relação a efetividade da participação dos trabalhadores na solução de problemas, assim como, nas decisões de uma maneira geral.

Tal modelo relaciona a QVT e a produtividade, estando explícita em quatro programas: a participação do trabalhador, o projeto de cargos, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho (GOULART E SAMPAIO, 2004).

4 MÉTODO DE PESQUISA

A metodologia é a forma utilizada pelo pesquisador para desenvolver uma pesquisa. Deve estar relacionada com os objetivos e a finalidade do projeto e, ainda, descrever os passos dados para alcançar tais objetivos (SILVA, 2003). Nesta mesma perspectiva, Ruiz (1996, p.137) acredita ser “o conjunto de etapas e processos a serem vencidos ordenadamente na investigação dos fatos ou na procura da verdade”.

Desta forma, a seguir são delimitados os procedimentos metodológicos a serem utilizados no estudo.

4.1 Delineamento e definição de termos

Para a classificação da pesquisa, foi adotado o método indutivo que, conforme Cruz e Ribeiro (2004, p.26-7), “consiste em um processo pelo qual, partindo-se de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas”. Assim, o conhecimento é basicamente fundamentado na experiência adquirida, visto que sua generalização deriva de observações da realidade concreta. Parte-se de um caso particular para se chegar a um geral.

Quanto à abordagem de pesquisa ela será classificada como quantitativa e qualitativa.

Será quantitativa porque envolve variáveis com escalas que podem ser quantificadas, até mesmo com aspectos subjetivos. Ainda, utiliza-se de instrumentos estatísticos tanto na coleta como no tratamento dos dados. Zanella (2009, p. 77) aponta que “as pesquisas quantitativas utilizam uma amostra representativa da população para mensurar qualidades”.

Assim, o grau de importância que alguém atribui a alguma coisa é totalmente subjetiva, e neste sentido a pesquisa usará um critério que permita quantificar as opiniões, criando uma escala do grau de importância atribuído. Esta escala será evidenciada da seguinte maneira: Discordo totalmente, discordo parcialmente, não concordo/Nem discordo, concordo parcialmente, concordo totalmente.

É qualitativa porque ainda pretende fazer uma descrição interpretativa dos pressupostos da pesquisa. É de acordo com Zanella (2009, p. 75) um “tipo de análise que tem por base conhecimentos teórico-empíricos que permitem atribuir-lhe cientificidade”, e exige

do pesquisador a observância, seleção, interpretação e registro das informações do mundo natural.

Desta maneira, a pesquisa se enquadra em qualitativa e quantitativa, iniciando com uma descrição qualitativa do contexto da organização e depois faz um levantamento quantitativo acerca da QVT dentro da Instituição.

Quanto aos objetivos da pesquisa ela é classificada como descritiva, uma vez que tem como objetivo descrever uma determinada situação, caracterizá-la e identificar os fatores associados a ela. Triviños (1987, p.100) relata que o objetivo é “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”.

4.2 Modelo de QVT adotado na pesquisa

O modelo de QVT adotado por esta pesquisa será o de Richard Walton (1973), uma vez que o mesmo possui uma abrangência significativa e é utilizado pela maioria das pesquisas realizadas, além de apresentar questões elementares acerca da QVT.

Tal modelo leva em consideração 8 aspectos ao analisar QVT, são eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento e segurança, integração social da empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, relevância total da vida no trabalho.

Neste íterim, é importante ressaltar que para Walton (1973), independentemente da posição ocupada, existem diversos trabalhadores insatisfeitos perante as inúmeras deficiências percebidas no ambiente de trabalho que afetam diretamente a QVT.

4.3 População

Para Gil (1994, p. 74) a população é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

A pesquisa teve como público-alvo a totalidade de servidores públicos federais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - Campus Erechim, que ocupam cargos efetivos. Desta forma, a pesquisa trabalhou com a totalidade da população de Técnico Administrativos e Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, com regime de dedicação exclusiva, do IFRS – Campus Erechim.

4.4 Procedimento de coleta de dados

Para Malhotra (2006) a coleta de dados representa o processo de trabalho, e é uma fase que requer grande atenção por parte do pesquisador, já que implica em decisões sobre como chegar aos elementos a serem pesquisados e sobre a forma como os dados serão levantados. Para isto, dois tipos de dados à disposição dos pesquisadores: os dados primários e os dados secundários.

Dentre os tipos de dados utilizados para realização da pesquisa citam-se: os dados primários, aqueles oriundos do próprio pesquisador, seja na descrição dos questionários ou na observação dos mesmos; além de dados secundários, dentre eles revisões bibliográficas de livros, artigos científicos e da própria internet.

A busca pelos dados para responder aos objetivos propostos serão captados através de questionários a serem aplicados na população alvo da pesquisa, além de fontes secundárias, tais como publicações acerca do tema.

Foi realizado um pré teste de aplicação dos questionários com três servidores, tendo como resultados melhorias no questionário, dentre elas melhor formulação das questões, principalmente das que envolveram perguntas abertas, possibilitando uma melhor compreensão. Além disso foi averiguado que a redução do questionário seria útil para alcançar um maior público de respondentes que entregassem o relatório totalmente preenchido. Também a manutenção do alcance dos objetivos se mostrou relevante para o ajuste de certas questões, e seu atendimento mais pontual.

O questionário foi entregue pessoalmente a cada servidor contendo uma breve explicação acerca do seu objetivo. No momento da entrega foi ressaltado a importância da manutenção do anonimato do respondente, para que o mesmo pudesse se sentir mais a vontade para expressar sua opinião.

Foi solicitada a devolução com a maior brevidade possível, e todos os questionários foram recebidos em no máximo 08 dias. Sendo que o período de entrega dos questionários iniciou-se no dia 26 de abril de 2011, e concluiu-se o recebimento dos mesmos no dia 03 de maio de 2011.

4.5 Análise de dados

No que tange a análise dos dados foram utilizadas técnicas quantitativas tais como a estatística descritiva.

Malhotra (2006) enfatiza que o principal objetivo da análise é fornecer informações que auxiliem na abordagem do problema em estudo. Assim, o uso das abordagens qualitativas e quantitativas são os mecanismos utilizados no processo de análise.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo teve como objetivo analisar os questionários de QVT aplicados aos servidores do IFRS – Campus Erechim, buscando-se tabular os dados de maneira a evidenciar a forma com que a Instituição organiza-se naquilo que diz respeito a QVT.

De acordo com o questionário aplicado, a primeira parte é composta pelo perfil do servidor respondente da pesquisa, onde vislumbra-se aspectos como faixa etária, estado civil, escolaridade, local de residência, dentre outros.

A segunda parte faz referência às características profissionais dos servidores, apontando aspectos como tempo de serviço e cargo que exerce.

Em um terceiro momento serão analisados aspectos relativos à QVT, que se compõem de oito, de acordo com o modelo de Richard Walton (1973). E por fim, serão averiguadas questões abertas acerca do tema QVT.

Cabe destacar, que devido ao fato da pesquisa abranger a totalidade dos servidores da Instituição, e desta forma fazer menção a divisão em relação a natureza do cargo em técnico administrativo e em professores, os resultados, naquilo que se refere as características profissionais e a QVT, também serão assim divididos e analisados. Tal sistemática permite um nível de comparação entre ambas as classificações. Já o perfil do servidor respondente será analisado não fazendo distinção pela natureza do cargo.

Os cargos dos respondentes compõem-se de 56% (25 respondentes) são técnicos administrativos, e 44% (20 respondentes) são professores técnicos tecnológicos – DE (dedicação exclusiva), de acordo com o gráfico:

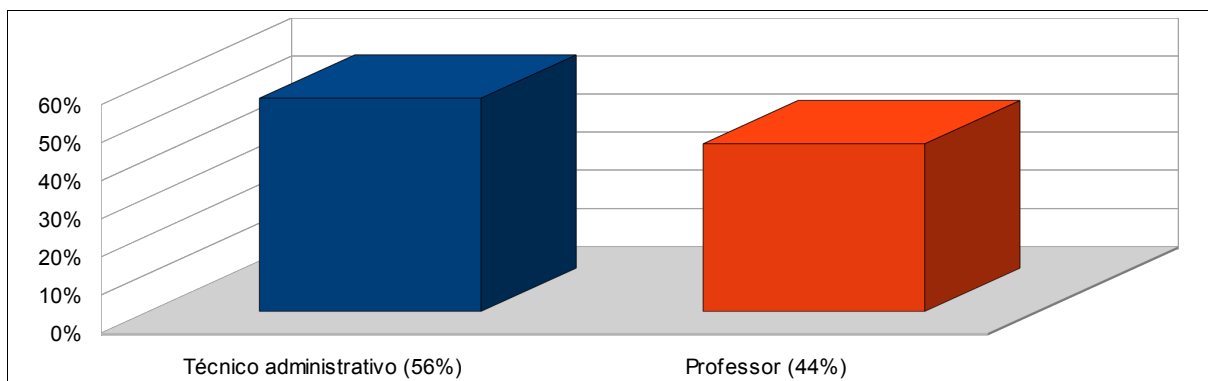


Gráfico 1 - Composição de acordo com o cargo dos respondentes

Fonte: Elaborado pelo autor

Naquilo que tange a aplicação dos questionários, cabe expor que o número total de servidores do IFRS – Campus Erechim é de 62 servidores, sendo que o questionário foi entregue a 54 servidores, isto porque 3 deles encontram-se afastados, e 5 não se encontravam na instituição no momento da aplicação dos questionários. Do total de questionários entregues, 45 foram devolvidos dentro do prazo estipulado, e 9 não foram devolvidos. Desta forma, para análise foi utilizado 45 questionários, representando o total da população, sendo que 25 são oriundos dos técnicos administrativos, e 20 dos professores técnico-tecnológico.

5.1 Perfil do Respondente

Em relação ao perfil dos servidores respondentes do Instituto Federal do Rio Grande do Sul Campus Erechim, pode-se verificar que em se tratando do gênero, 51% (23 respondentes) são do sexo feminino, e 49% (22 respondentes) são do sexo masculino, conforme demonstra o gráfico abaixo:

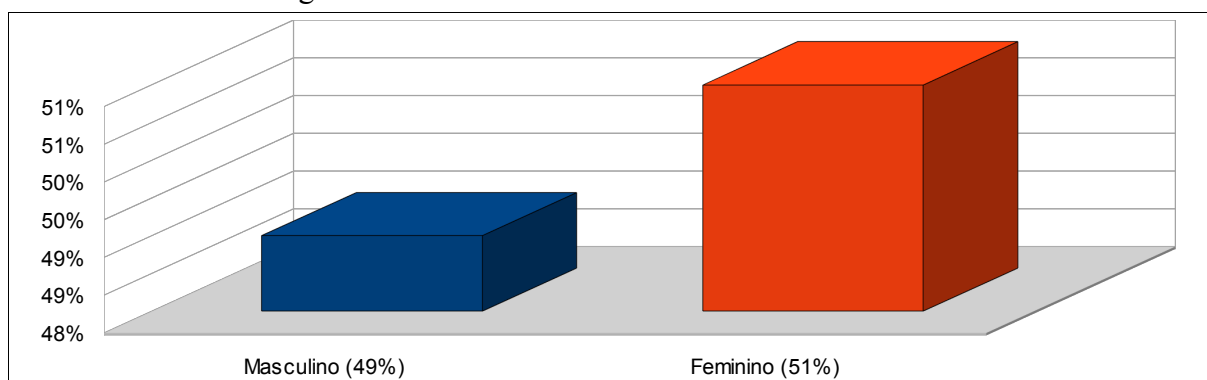


Gráfico 02 - Gênero dos respondentes

Fonte: Elaborado pelo autor

No que se refere a faixa etária, 42% (19 respondentes) possuem de 18 a 30 anos, 40% (18 respondentes) possuem de 31 a 40 anos, 13% (6 respondentes) possuem de 41 a 50 anos e 5% (2 respondentes) possuem mais de 50 anos, consoante o gráfico abaixo:

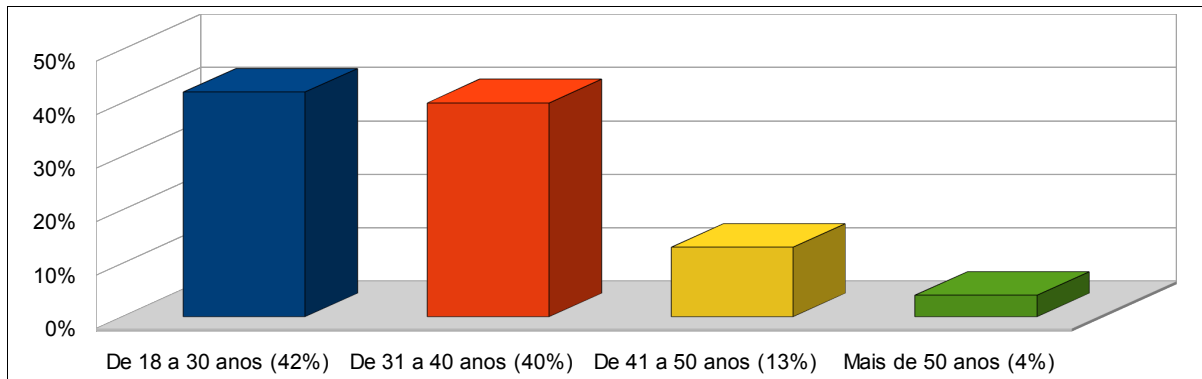


Gráfico 03 - Faixa etária dos respondentes

Fonte: Elaborado pelo autor

Já naquilo que se refere ao estado civil dos respondentes, pode-se verificar que 38% (17 respondentes) são solteiros, 53% (24 respondentes) são casados e 9% (4 respondentes) possuem outro tipo de estado civil, sendo que dois deles possuem união estável, um é separado e 1 divorciado.. Tais dados são vislumbrados no gráfico abaixo:

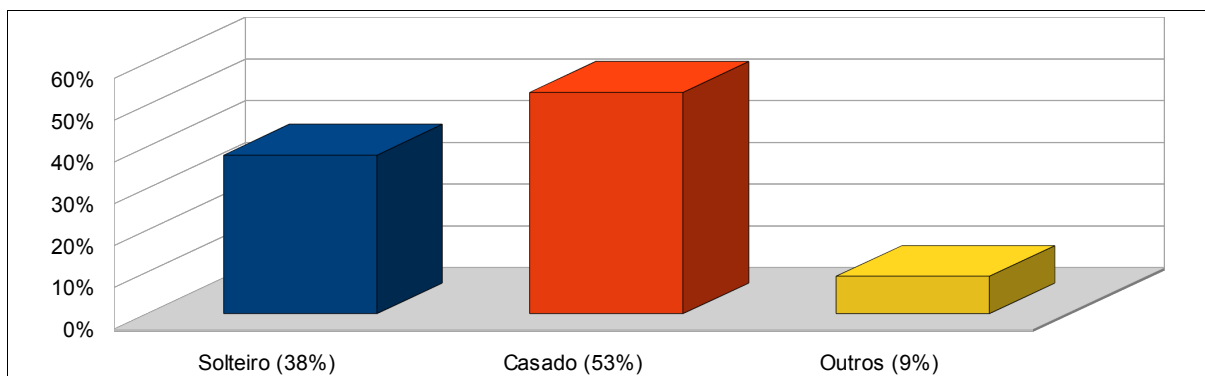


Gráfico 04 - Estado civil dos respondentes

Fonte: Elaborado pelo autor

No quesito que trata sobre possuírem ou não filhos, 64% (29 respondentes) não possuem, e 36% (16 respondentes) possuem filhos, sendo que a média de filhos entre a população que a possuem é de 1 filho. O gráfico abaixo demonstra a situação:

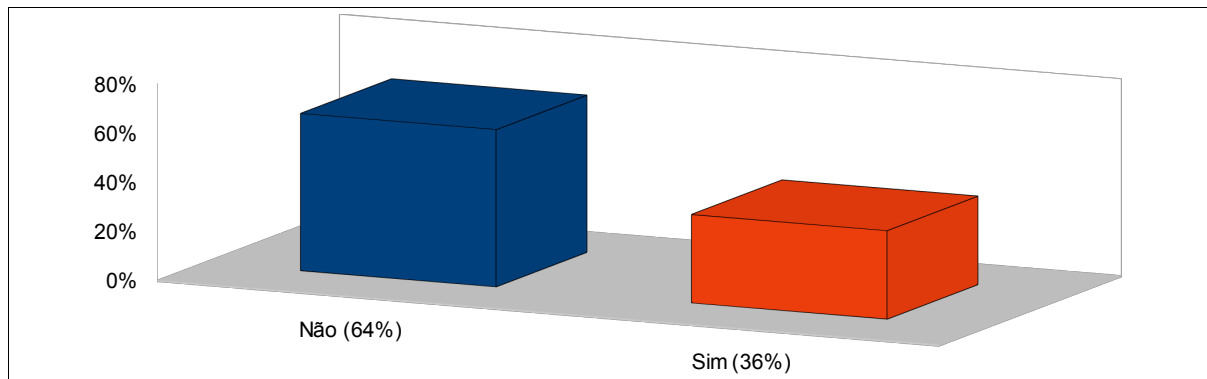


Gráfico 05 - Possuem ou não filhos

Fonte: Elaborado pelo autor

Naquilo que se refere a escolaridade dos respondentes, pode-se averiguar que: 2% (1 respondentes) possuem ensino médio completo, 11% (5 respondentes) possuem graduação em andamento, 11% (5 respondentes) possuem graduação completa, 14% (6 respondentes) possuem especialização em andamento, 22% (10 respondentes) possuem graduação completa, 2% (1 respondentes) possuem mestrado em andamento, 22% (10 respondentes) possuem mestrado completo, 5% (2 respondentes) possuem doutorado em andamento, 11% (5 respondentes) possuem doutorado completo. O gráfico abaixo demonstra a situação:

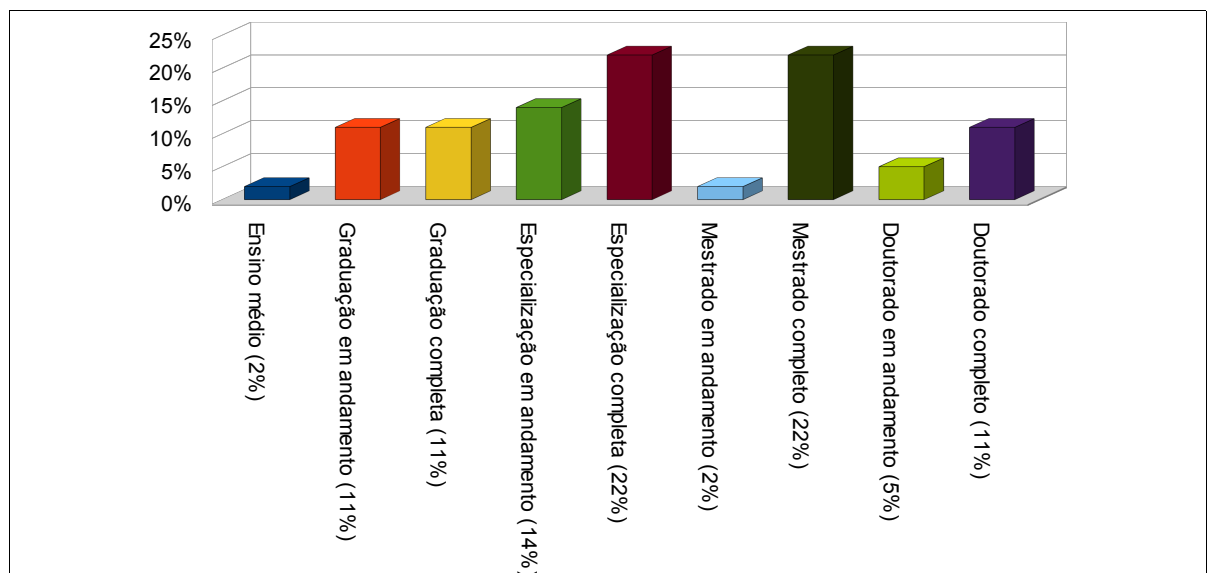


Gráfico 06 – Nível de escolaridade

Fonte: Elaborado pelo autor

A cidade de residência dos respondentes são: Erechim 76% (34 respondentes); Getúlio Vargas 7% (3 respondentes); Sertão 8% (4 respondentes); Passo Fundo 2% (1

respondentes); ainda, 7% (3 respondentes) afirmaram possuir 2 locais de residência, uma vez que passam a semana em Erechim, e o restante em seu domicílio de origem. O gráfico abaixo elucida a situação:

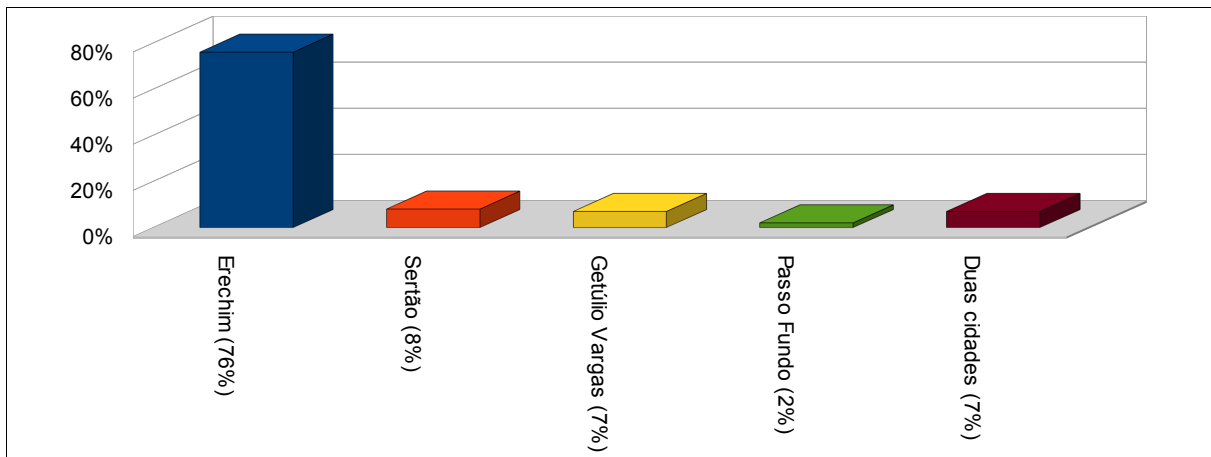


Gráfico 07 - Residência

Fonte: Elaborado pelo autor

Ainda, para o desempenho do cargo, 47% (21 respondentes) precisou mudar seu domicílio, 51% (23 respondentes) não teve necessidade de mudança de domicílio, e 2% (1 respondentes) teve necessidade parcial de mudança de domicílio, conforme o gráfico abaixo:

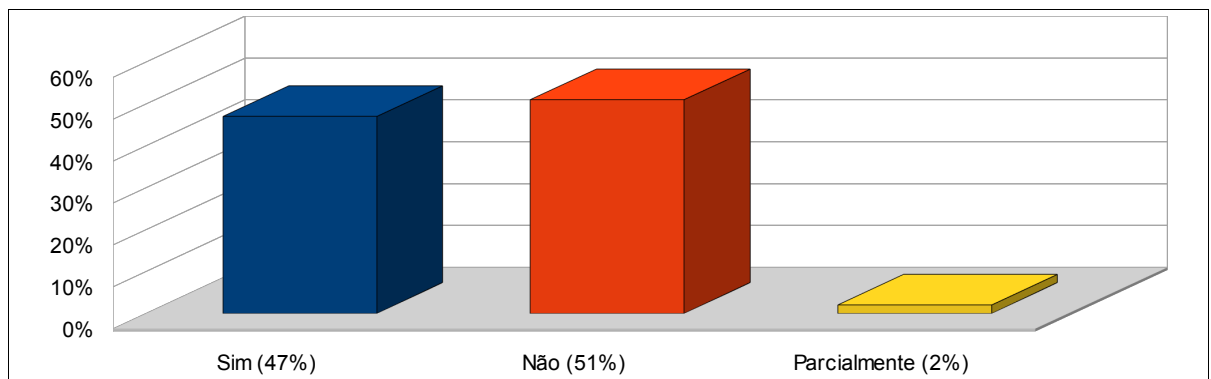


Gráfico 08 - Mudança de domicílio para o desempenho do cargo

Fonte: Elaborado pelo autor

Naquilo que se refere ao tipo de moradia, pode-se verificar que 42% (19 respondentes) possuem moradia própria, 49% (22 respondentes) possui moradia alugada, e 9% (4 respondentes) possui outro tipo de moradia. O gráfico abaixo demonstra tal situação:

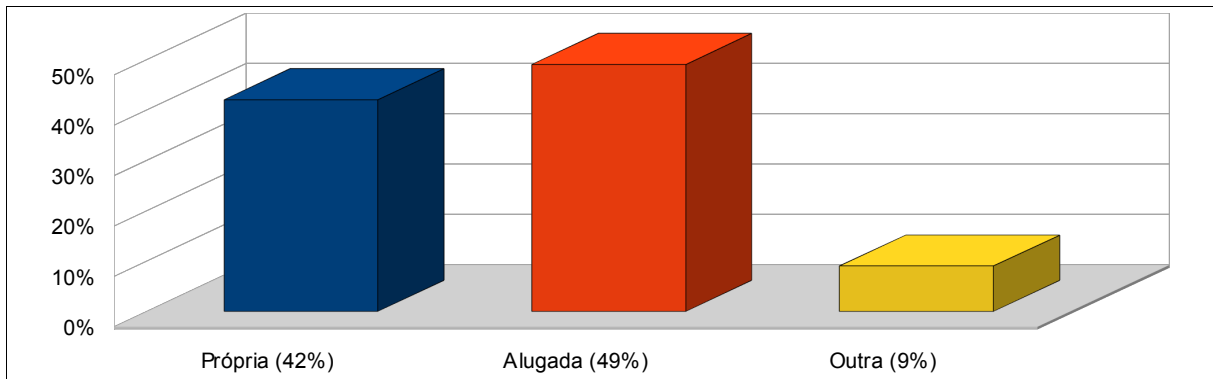


Gráfico 09 - Tipo de moradia
Fonte: Elaborado pelo autor

Ainda, 16% (7 respondentes) reside sozinho, 7% (3 respondentes) reside com amigos, 70% (32 respondentes) reside com familiares, 7% (3 respondentes) reside com outros tipos não descritos. O gráfico abaixo demonstra tal situação:

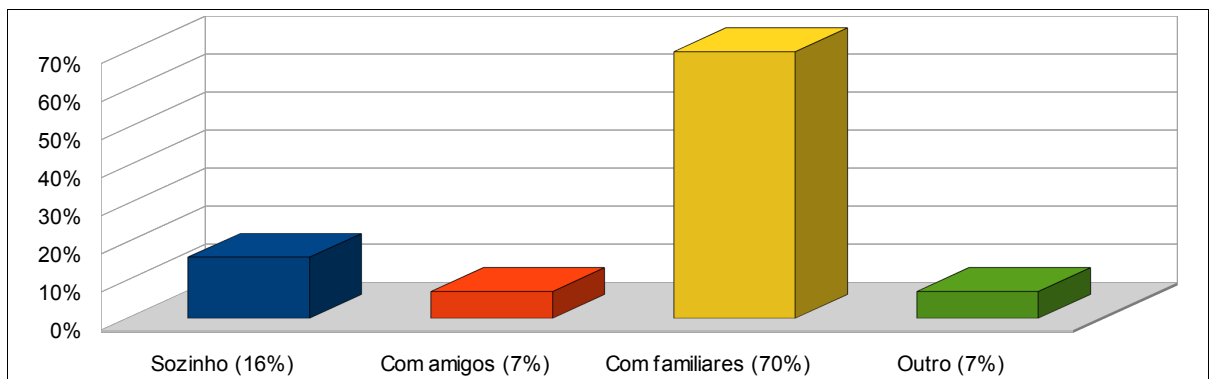


Gráfico 10 - Grupo ou pessoa com quem reside.
Fonte: Elaborado pelo autor

Naquilo que se refere ao meio de locomoção, 9% (4 respondentes) vão e retornam ao trabalho a pé, 20% (9 respondentes) usam transporte público, o ônibus, e 71% (32 respondentes) usam carro. O gráfico abaixo representa a situação.

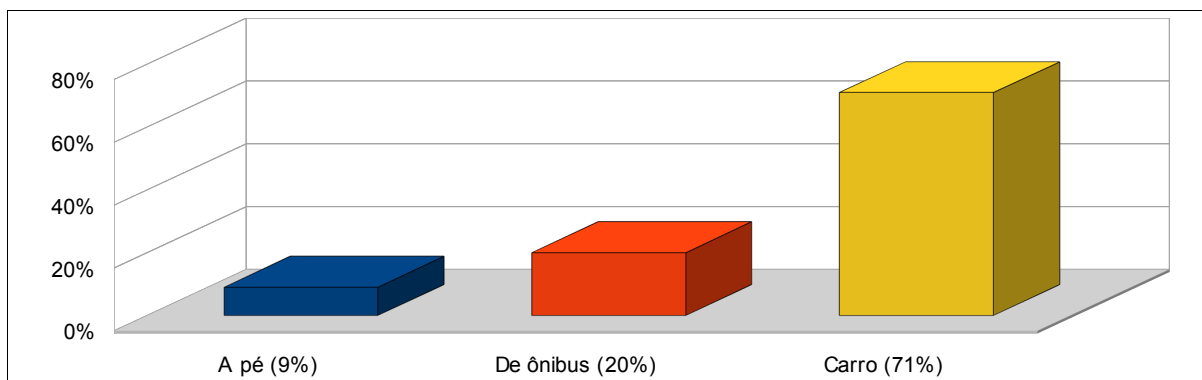


Gráfico 11 - Meio de locomoção para o trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

5.2 Características profissionais dos respondentes

Neste item será verificado as características profissionais dos respondentes, sendo a análise dividida em dois segmentos, quais sejam, o dos professores técnico tecnológicos e o dos técnicos administrativos.

5.2.1 Dos professores técnico tecnológicos

Dentre as características profissionais concernentes ao segmento dos professores técnico tecnológico expõem-se as seguintes considerações.

Naquilo que se refere ao tempo de serviço público verificou-se que, 30% (6 respondentes) possuem menos de um ano se serviço público, 55% (11 respondentes) possuem de um a cinco anos, 10% (2 respondentes) possuem de cinco a dez anos, e 5% (1 respondente) contam com mais de dez anos de serviço público. O gráfico abaixo demonstra a situação:

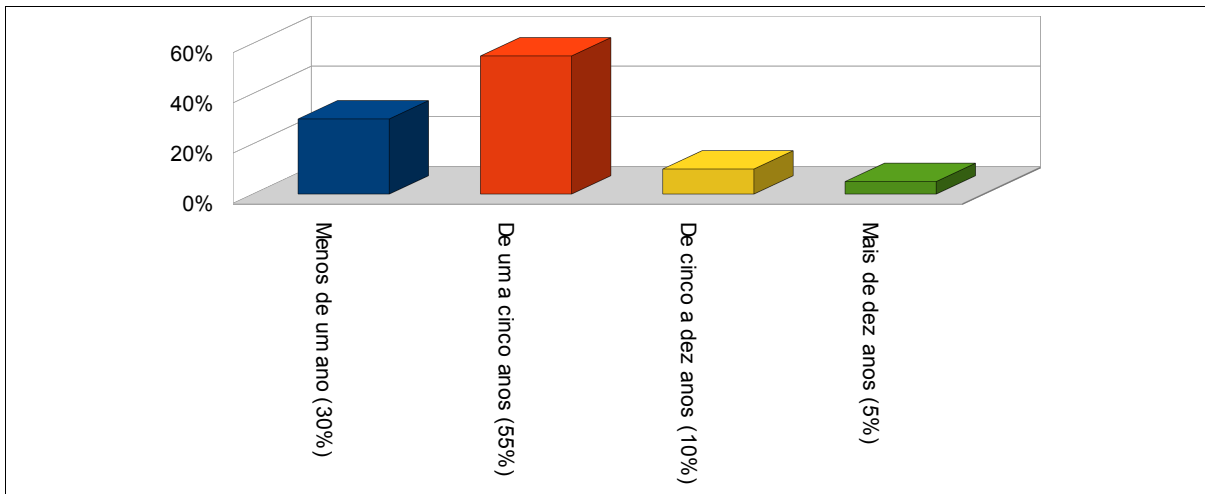


Gráfico 12 - Tempo de serviço
Fonte: Elaborado pelo autor

Sobre a procedência profissional dos respondentes, antes de ingressarem no IFRS – Campus Erechim, verificou-se que 15% (3 respondentes) não trabalhavam, 50% (10 respondentes) trabalhavam na iniciativa privada, e 35% (7 respondentes) trabalhavam no serviço público. O gráfico abaixo demonstra a situação:

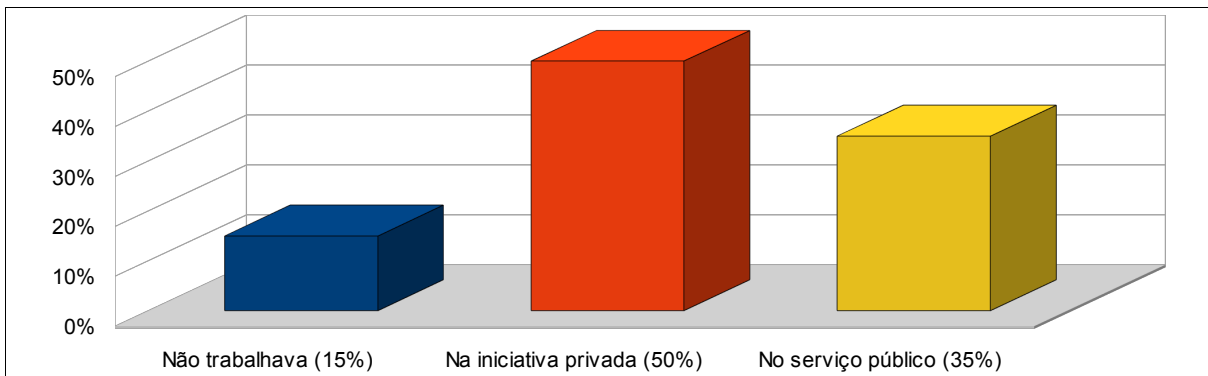


Gráfico 13 - Procedência profissional
Fonte: Elaborado pelo autor

Acerca do tempo de serviço no IFRS – Campus Erechim, 10% (2 respondentes) dos respondentes tem menos de seis meses de serviço, 30% (6 respondentes) tem de seis meses a um ano, 60% (12 respondentes) tem de um a dois anos, nenhum dos respondentes tem mais de dois anos. Conforme o gráfico abaixo:

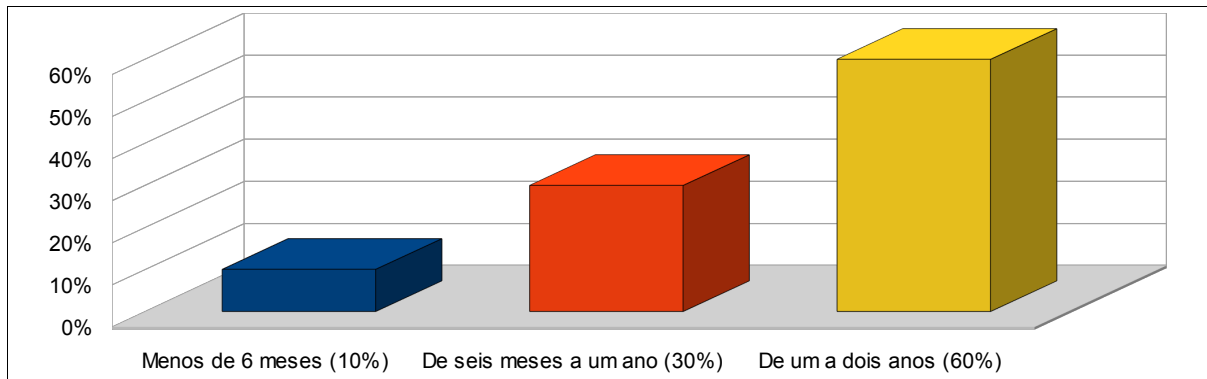


Gráfico 14 - Tempo de serviço no IFRS

Fonte: Elaborado pelo autor

Naquilo que tange a realização de trabalhos fora do IFRS com o propósito de complementar a renda, 100% (20 respondentes) dos respondentes nunca realiza nenhum tipo de atividade.

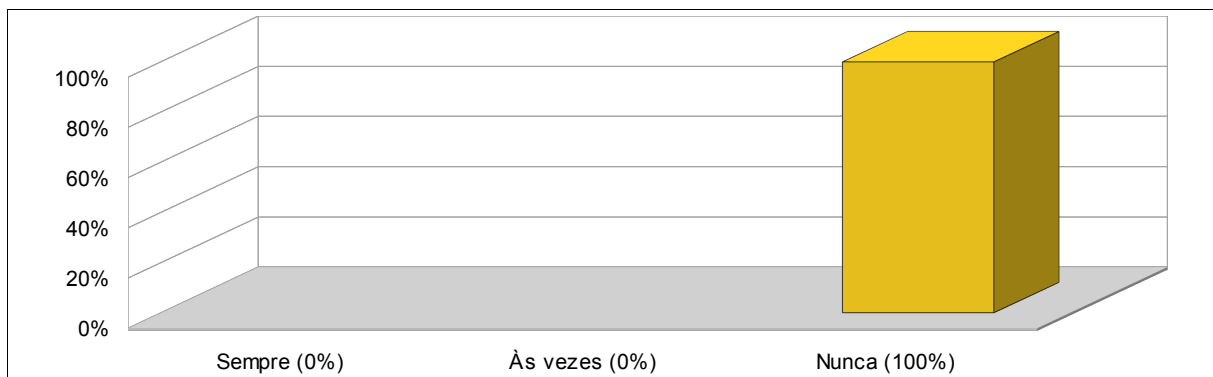


Gráfico 15 - Realização de trabalhos fora do IFRS

Fonte: Elaborado pelo autor

5.2.2 Dos técnicos administrativos

Naquilo que se refere ao segmento técnico administrativo, as características profissionais são assim expostas.

Com relação ao tempo de serviço público verificou-se que, 16% (4 respondentes) possuem menos de um ano de serviço público, 52% (13 respondentes) possuem de um a cinco anos, 12% (3 respondentes) possuem de cinco a dez anos, e 20% (5 respondente) contam com mais de dez anos de serviço público. O gráfico abaixo demonstra a situação:

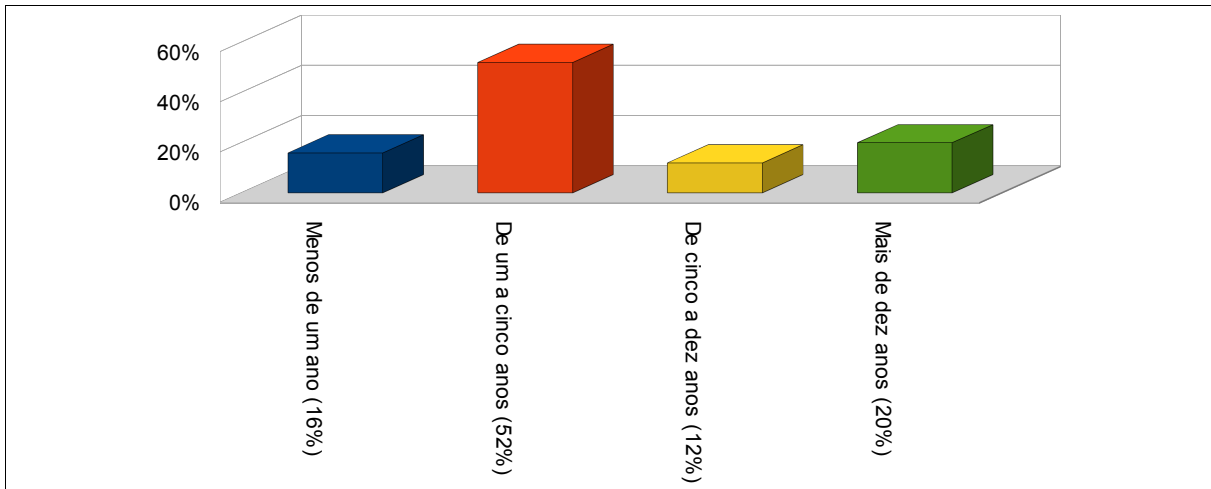


Gráfico 16 - Tempo de serviço público.

Fonte: Elaborado pelo autor

Sobre a procedência profissional dos respondentes, antes de ingressarem no IFRS – Campus Erechim, verificou-se que 8% (2 respondentes) não trabalhavam, 32% (8 respondentes) trabalhavam na iniciativa privada, e 60% (15 respondentes) trabalhavam no serviço público. O gráfico abaixo demonstra a situação:

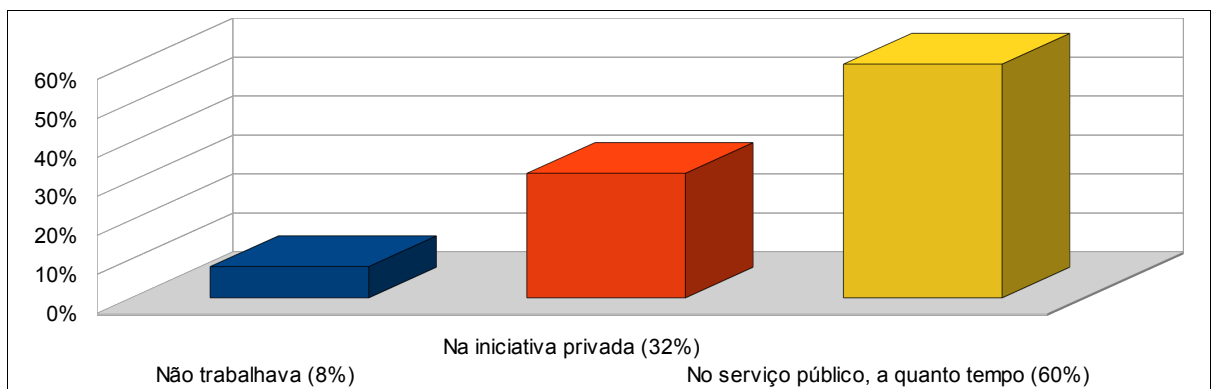


Gráfico 17 - Procedência profissional

Fonte: Elaborado pelo autor

Acerca do tempo de serviço no IFRS – Campus Erechim, 4% (1 respondentes) dos respondentes tem menos de seis meses de serviço, 28% (7 respondentes) tem de seis meses a um ano, 64% (16 respondentes) tem de um a dois anos, 4% (1 respondentes) tem mais de dois anos. Conforme o gráfico abaixo:

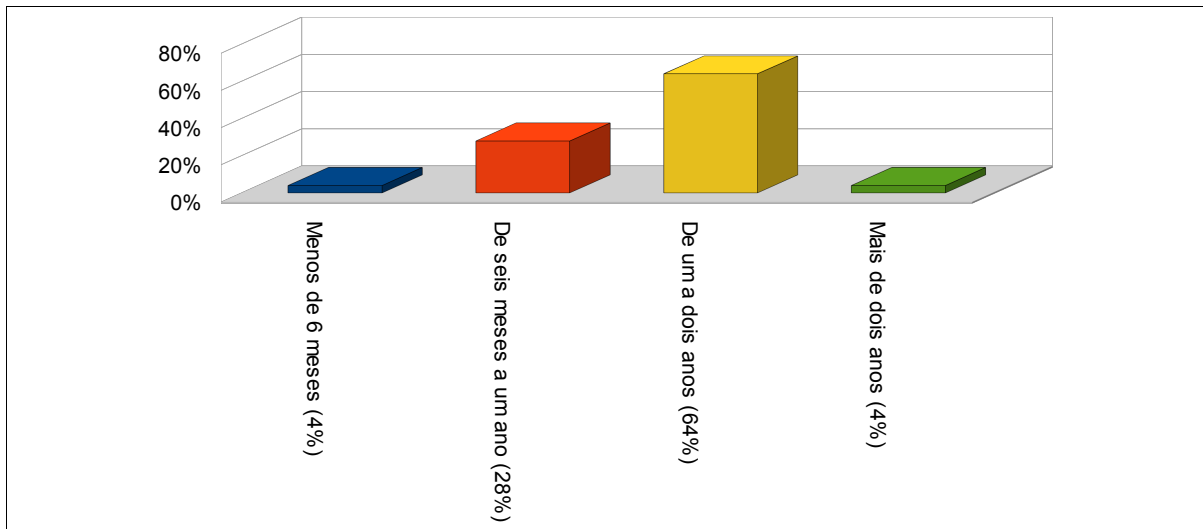


Gráfico 18 - Tempo de serviço no IFRS

Fonte: Elaborado pelo autor

Naquilo que tange a realização de trabalhos fora do IFRS com o propósito de complementar a renda, 8% (2 respondentes) dos respondentes sempre realiza, 8% (2 respondentes) realiza as vezes, e 84% (21 respondentes) nunca realiza.

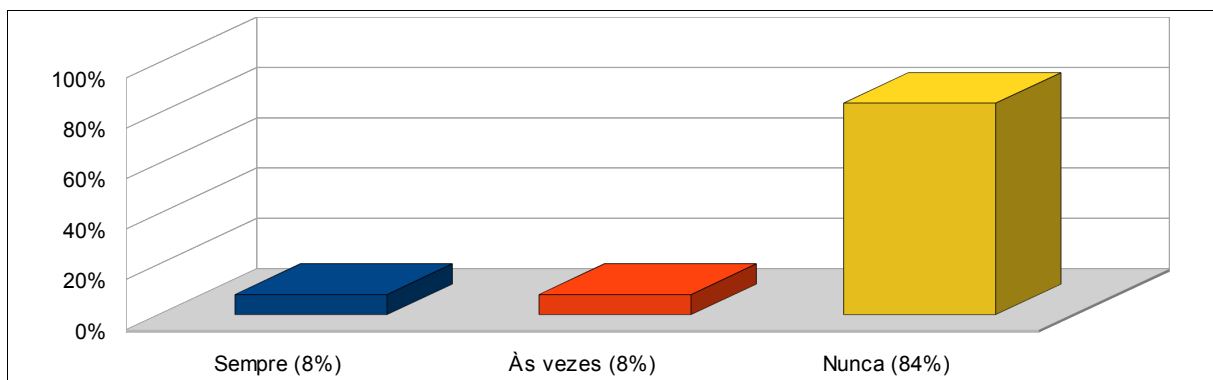


Gráfico 19 - Realização de trabalhos fora do IFRS

Fonte: Elaborado pelo autor

5.3 Indicadores da QVT

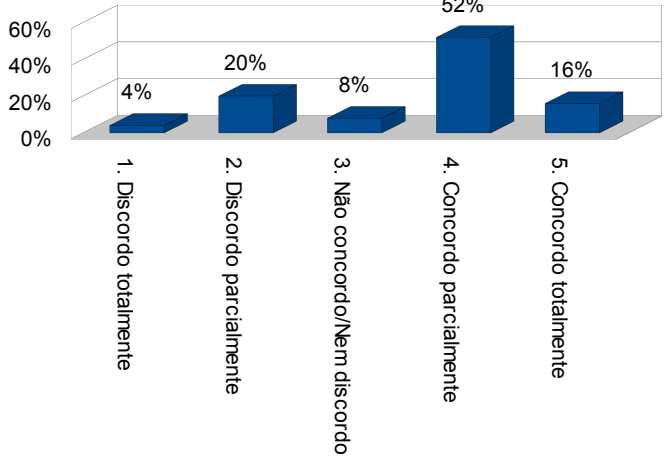
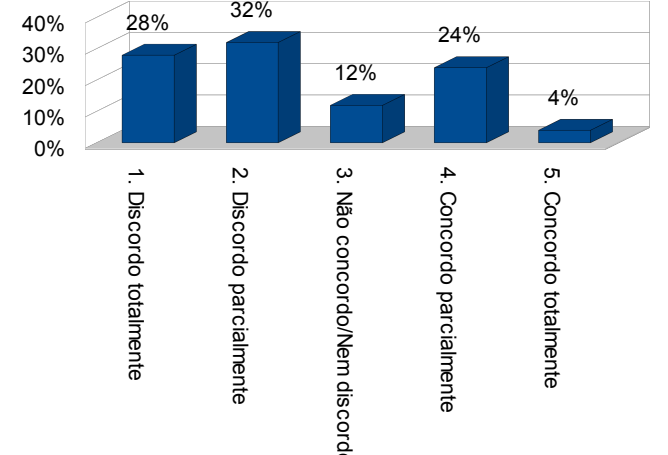
Neste item são apresentados os resultados obtidos na terceira parte do questionário aplicado junto aos servidores da instituição. Serão analisadas as 8 dimensões definidas por Walton (1973), sendo apresentadas as porcentagens das variáveis que compõe cada dimensão, assim como a média, variância e o desvio padrão relativas à QVT. Com isso, torna-se possível conhecer e avaliar os fatores causadores de satisfação ou insatisfação por parte dos servidores. Será possível ainda propor alternativas de melhoria a fatores considerados insatisfatórios, bem

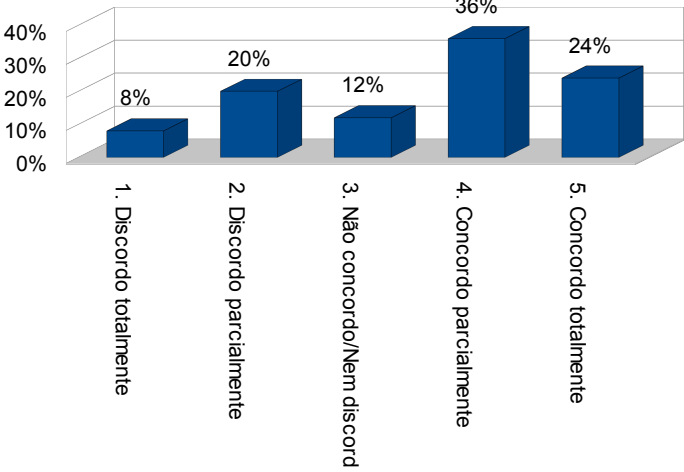
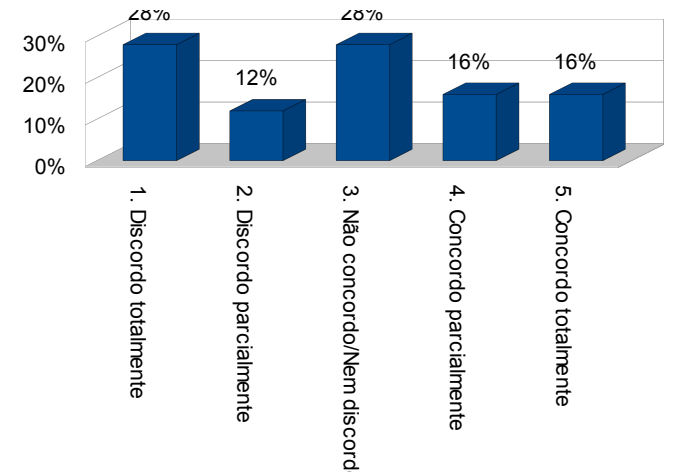
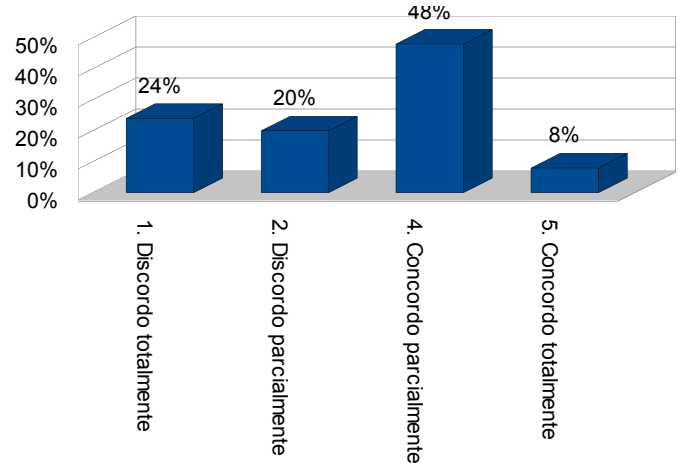
como manutenção e incremento de pontos fortes da instituição. Ressalta-se o fato de que foram ignoradas para fins de cálculo das médias as marcações múltiplas e questões não assinaladas no questionário.

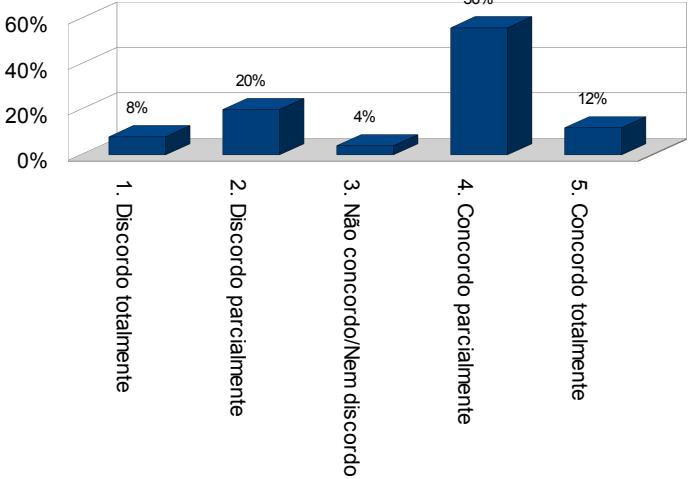
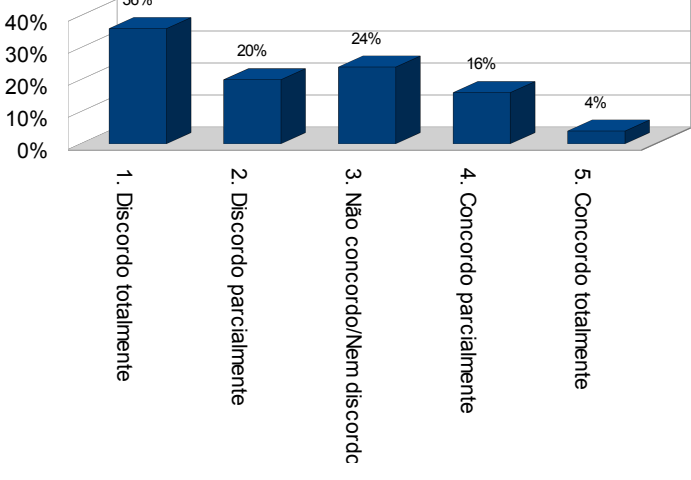
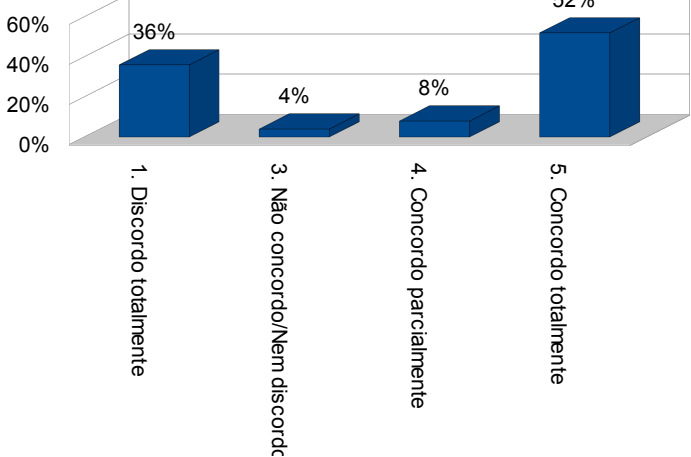
Cabe destacar que a análise será comparativa entre os cargos de técnico administrativo e de professores. Portanto em um primeiro momento será averiguado os indicadores de QVT, por itens, dos técnicos administrativos e posteriormente dos professores.

5.3.1 QVT – Compensação justa e adequada – Técnicos administrativos

Naquilo que tange ao critério compensação justa e adequada, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>1.1 Considero minha remuneração ser justa se comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido.</p> <p>Observou-se que os respondentes em sua maioria concordam parcialmente sobre a remuneração ser justa se comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido pelo cargo. Por outro lado observou-se que uma parcela significativa discorda parcialmente.</p>	 <p>Gráfico 20 – Distribuição da frequência Q 1.1.1</p>
<p>1.2 Considero minha remuneração ser insuficiente se comparada ao mercado de trabalho.</p> <p>Para esta variável houve uma oscilação nas respostas, ou seja, 28% discordaram totalmente da afirmação, e 32% discordaram parcialmente, já do outro lado, 24% concordou parcialmente com este critério.</p>	 <p>Gráfico 21 – Distribuição da frequência Q 1.2.1</p>

Variável estudada	Resultados												
<p>1.3 Considero minha remuneração ser adequada ao meu trabalho, comparada ao mercado de trabalho.</p> <p>Observa-se que uma parcela significativa da população, 60% concordam parcialmente e totalmente com esse critério.</p>	 <p>Gráfico 22 – Distribuição da frequência Q 1.3.1</p> <table border="1" data-bbox="719 405 1406 875"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discord</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>24%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	8%	2. Discordo parcialmente	20%	3. Não concordo/Nem discord	12%	4. Concordo parcialmente	36%	5. Concordo totalmente	24%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	8%												
2. Discordo parcialmente	20%												
3. Não concordo/Nem discord	12%												
4. Concordo parcialmente	36%												
5. Concordo totalmente	24%												
<p>1.4 Considero minha remuneração ser generosa comparada ao mercado de trabalho.</p> <p>Dos respondentes, 28% discorda totalmente com essa afirmação, e 28% não concorda nem discorda.</p>	 <p>Gráfico 23 – Distribuição da frequência Q 1.4.1</p> <table border="1" data-bbox="719 954 1406 1424"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discord</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>16%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	28%	2. Discordo parcialmente	12%	3. Não concordo/Nem discord	28%	4. Concordo parcialmente	16%	5. Concordo totalmente	16%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	28%												
2. Discordo parcialmente	12%												
3. Não concordo/Nem discord	28%												
4. Concordo parcialmente	16%												
5. Concordo totalmente	16%												
<p>1.5 Considero minha remuneração ser suficiente para cobrir todas as despesas do lar e necessidades de minha família.</p> <p>Os respondentes, em sua maioria concordam ser a remuneração suficiente para cobrir todas as despesas do lar e necessidades da sua família.</p>	 <p>Gráfico 24 – Distribuição da frequência Q 1.5.1</p> <table border="1" data-bbox="719 1507 1406 1977"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	24%	2. Discordo parcialmente	20%	4. Concordo parcialmente	48%	5. Concordo totalmente	8%		
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	24%												
2. Discordo parcialmente	20%												
4. Concordo parcialmente	48%												
5. Concordo totalmente	8%												

Variável estudada	Resultados												
<p>1.6 Considero minha remuneração ser possível reservar recursos para o lazer.</p> <p>A maioria dos respondentes concorda parcialmente. Isso demonstra que com a remuneração é possível reservar recursos para o lazer.</p>	 <p>Gráfico 25 – Distribuição da frequência Q 1.6.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>56%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	8%	2. Discordo parcialmente	20%	3. Não concordo/Nem discordo	4%	4. Concordo parcialmente	56%	5. Concordo totalmente	12%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	8%												
2. Discordo parcialmente	20%												
3. Não concordo/Nem discordo	4%												
4. Concordo parcialmente	56%												
5. Concordo totalmente	12%												
<p>1.7 Considero que a Instituição tem se empenhado a fim de garantir melhorias salariais aos servidores.</p> <p>Neste item, a preponderância de 36% das respostas discordarem totalmente demonstra que a Instituição não tem se empenhado para garantir melhorias salariais aos servidores.</p>	 <p>Gráfico 26 – Distribuição da frequência Q 1.7.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	36%	2. Discordo parcialmente	20%	3. Não concordo/Nem discordo	24%	4. Concordo parcialmente	16%	5. Concordo totalmente	4%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	36%												
2. Discordo parcialmente	20%												
3. Não concordo/Nem discordo	24%												
4. Concordo parcialmente	16%												
5. Concordo totalmente	4%												
<p>1.8 Já recebi reajuste salarial desde a minha admissão na Instituição.</p> <p>Neste item, 52% dos respondentes afirmam que já receberam reajustes salariais na Instituição desde a admissão. Tal fato fica evidenciado pela existência de um plano de carreira.</p>	 <p>Gráfico 27 – Distribuição da frequência Q 1.8.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>2. Não concordo/Nem discordo</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3. Concordo parcialmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo totalmente</td> <td>52%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	36%	2. Não concordo/Nem discordo	4%	3. Concordo parcialmente	8%	4. Concordo totalmente	52%		
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	36%												
2. Não concordo/Nem discordo	4%												
3. Concordo parcialmente	8%												
4. Concordo totalmente	52%												

Quadro 07 - Critério compensação justa e adequada entre os técnicos administrativos do IFRS – Campus Erechim.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT compensação justa e adequada, fazendo menção a frequência, média e desvio padrão.

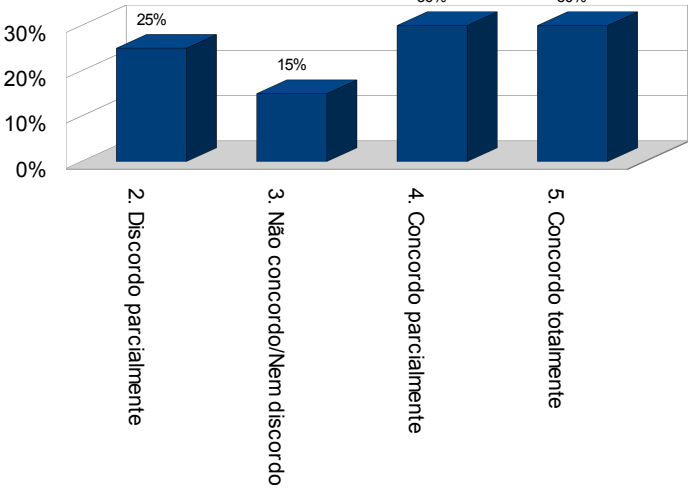
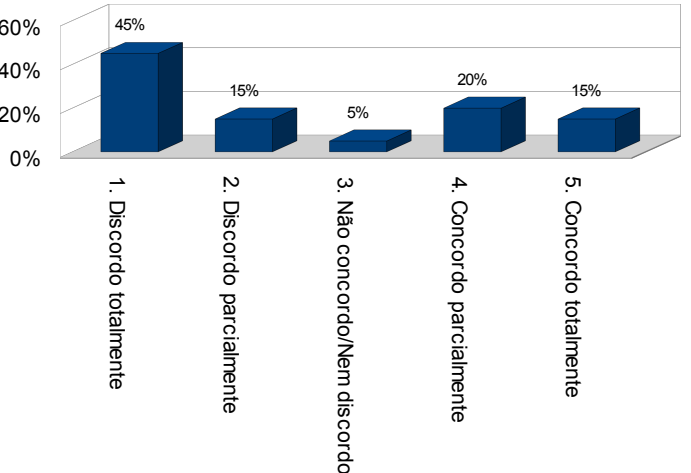
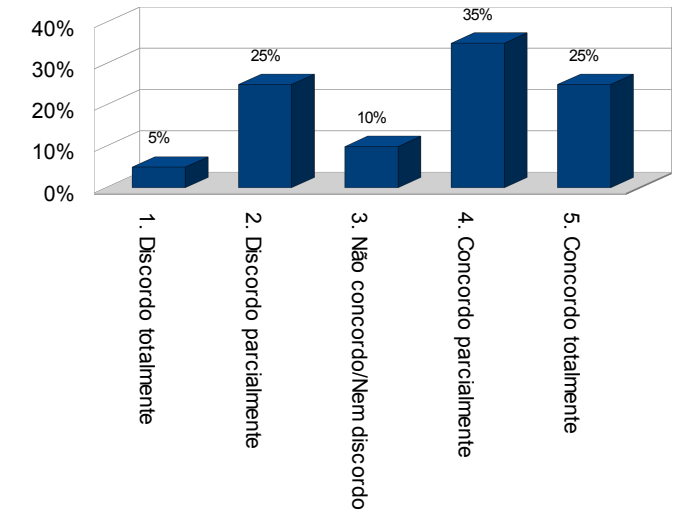
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	1	5	2	13	4	25	3,56	4,74
	%	4%	20%	8%	52%	16%	100%		
Q2	N	7	8	3	6	1	25	2,44	2,92
	%	28%	32%	12%	24%	4%	100%		
Q3	N	2	5	3	9	6	25	3,48	2,74
	%	8%	20%	12%	36%	24%	100%		
Q4	N	7	3	7	4	4	25	2,8	1,87
	%	28%	12%	28%	16%	16%	100%		
Q5	N	6	5	0	12	2	25	2,96	4,58
	%	24%	20%	0%	48%	8%	100%		
Q6	N	2	5	1	14	3	25	3,44	5,24
	%	8%	20%	4%	56%	12%	100%		
Q7	N	9	5	7	4	1	25	2,44	3,03
	%	36%	20%	24%	16%	4%	100%		
Q8	N	9	0	1	2	12	25	3,2	5,36
	%	36%	0%	4%	8%	52%	100%		

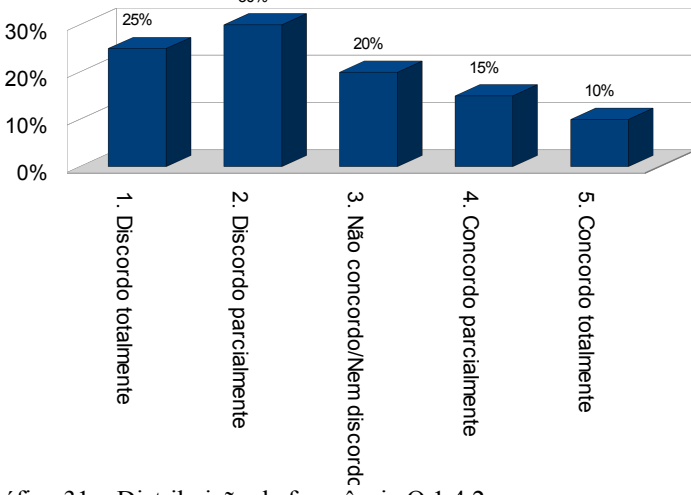
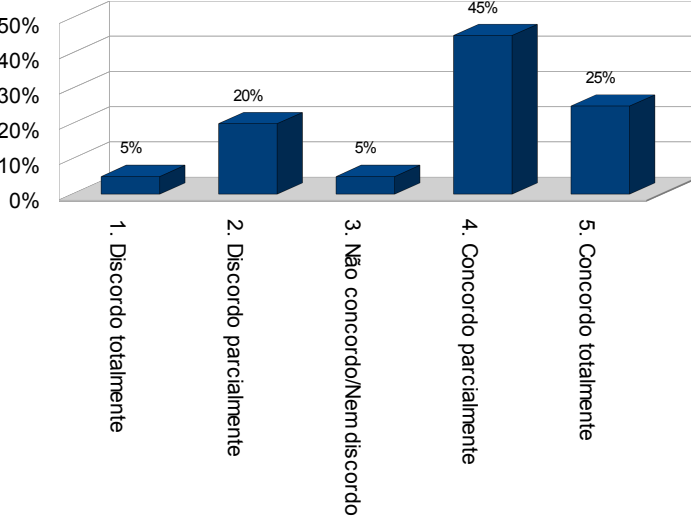
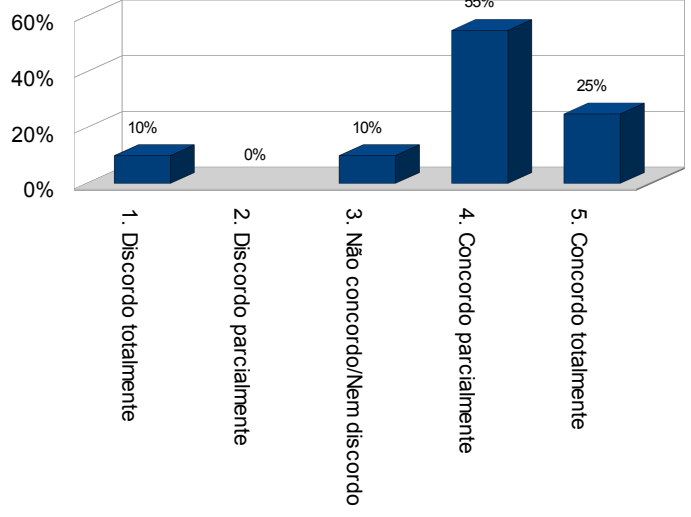
Tabela 1 – Distribuição da frequência

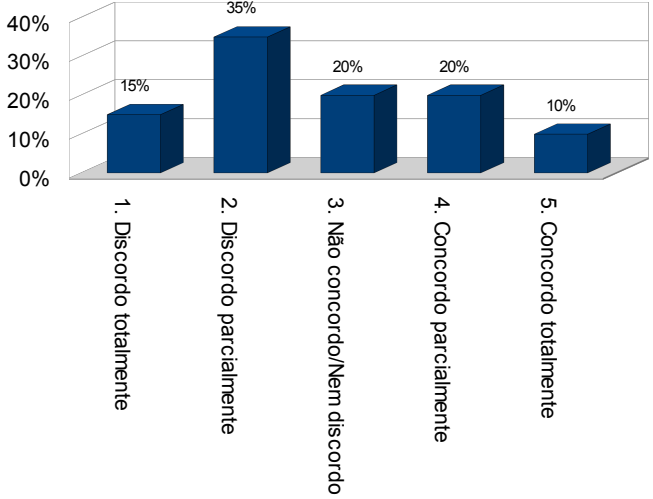
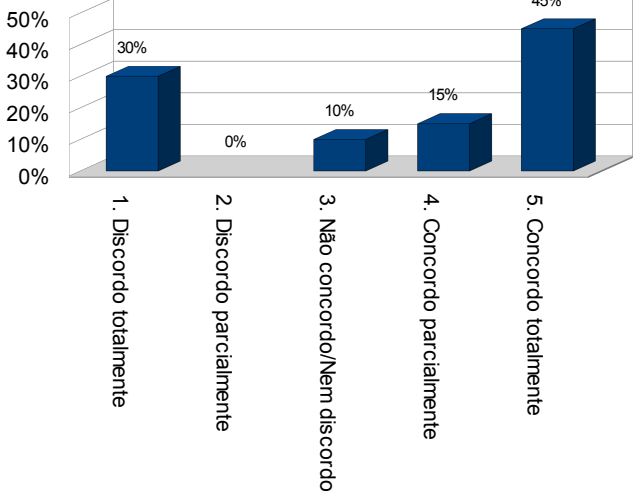
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.2 QVT – Compensação justa e adequada – Professores Técnico Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério compensação justa e adequada, entre os professores técnicos tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>1.1 Considero minha remuneração ser justa se comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido.</p> <p>Uma parcela significativa concorda em ser a remuneração justa quando comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido.</p>	 <p>Gráfico 28 – Distribuição da frequência Q 1.1.2</p>
<p>1.2 Considero minha remuneração ser insuficiente se comparada ao mercado de trabalho.</p> <p>Neste item, 45% dos respondentes discorda totalmente com a afirmação de ser a remuneração insuficiente se comparada ao mercado de trabalho. Isso demonstra um fator positivo, já que pode-se concluir que os respondentes consideram sua remuneração suficiente comparada ao mercado de trabalho.</p>	 <p>Gráfico 29 – Distribuição da frequência Q 1.2.2</p>
<p>1.3 Considero minha remuneração ser adequada ao meu trabalho, comparada ao mercado de trabalho.</p> <p>O resultado deste item demonstra coerência com o anterior, já que a maioria dos respondentes considera sua remuneração adequada se comparada ao mercado de trabalho.</p>	 <p>Gráfico 30 – Distribuição da frequência Q 1.3.2</p>

Variável estudada	Resultados
<p>1.4 Considero minha remuneração ser generosa comparada ao mercado de trabalho. Este item demonstra um percentual de insatisfação significativo.</p>	 <p>Gráfico 31 – Distribuição da frequência Q 1.4.2</p>
<p>1.5 Considero minha remuneração ser suficiente para cobrir todas as despesas do lar e necessidades de minha família. A maioria dos respondentes concorda parcialmente com essa assertiva.</p>	 <p>Gráfico 32 – Distribuição da frequência Q 1.5.2</p>
<p>1.6 Considero minha remuneração ser possível reservar recursos para o lazer. Neste item, 55% dos respondentes concorda parcialmente, demonstrando que com a remuneração é possível reservar recursos para o lazer.</p>	 <p>Gráfico 33 – Distribuição da frequência Q 1.6.2</p>

Variável estudada	Resultados
<p>1.7 Considero que a Instituição tem se empenhado a fim de garantir melhorias salariais aos servidores.</p> <p>O percentual preponderante foi discordando parcialmente de tal afirmativa, o que demonstra que a Instituição, assim como o posicionado pelos técnicos administrativos, não tem se empenhado a fim de garantir melhorias salariais aos servidores.</p>	 <p>Gráfico 34 – Distribuição da frequência Q 1.7.2</p>
<p>1.8 Já recebi reajuste salarial desde a minha admissão na instituição.</p> <p>Assim como 45% dos respondentes concordam totalmente com essa afirmativa, do oposto extremo, 30% discordam totalmente.</p>	 <p>Gráfico 35 – Distribuição da frequência Q 1.8.2</p>

Quadro 08 - Critério compensação justa e adequada entre os professores técnico tecnológicos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT compensação justa e adequada entre os professores técnico tecnológicos, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

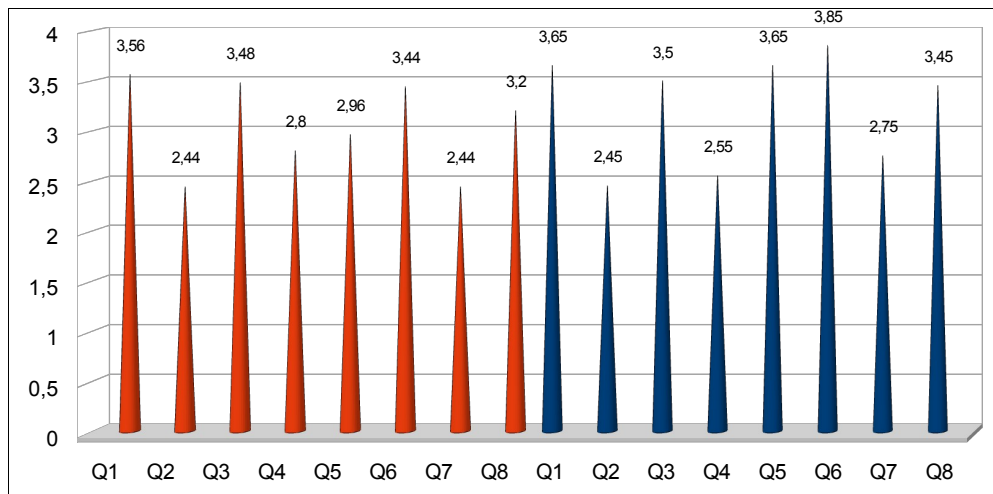
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	0	5	3	6	6	20	3,65	2,55
	%	0%	25%	15%	30%	30%	100%		
Q2	N	9	3	1	4	3	20	2,45	3
	%	45%	15%	5%	20%	15%	100%		
Q3	N	1	5	2	7	5	20	3,5	2,45
	%	5%	25%	10%	35%	25%	100%		
Q4	N	5	6	4	3	2	20	2,55	1,58
	%	25%	30%	20%	15%	10%	100%		
Q5	N	1	4	1	9	5	20	3,65	3,32
	%	5%	20%	5%	45%	25%	100%		
Q6	N	2	0	2	11	5	20	3,85	4,3
	%	10%	0%	10%	55%	25%	100%		
Q7	N	3	7	4	4	2	20	2,75	1,87
	%	15%	35%	20%	20%	10%	100%		
Q8	N	6	0	2	3	9	20	3,45	3,54
	%	30%	0%	10%	15%	45%	100%		

Tabela 2 – Distribuição da frequência

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.3 Análise comparada – QVT – Compensação justa e adequada

O indicador de QVT compensação justa e adequada, pode ser vislumbrado comparativamente entre os cargos de técnicos administrativos e de professores técnicos tecnológicos, através do gráfico abaixo, naquilo que diz respeito à média, calculada a partir dos graus de concordância/discordância relativos às afirmações que constavam no questionário.



- Q1 - Considero minha remuneração ser justa se comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido.
 Q2 - Considero minha remuneração ser insuficiente se comparada ao mercado de trabalho.
 Q3 - Considero minha remuneração ser adequada ao meu trabalho, comparada ao mercado de trabalho.
 Q4 - Considero minha remuneração ser generosa, comparada ao mercado de trabalho.
 Q5 - Considero minha remuneração ser suficiente para cobrir todas as despesas do lar e necessidades de minha família.
 Q6 - Considero minha remuneração ser possível reservar recursos para o lazer.
 Q7 - Considero que a Instituição tem se empenhado a fim de garantir melhorias salariais aos servidores.
 Q8 - Já recebi reajuste salarial desde a minha admissão na instituição.

Gráfico 36 – Médias QVT - Compensação justa e adequada

Fonte: Elaborado pelo autor

Este primeiro critério analisado obteve a média global de 3,04 entre os técnicos administrativos e de 3,23 entre os professores, o que pressupõe um nível de satisfação neutro em relação à remuneração recebida.

O item Q1 questionava se a remuneração recebida pelo servidor era justa se comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido, sendo que o mesmo obteve a média de 3,56 entre os técnicos e 3,65 entre os professores. Tal valor revela um índice de satisfação neutro, tendente a concordância parcial.

No item Q2, observa-se uma elevada discordância neste quesito – o que demonstra que a remuneração é considerada parcialmente suficiente pelos servidores, se comparada com o mercado de trabalho.

O item Q3 apresenta um índice de satisfação neutro, tendente a concordância parcial.

O item Q4 naquilo que se refere a considerar a remuneração generosa se comparada com o mercado de trabalho obteve média 2,8 entre os técnicos, e 2,55 entre os professores, demonstrando um nível de discordância parcial a neutro.

O quesito Q5 questionava se a remuneração do servidor é suficiente para cobrir todas

as despesas do lar, obteve a média 2,96 entre os técnicos e 3,65 entre os professores. Tal fator demonstra uma certa diferença de posicionamentos entre os cargos, já que os técnicos encontram-se num grau de discordância parcial e os professores de uma satisfação neutra a parcial.

Tal fato justifica-se tendo em vista a diferente remuneração percebida pelos cargos, enquanto os técnicos administrativos recebem salário básico que varia em média de R\$ 1.500,00 a R\$3.000,00, os professores podem variar a remuneração de R\$ 3.500 a R\$6.300.

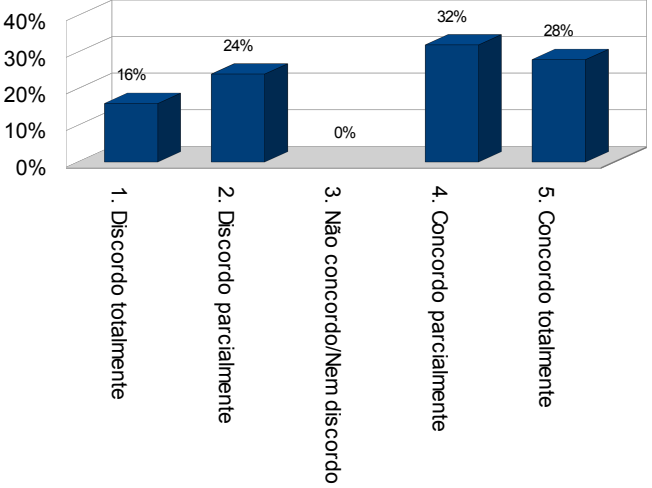
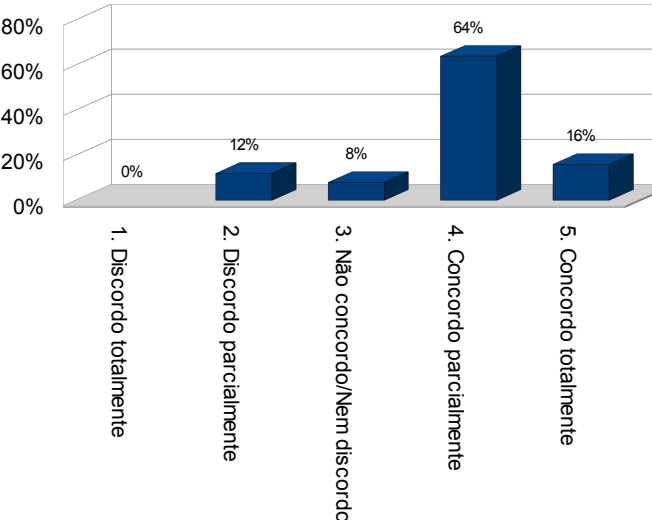
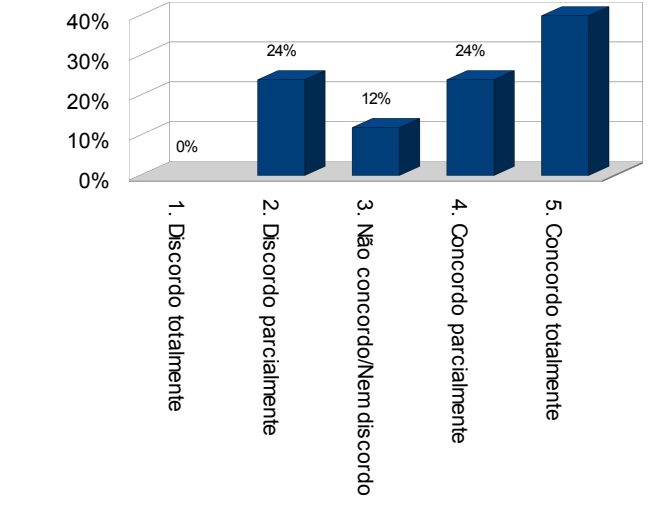
Já item Q6, questionava o servidor em relação a possibilidade deste reservar valores de sua remuneração para gastos com lazer. Obteve-se uma média entre os técnicos de 3,44 e entre os professores de 3,85, ratificando o posicionamento no quesito Q5, e apresentando por consequência um nível considerável de variação. Com esses números obtidos pode-se afirmar que a satisfação frente a este critério mostra-se num nível intermediário entre satisfação parcial e neutra.

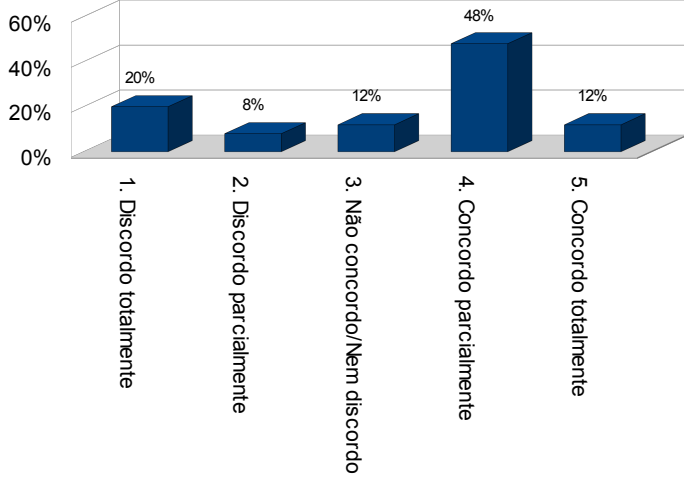
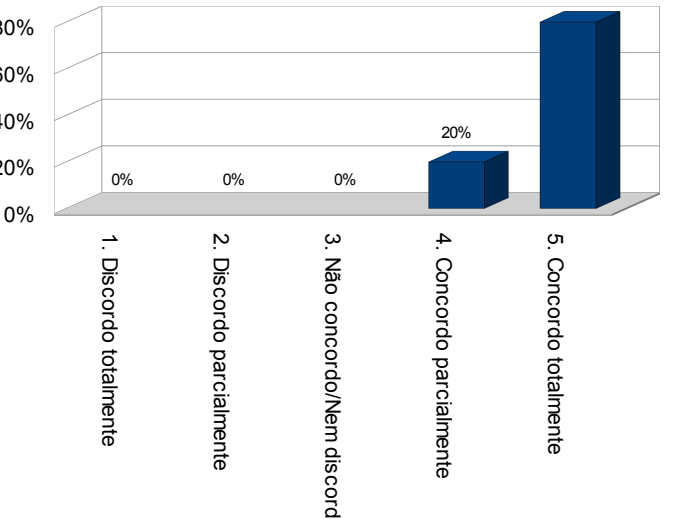
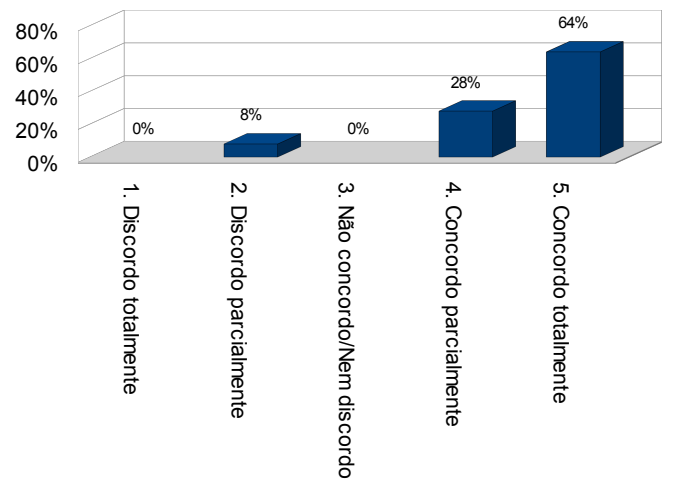
O item subsequente – Q7, trata de uma temática que vai de encontro com a proposição 1.6, também presente no referido gráfico, ou seja, questiona o empenho da instituição em garantir melhorias salariais aos servidores. Dentre os respondentes, a média entre os técnicos foi de 2,44 e entre os professores de 2,75, demonstrando um índice médio de discordância parcial.

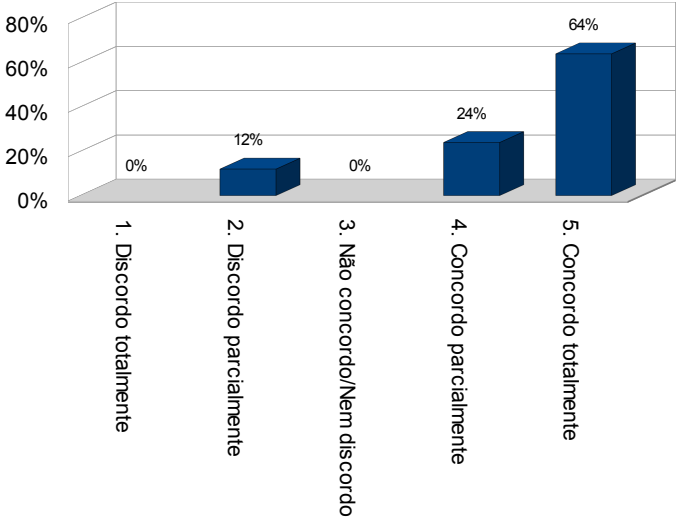
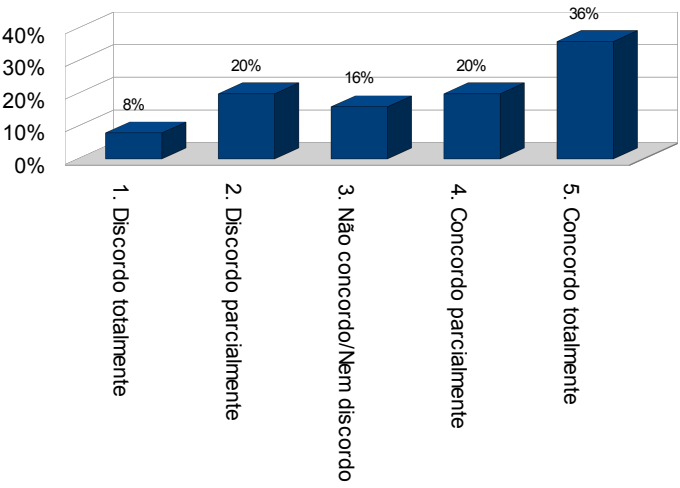
O item Q8 apresentava a seguinte proposição: “já recebi reajuste salarial desde a minha admissão na instituição”, obteve média de 3,2 entre os técnicos e 3,45 entre os professores. A média encontrada revela um nível neutro de respostas e tende a ser proveniente da existência de um plano de carreira entre os servidores da educação a nível federal, porém, que requer 18 meses de efetivo exercício para progredir na carreira, e no caso dos servidores do IFRS – Campus Erechim, muitos ainda não completaram esse interstício temporal.

5.3.4 QVT – Condições de trabalho – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério condições de trabalho, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>2.1 Considerando as atividades desenvolvidas na execução do meu trabalho, é possível afirmar que elas estão livres de riscos a minha saúde ou segurança.</p> <p>Este item demonstrou certo patamar de equilíbrio, entre os que discordam e os que concordam.</p>	 <p>Gráfico 37 – Distribuição da frequência Q 2.1.1</p>
<p>2.2 O tempo de trabalho destinado à execução de minhas tarefas é suficiente.</p> <p>Dos respondentes, 64% concorda parcialmente, demonstrando que o tempo destinado a execução das tarefas é suficiente.</p>	 <p>Gráfico 38 – Distribuição da frequência Q 2.2.1</p>
<p>2.3 Os materiais e equipamentos utilizados na execução de minhas tarefas são de boa qualidade.</p> <p>Neste item, 40% dos respondentes afirmam ser os materiais e equipamentos utilizados na execução das tarefas de boa qualidade.</p>	 <p>Gráfico 39 – Distribuição da frequência Q 2.3.1</p>

Variável estudada	Resultados												
<p>2.4 Minha jornada de trabalho não é cansativa.</p> <p>A maioria dos respondentes concorda parcialmente com essa afirmativa, oque demonstra um fator positivo de QVT, pois presume-se que a jornada de trabalho não seja cansativa.</p>	 <p>Gráfico 40 – Distribuição da frequência Q 2.4.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	20%	2. Discordo parcialmente	8%	3. Não concordo/Nem discordo	12%	4. Concordo parcialmente	48%	5. Concordo totalmente	12%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	20%												
2. Discordo parcialmente	8%												
3. Não concordo/Nem discordo	12%												
4. Concordo parcialmente	48%												
5. Concordo totalmente	12%												
<p>2.5 O ambiente em que trabalho é bem iluminado.</p> <p>Neste quesito, 80% das respostas foram afirmativas no sentido de concordarem totalmente e 20% concordarem parcialmente. Fato positivo para a Instituição.</p>	 <p>Gráfico 41 – Distribuição da frequência Q 2.5.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	0%	3. Não concordo/Nem discordo	0%	4. Concordo parcialmente	20%	5. Concordo totalmente	80%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	0%												
3. Não concordo/Nem discordo	0%												
4. Concordo parcialmente	20%												
5. Concordo totalmente	80%												
<p>2.6 O ambiente em que trabalho é higiênico.</p> <p>Neste quesito, 92% concordam, parcial ou totalmente que o ambiente de trabalho é higiênico, o que leva a crer que é um fator na Instituição.</p>	 <p>Gráfico 42 – Distribuição da frequência Q 2.6.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	8%	3. Não concordo/Nem discordo	0%	4. Concordo parcialmente	28%	5. Concordo totalmente	64%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	8%												
3. Não concordo/Nem discordo	0%												
4. Concordo parcialmente	28%												
5. Concordo totalmente	64%												

Variável estudada	Resultados
<p>2.7 O ambiente em que trabalho possui boa ventilação. Neste quesito, 64% dos respondentes concordam totalmente, o que leva a crer que o ambiente de trabalho possui boa ventilação.</p>	 <p>Gráfico 43 – Distribuição da frequência Q 2.7.1</p>
<p>2.8 O ambiente em que trabalho possui baixo nível de ruídos. Dos respondentes, 36% concorda totalmente com a afirmativa de que o ambiente de trabalho possui baixo nível de ruídos.</p>	 <p>Gráfico 44 – Distribuição da frequência Q 2.8.1</p>

Quadro 09 - Critério condições de trabalho entre os técnicos administrativos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT condições de trabalho, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

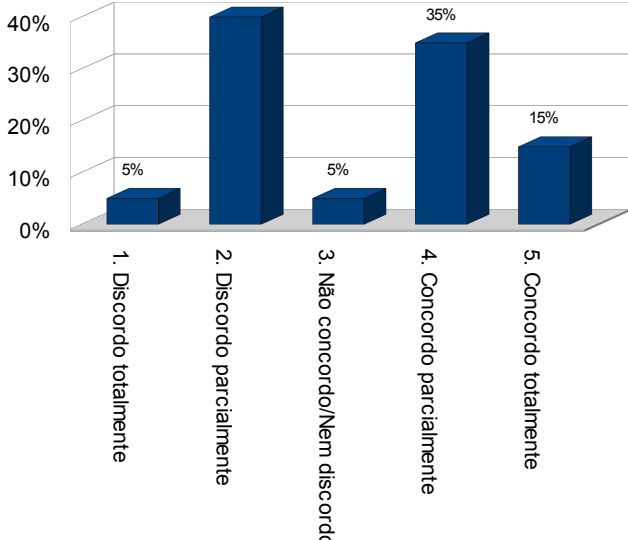
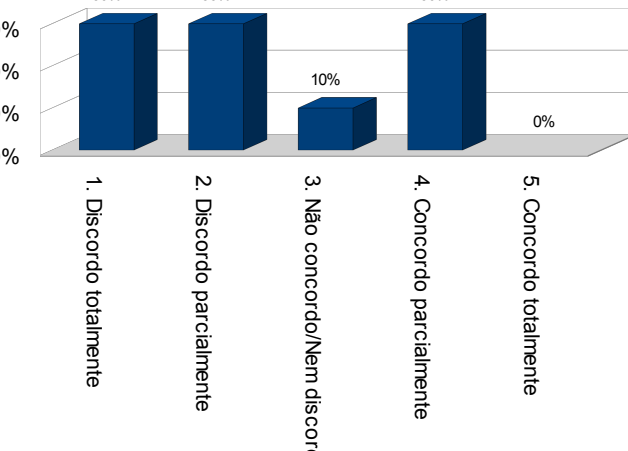
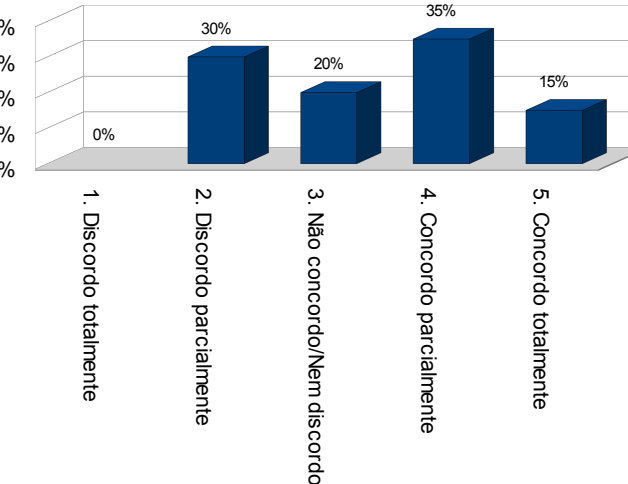
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	4	6	0	8	7	25	3,32	3,16
	%	16%	24%	0%	32%	28%	100%		
Q2	N	0	3	2	16	4	25	3,84	6,32
	%	0%	12%	8%	64%	16%	100%		
Q3	N	0	6	3	6	10	25	3,8	3,74
	%	0%	24%	12%	24%	40%	100%		
Q4	N	5	2	3	12	3	25	3,24	4,06
	%	20%	8%	12%	48%	12%	100%		
Q5	N	0	0	0	5	20	25	4,8	8,66
	%	0%	0%	0%	20%	80%	100%		
Q6	N	0	2	0	7	16	25	4,48	6,78
	%	0%	8%	0%	28%	64%	100%		
Q7	N	0	3	0	6	16	25	4,4	6,63
	%	0%	12%	0%	24%	64%	100%		
Q8	N	2	5	4	5	9	25	3,56	2,55
	%	8%	20%	16%	20%	36%	100%		

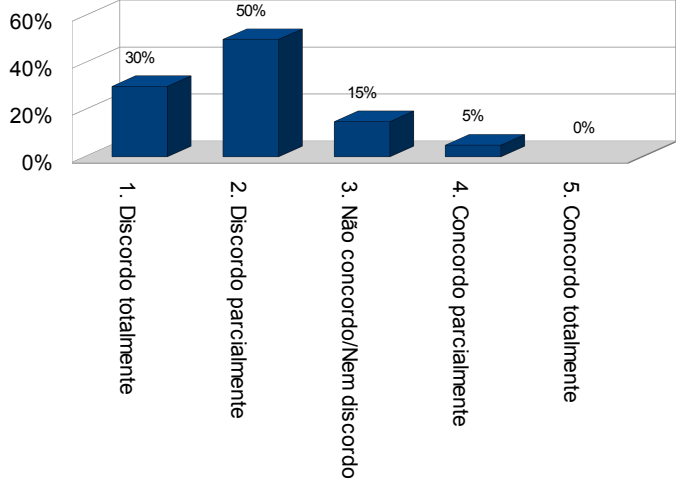
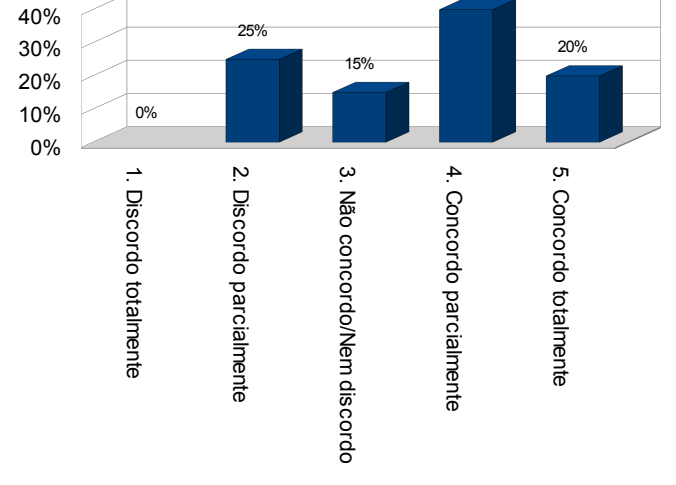
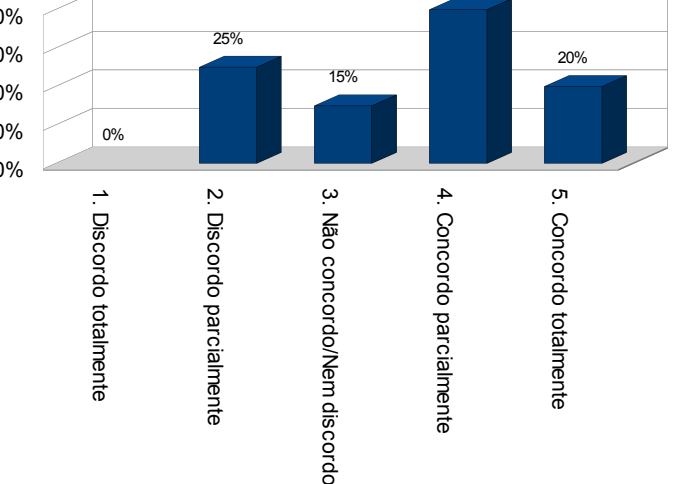
Tabela 3 – Distribuição da frequência

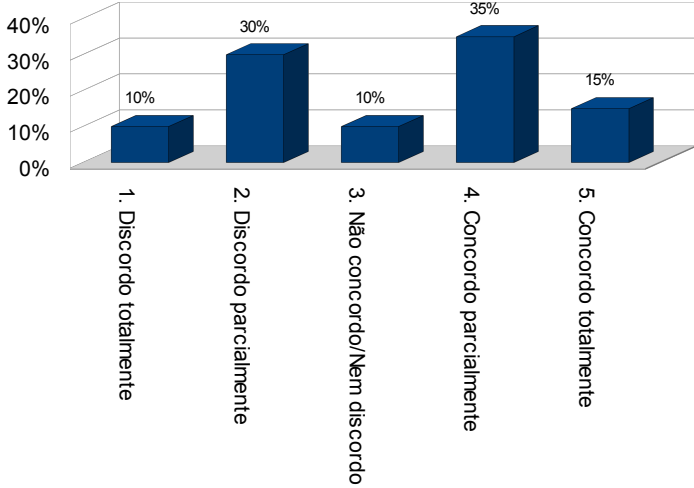
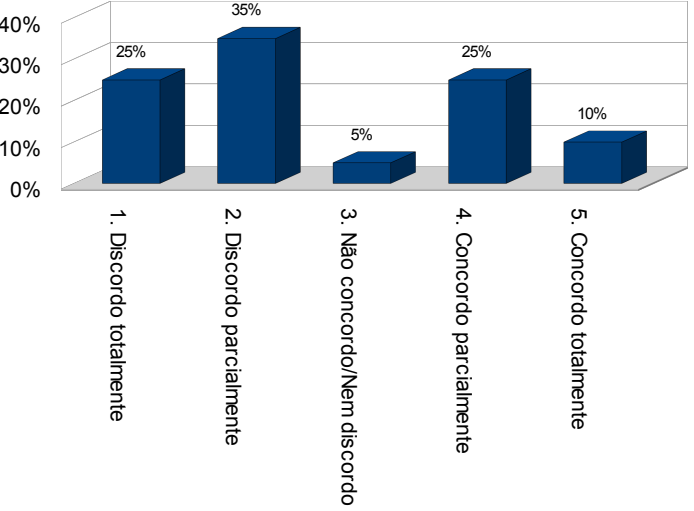
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.5 QVT – Condições de trabalho – Professores Técnico tecnológico

Naquilo que tange ao critério condições de trabalho, entre os professores técnicos tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>2.1 Considerando as atividades desenvolvidas na execução do meu trabalho, é possível afirmar que elas estão livres de riscos a minha saúde ou segurança.</p> <p>Com essa assertiva gerou-se um resultado que oscilou entre os níveis de discordância e concordância, grande parte discordou parcialmente (40%) que as atividades desenvolvidas estão livres de riscos a saúde e segurança, embora no oposto, encontrou-se um percentual de 35% que concordaram parcialmente.</p>	 <p>Gráfico 45 – Distribuição da frequência Q 2.1.2</p>
<p>2.2 O tempo de trabalho destinado à execução de minhas tarefas é suficiente.</p> <p>Observa-se que 30% dos respondentes discordam totalmente e 30% discordam parcialmente da afirmação. Ainda, 30% concordam parcialmente com a afirmativa.</p>	 <p>Gráfico 46 – Distribuição da frequência Q 2.2.2</p>
<p>2.3 Os materiais e equipamentos utilizados na execução de minhas tarefas são de boa qualidade.</p> <p>Neste quesito, 50% concordam com a afirmação, seja parcial ou totalmente.</p>	 <p>Gráfico 47 – Distribuição da frequência Q 2.3.2</p>

Variável estudada	Resultados
<p>2.4 Minha jornada de trabalho não é cansativa.</p> <p>Neste item apresentou 80% das respostas discordando com a afirmação, o que demonstra um fator negativo, uma vez que pode-se concluir que a jornada de trabalho é cansativa.</p>	 <p>Gráfico 48 – Distribuição da frequência Q 2.4.2</p>
<p>2.5 O ambiente em que trabalho é bem iluminado.</p> <p>Neste item, 40% dos respondentes concordam parcialmente que o local em que trabalham é bem iluminado.</p>	 <p>Gráfico 49 – Distribuição da frequência Q 2.5.2</p>
<p>2.6 O ambiente em que trabalho é higiênico.</p> <p>Dos respondentes, 60% concorda parcial ou totalmente com esse quesito, demonstrando que para a maioria o ambiente de trabalho possui condições mínimas de higiene.</p>	 <p>Gráfico 50 – Distribuição da frequência Q 2.6.2</p>

Variável estudada	Resultados
<p>2.7 O ambiente em que trabalho possui boa ventilação. Neste item, 40% discordam, enquanto 50% concordam, demonstrando um certo equilíbrio. Tal fato pode ser explicado tendo em vista a disposição das salas, e sua estrutura física, que para alguns é boa, enquanto a outros não.</p>	 <p>Gráfico 51 – Distribuição da frequência Q 2.7.2</p>
<p>2.8 O ambiente em que trabalho possui baixo nível de ruídos. Este quesito demonstrou um índice de discordância total de 60%, o que demonstra que o ambiente de trabalho não possui um nível baixo de ruídos.</p>	 <p>Gráfico 52 – Distribuição da frequência Q 2.8.2</p>

Quadro 10 - Critério condições de trabalho entre os professores técnico tecnológicos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT condições de trabalho, fazendo menção a frequência, média e desvio padrão.

		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	1	8	1	7	3	20	3,15	3,32
	%	5%	40%	5%	35%	15%	100%		
Q2	N	6	6	2	6	0	20	2,4	2,83
	%	30%	30%	15%	30%	0%	100%		
Q3	N	0	6	4	7	3	20	3,35	2,74
	%	0%	30%	20%	35%	15%	100%		
Q4	N	6	10	3	1	0	20	1,95	4,06
	%	30%	50%	15%	5%	0%	100%		
Q5	N	0	2	3	8	7	20	4	3,39
	%	0%	10%	15%	40%	35%	100%		
Q6	N	0	5	3	8	4	20	3,55	2,92
	%	0%	25%	15%	40%	20%	100%		
Q7	N	2	6	2	7	3	20	3,15	2,35
	%	10%	30%	10%	35%	15%	100%		
Q8	N	5	7	1	5	2	20	2,6	2,45
	%	25%	35%	5%	25%	10%	100%		

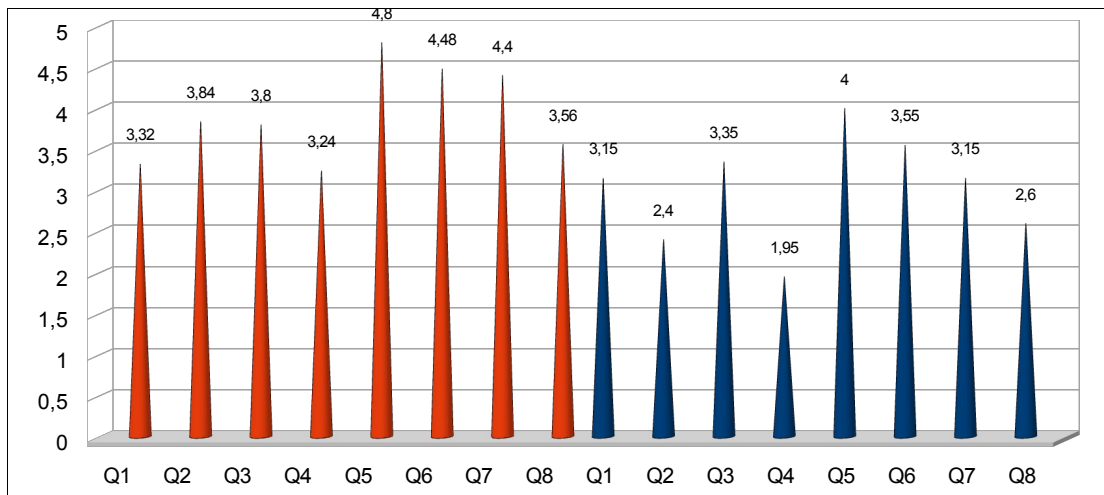
Tabela 4 – Distribuição da frequência

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.6 Análise comparada – QVT – Condições de Trabalho

O indicador de QVT condições de trabalho, pode ser vislumbrado comparativamente entre os cargos de técnicos administrativos e de professores técnicos tecnológicos, através do gráfico abaixo, naquilo que diz respeito a média, calculada a partir dos graus de concordância/discordância relativos às afirmações que constavam no questionário.

Neste tópico serão analisadas as percepções dos servidores em relação às condições existentes no ambiente de trabalho como um todo. Abordaram-se questões relativas aos riscos existentes, jornada de trabalho e quanto a existência de uma ambiente de trabalho saudável.



Q1 - Considerando as atividades desenvolvidas na execução do meu trabalho, é possível afirmar que elas estão livres de riscos a minha saúde ou segurança.
 Q2 - O tempo de trabalho destinado à execução de minhas tarefas é suficiente.
 Q3 - Os materiais e equipamentos utilizados na execução de minhas tarefas são de boa qualidade.
 Q4 - Minha jornada de trabalho não é cansativa.
 Q5 - O ambiente em que trabalho é bem iluminado.
 Q6 - O ambiente em que trabalho é higiênico.
 Q7 - O ambiente em que trabalho possui boa ventilação.
 Q8 - O ambiente em que trabalho possui baixo nível de ruídos.

Gráfico 53 – Médias QVT – Condições de trabalho
 Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação às condições de trabalho, é possível observar no gráfico 53, que a média obtida dentre os 8 critérios avaliados foi de 3,93 entre os técnicos e 3,02 entre os professores, o que revela uma satisfação parcial nesse aspecto.

A proposição Q1 questiona os servidores quanto à inexistência de riscos à sua saúde ou segurança, sendo que com base na média obtida é possível afirmar que os respondentes, em sua maioria, consideram não haver riscos no seu ambiente de trabalho.

Convém ressaltar que os servidores técnicos de laboratório do IFRS recebem adicional de insalubridade, pois trabalham com habitualidade em local insalubre – laboratório de mecânica e vestuário.

A questão Q2, questiona os servidores quanto ao tempo destinado a execução das tarefas ser suficiente, sendo que a maioria dos respondentes técnicos concordaram parcialmente com a afirmativa. Já entre os professores a média foi de 2,4 o que demonstra um nível de discordância considerável.

Em relação aos materiais a disposição para execução das tarefas – questão Q3 – percebe-se uma satisfação parcial dos servidores em relação a qualidade dos mesmos, já que a

média obtida foi de 3,8 entre os técnicos e 3.35 entre os professores.

Os equipamentos e mobiliário fornecidos pela Instituição aos servidores, foram em sua totalidade adquiridos novos, com recursos do Governo Federal ou doados pela Associação de Municípios do Alto Uruguai. Portanto, possuem tecnologia adequada e bom estado.

As respostas obtidas na questão Q4 demonstra que os servidores técnicos concordam parcialmente que a jornada de trabalho não é cansativa. Já entre os professores a média é 1,95, o que demonstra um nível de discordância parcial. A atual disposição da carga horária entre os técnicos e professores é de 40 horas semanais, sendo totalmente cumprida dentro da Instituição, inclusive os professores não podem computar carga horária de planejamento de aulas fora da Instituição.

As questões Q5 a Q8 relacionam-se ao ambiente físico. Naquilo que diz respeito a iluminação a média foi de 4,8 entre os técnicos e 4 entre os professores, sendo assim, todos os respondentes concordaram que o ambiente era bem iluminado.

Em relação à higiene do ambiente de trabalho – item Q6 – a maior parte dos respondentes concordou parcialmente ou totalmente com a afirmativa, atingindo uma média 4,48 entre os técnicos e 3,55 entre os professores.

Quanto à ventilação – item Q7 – a maior parte dos respondentes técnicos concordaram totalmente, já entre os professores a concordância foi parcial.

Um fato a ser destacado são que as salas não possuem sistema de ventilação/aquecimento/resfriamento. Tal fato prejudica as condições de trabalho em dias com temperaturas elevadas ou mínimas.

Em relação ao nível de ruídos – item Q8 – a média entre os técnicos foi de 3,56, demonstrando um índice de concordância parcial, já entre os professores a média foi de 2,6.

A heterogeneidade das respostas principalmente entre os professores dá-se pelos mesmos não possuírem salas individuais nem em pequenos grupos, e sim de acordo com cada curso, o que em determinados grupos aglutina em torno de 9 pessoas na mesma sala, elevando o nível de ruídos.

Segundo a teoria de Walton (1973), a melhoria dos níveis de satisfação relativa às condições de trabalho se dá a partir do estabelecimento de uma jornada de trabalho e de um ambiente físico adequados.

Em relação à jornada de trabalho observa-se no quadro 5 que o fato da jornada ser considerada cansativa por parte dos servidores professores tratou-se do aspecto mais crítico,

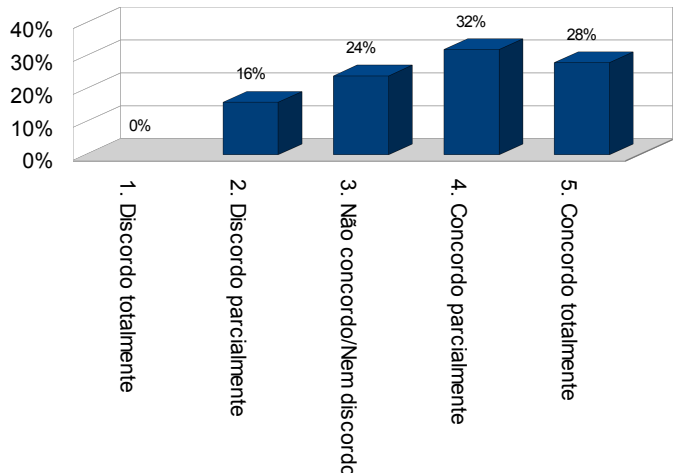
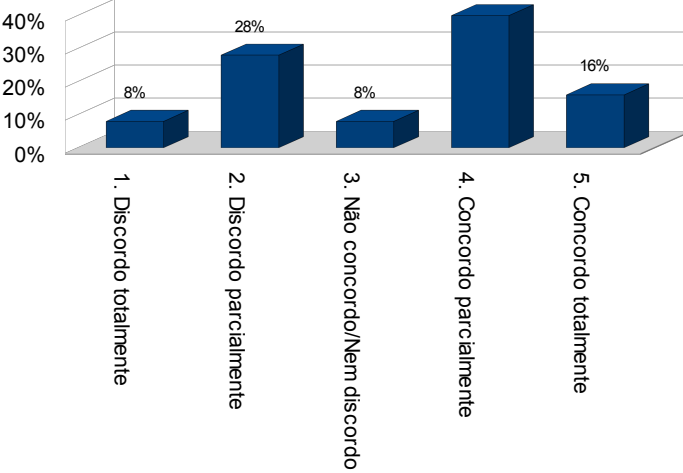
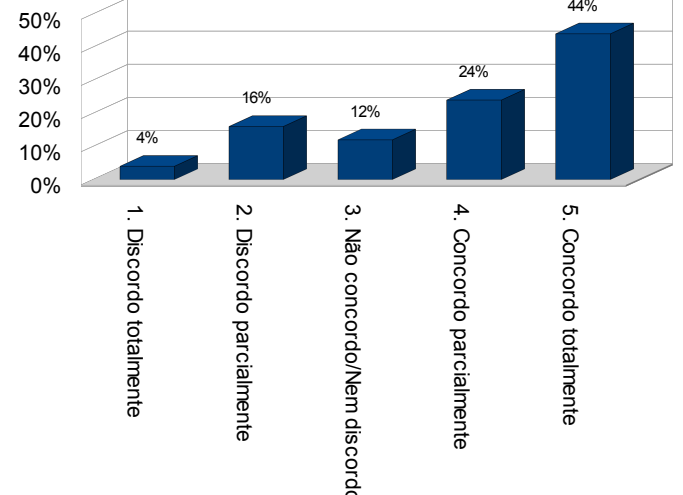
com maior nível de insatisfação. O próprio Walton (1973) destaca que o estabelecimento de horários razoáveis é capaz de melhorar a satisfação do trabalhador.

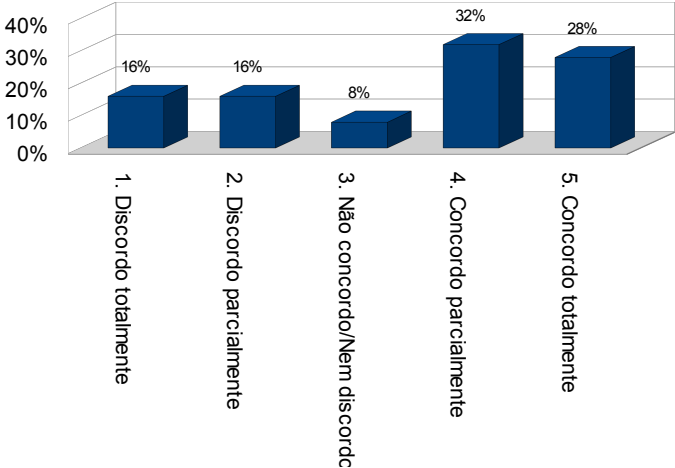
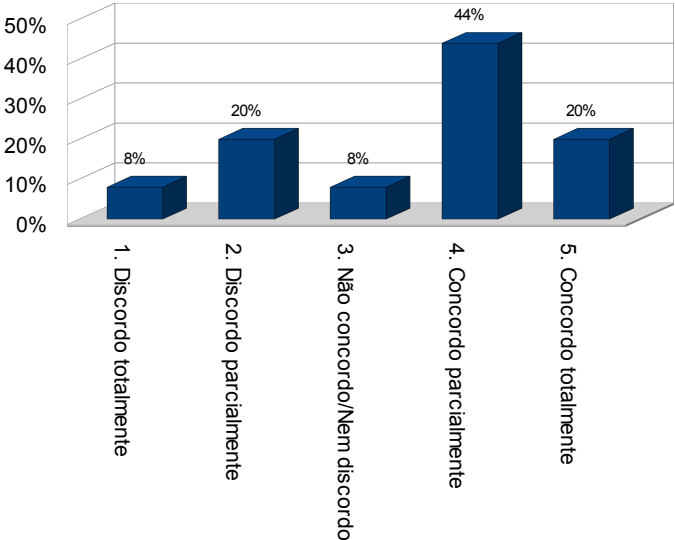
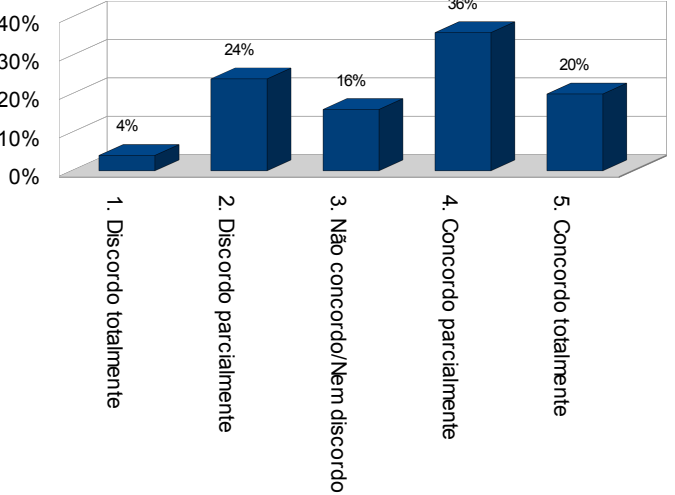
Quanto ao ambiente físico de trabalho os fatores iluminação, higiene e ventilação mostraram-se como sendo fonte de motivação para os servidores. O aspecto relativo à ruídos obteve respostas variadas, porém o fato de 35% dos respondentes discordar parcialmente que hajam poucos ruídos no ambiente de trabalho exige atenção dos gestores em relação a este aspecto.

5.3.7 QVT – Uso e Desenvolvimento de Capacidades – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério uso e desenvolvimento de capacidades, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados												
<p>3.1 As atividades que executo na empresa estão de acordo com minha capacidade.</p> <p>Este item teve um nível de concordância total em 68%, demonstrando que as atividades executadas na Instituição pelos servidores, estão de acordo com suas capacidades.</p>	<p>Gráfico 54 – Distribuição da frequência Q 3.1.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>68%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	0%	3. Não concordo/Nem discordo	0%	4. Concordo parcialmente	32%	5. Concordo totalmente	68%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	0%												
3. Não concordo/Nem discordo	0%												
4. Concordo parcialmente	32%												
5. Concordo totalmente	68%												
<p>3.2 Tenho liberdade de execução em relação as minhas atividades.</p> <p>Neste item, há um nível de concordância por parte dos respondentes, ao concluírem que possuem liberdade na execução de suas atividades.</p>	<p>Gráfico 55 – Distribuição da frequência Q 3.2.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>24%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	4%	2. Discordo parcialmente	12%	3. Não concordo/Nem discordo	24%	4. Concordo parcialmente	36%	5. Concordo totalmente	24%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	4%												
2. Discordo parcialmente	12%												
3. Não concordo/Nem discordo	24%												
4. Concordo parcialmente	36%												
5. Concordo totalmente	24%												

Variável estudada	Resultados												
<p>3.3 A atividade que realizo oferece condições para que eu utilize meus conhecimentos e/ou habilidades.</p> <p>Essa questão oscilou entre aqueles que discordavam parcialmente e os que concordavam parcialmente. Porém foi preponderante aqueles que concordavam, corroborando com a questão 3.2.</p>	 <p>Gráfico 56 – Distribuição da frequência Q 3.3.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	16%	3. Não concordo/Nem discordo	24%	4. Concordo parcialmente	32%	5. Concordo totalmente	28%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	16%												
3. Não concordo/Nem discordo	24%												
4. Concordo parcialmente	32%												
5. Concordo totalmente	28%												
<p>3.4 Disponho de todas as informações necessárias a execução do meu trabalho.</p> <p>Esta questão, assim como a anterior, vislumbrou número de respostas significativas naquilo que diz respeito a discordarem parcialmente e concordarem parcialmente. Porém, ressalta-se o fato de que a maioria concordou, demonstrando que os respondentes dispõem das informações necessárias a execução do seu trabalho.</p>	 <p>Gráfico 57 – Distribuição da frequência Q 3.4.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>16%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	8%	2. Discordo parcialmente	28%	3. Não concordo/Nem discordo	8%	4. Concordo parcialmente	44%	5. Concordo totalmente	16%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	8%												
2. Discordo parcialmente	28%												
3. Não concordo/Nem discordo	8%												
4. Concordo parcialmente	44%												
5. Concordo totalmente	16%												
<p>3.5 Posso condições de executar todas as tarefas inerentes ao meu setor.</p> <p>Esse quesito vislumbra coerência com a questão anterior, dando margem a concluir que 68% concordam, seja parcialmente ou totalmente, com o fato de possuírem condições de executar as tarefas inerentes ao seu setor. Mesmo de maneira não tão expressiva, o fato de 20% discordarem pode levar a discussão a falta de capacitação para execução de determinadas atividades.</p>	 <p>Gráfico 58 – Distribuição da frequência Q 3.5.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>44%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	4%	2. Discordo parcialmente	16%	3. Não concordo/Nem discordo	12%	4. Concordo parcialmente	24%	5. Concordo totalmente	44%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	4%												
2. Discordo parcialmente	16%												
3. Não concordo/Nem discordo	12%												
4. Concordo parcialmente	24%												
5. Concordo totalmente	44%												

Variável estudada	Resultados												
<p>3.6 O planejamento e a distribuição das atividades são discutidas com o grupo de trabalho.</p> <p>Neste quesito, 60% concorda e 32% discorda, fazendo crer que uma parcela significativa de servidores faz uso ou obtém um planejamento e distribuição de atividades de trabalho oriundas de um processo de discussão com o grupo de trabalho.</p>	 <p>Gráfico 59 – Distribuição da frequência Q 3.6.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>4. Concorde parcialmente</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>5. Concorde totalmente</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	16%	2. Discordo parcialmente	16%	3. Não concordo/Nem discordo	8%	4. Concorde parcialmente	32%	5. Concorde totalmente	28%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	16%												
2. Discordo parcialmente	16%												
3. Não concordo/Nem discordo	8%												
4. Concorde parcialmente	32%												
5. Concorde totalmente	28%												
<p>3.7 A Instituição reconhece e valoriza meus acertos.</p> <p>Neste quesito, 64% dos respondentes concorda com a afirmação de a Instituição reconhecer e valorizar os acertos dos mesmos. Isso demonstra a preocupação da instituição em engrandecer as atitudes positivas, demonstrando preocupação com o servidor.</p>	 <p>Gráfico 60 – Distribuição da frequência Q 3.7.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>4. Concorde parcialmente</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>5. Concorde totalmente</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	8%	2. Discordo parcialmente	20%	3. Não concordo/Nem discordo	8%	4. Concorde parcialmente	44%	5. Concorde totalmente	20%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	8%												
2. Discordo parcialmente	20%												
3. Não concordo/Nem discordo	8%												
4. Concorde parcialmente	44%												
5. Concorde totalmente	20%												
<p>3.8 A instituição reconhece e valoriza os acertos de meus colegas.</p> <p>Este item demonstra coerência com a questão anterior, ao passo que a Instituição reconhece e valoriza os acertos individuais e dos grupos.</p>	 <p>Gráfico 61 – Distribuição da frequência Q 3.8.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>4. Concorde parcialmente</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>5. Concorde totalmente</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	4%	2. Discordo parcialmente	24%	3. Não concordo/Nem discordo	16%	4. Concorde parcialmente	36%	5. Concorde totalmente	20%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	4%												
2. Discordo parcialmente	24%												
3. Não concordo/Nem discordo	16%												
4. Concorde parcialmente	36%												
5. Concorde totalmente	20%												

Quadro 11 - Critério uso e desenvolvimento de capacidades entre os técnicos administrativos.
 Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT uso e desenvolvimento de capacidades, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

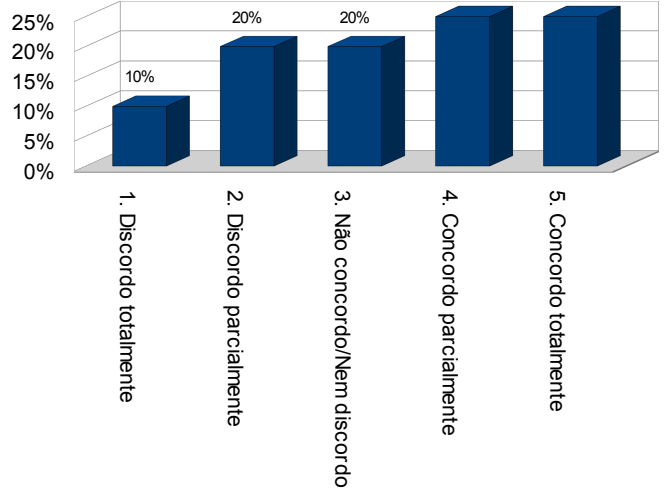
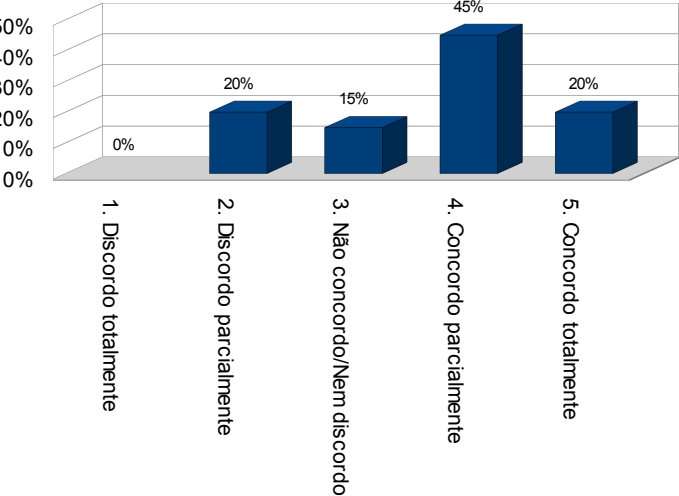
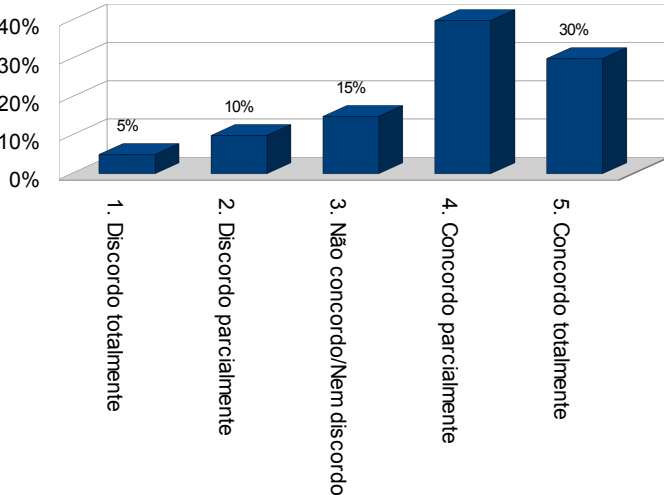
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	0	0	0	8	17	25	4,68	7,55
	%	0%	0%	0%	32%	68%	100%		
Q2	N	1	3	6	9	6	25	3,64	3,08
	%	4%	12%	24%	36%	24%	100%		
Q3	N	0	4	6	8	7	25	3,72	3,16
	%	0%	16%	24%	32%	28%	100%		
Q4	N	2	7	2	10	4	25	3,28	3,46
	%	8%	28%	8%	40%	16%	100%		
Q5	N	1	4	3	6	11	25	3,88	3,81
	%	4%	16%	12%	24%	44%	100%		
Q6	N	4	4	2	8	7	25	3,4	2,45
	%	16%	16%	8%	32%	28%	100%		
Q7	N	2	5	2	11	5	25	3,48	3,67
	%	8%	20%	8%	44%	20%	100%		
Q8	N	1	6	4	9	5	25	3,44	2,92
	%	4%	24%	16%	36%	20%	100%		

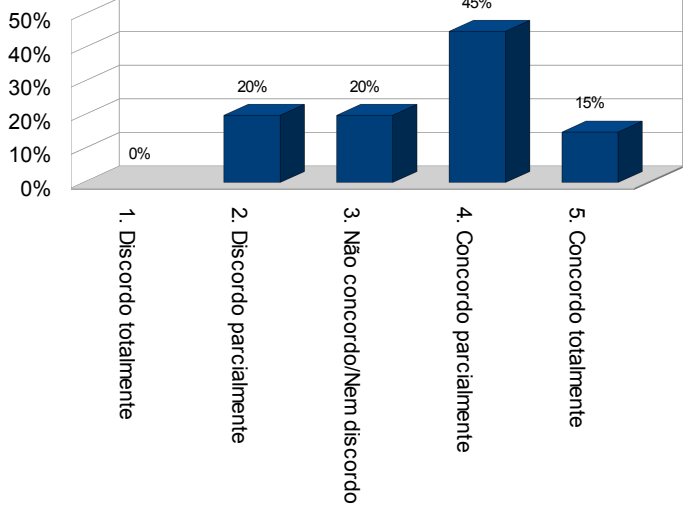
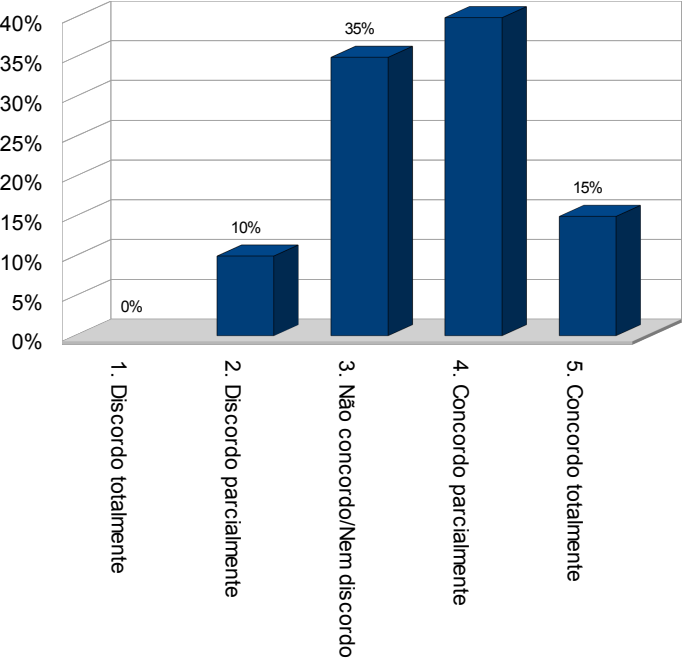
Tabela 5 – Distribuição da frequência.
 Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.8 QVT – Uso e Desenvolvimento de Capacidades – Professores Técnico Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério uso e desenvolvimento de capacidades, entre os professores técnico tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>3.1 As atividades que executo na empresa estão de acordo com minha capacidade. Neste item, o percentual de discordância, seja total ou parcial, foi nulo. O que demonstra que os respondentes acreditam que as atividades que executam na empresa estão de acordo com a capacidade dos mesmos.</p>	<p>Gráfico 62 – Distribuição da frequência Q 3.1.2</p>
<p>3.2 Tenho liberdade de execução em relação as minhas atividades. Este quesito demonstra índice de concordância de 70% (parcial e totalmente), elucidando que existe liberdade de execução das atividades, por parte dos servidores. Demonstrando confiança da Instituição em valorizar o potencial de cada servidor.</p>	<p>Gráfico 63 – Distribuição da frequência Q 3.2.2</p>
<p>3.3 A atividade que realizo oferece condições para que eu utilize meus conhecimentos e/ou habilidades. Nesta questão, 50% dos servidores concordou totalmente no sentido de que pode utilizar seus conhecimentos e habilidades na execução de suas tarefas.</p>	<p>Gráfico 64 – Distribuição da frequência Q 3.3.2</p>

Variável estudada	Resultados
<p>3.4 Disponho de todas as informações necessárias a execução do meu trabalho. Dos respondentes, 25% concorda parcialmente e 25% concorda totalmente com este item, demonstrando que dispõem todas as informações necessárias a execução do trabalho.</p>	 <p>Gráfico 65 – Distribuição da frequência Q 3.4.2</p>
<p>3.5 Posso condições de executar todas as tarefas inerentes ao meu setor. Este quesito demonstra que os servidores, em sua maioria, possuem condições de executar todas as tarefas inerentes ao seu setor.</p>	 <p>Gráfico 66 – Distribuição da frequência Q 3.5.2</p>
<p>3.6 O planejamento e a distribuição das atividades são discutidas com o grupo de trabalho. Dos respondentes, 70% concorda parcial ou totalmente com este item.</p>	 <p>Gráfico 67 – Distribuição da frequência Q 3.6.2</p>

Variável estudada	Resultados												
<p>3.7 A instituição reconhece e valoriza meus acertos.</p> <p>Novamente os respondentes concordam em um número significativo com o fato de a instituição reconhecer e valorizar os acertos.</p>	 <p>Gráfico 68 – Distribuição da frequência Q 3.7.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	20%	3. Não concordo/Nem discordo	20%	4. Concordo parcialmente	45%	5. Concordo totalmente	15%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	20%												
3. Não concordo/Nem discordo	20%												
4. Concordo parcialmente	45%												
5. Concordo totalmente	15%												
<p>3.8 A instituição reconhece e valoriza os acertos de meus colegas.</p> <p>Neste item, 55% dos respondentes concorda parcial ou totalmente com o fato de a Instituição reconhecer e valorizar os acertos de seus colegas. Cabe destacar que o percentual de 35% que mostra-se indiferente ao quesito é significativo.</p>	 <p>Gráfico 69 – Distribuição da frequência Q 3.8.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	10%	3. Não concordo/Nem discordo	35%	4. Concordo parcialmente	47%	5. Concordo totalmente	15%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	10%												
3. Não concordo/Nem discordo	35%												
4. Concordo parcialmente	47%												
5. Concordo totalmente	15%												

Quadro 12 - Critério uso e desenvolvimento de capacidades entre os professores técnico tecnológicos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT uso e desenvolvimento de capacidades, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

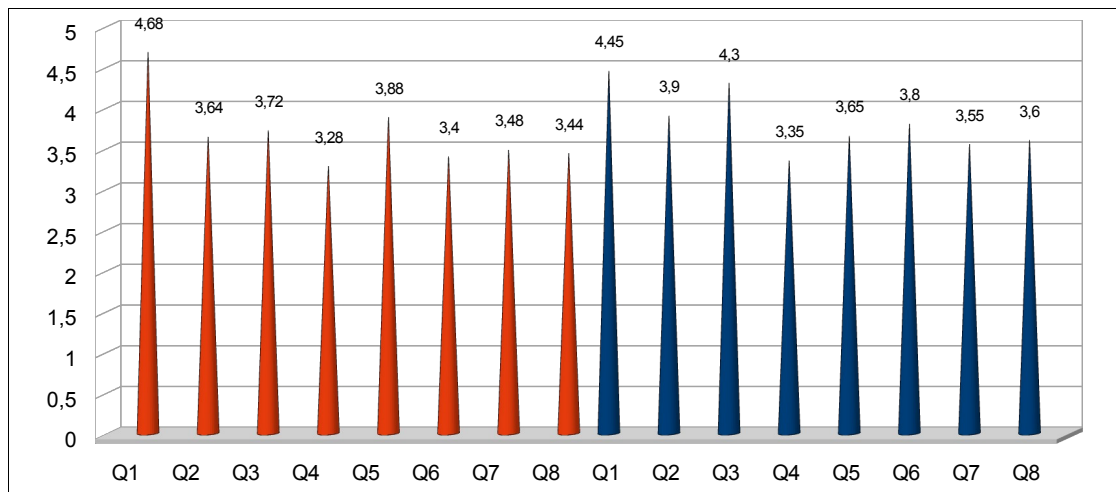
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	0	0	2	7	11	20	4,45	4,85
	%	0%	0%	10%	35%	55%	100%		
Q2	N	1	1	4	7	7	20	3,9	3
	%	5%	5%	20%	35%	35%	100%		
Q3	N	0	1	2	7	10	20	4,3	4,3
	%	0%	5%	10%	35%	50%	100%		
Q4	N	2	4	4	5	5	20	3,35	1,22
	%	10%	20%	20%	25%	25%	100%		
Q5	N	0	4	3	9	4	20	3,65	3,24
	%	0%	20%	15%	45%	20%	100%		
Q6	N	1	2	3	8	6	20	3,8	2,92
	%	5%	10%	15%	40%	30%	100%		
Q7	N	0	4	4	9	3	20	3,55	3,24
	%	0%	20%	20%	45%	15%	100%		
Q8	N	0	2	7	8	3	20	3,6	3,39
	%	0%	10%	35%	40%	15%	100%		

Tabela 6 – Distribuição da frequência.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.9 Análise comparada – QVT – Uso e desenvolvimento de capacidades

Este tópico tem como objetivo analisar a percepção dos servidores da instituição quanto a valorização de seus potenciais, autonomia na tomada de decisões, reconhecimento por parte da instituição e relacionamento com a chefia.



- Q1 - As atividades que executo na empresa estão de acordo com minha capacidade.
 Q2 - Tenho liberdade de execução em relação as minhas atividades.
 Q3 - A atividade que realizo oferece condições para que eu utilize meus conhecimentos e/ou habilidades.
 Q4 - Disponho de todas as informações necessárias a execução do meu trabalho.
 Q5 - Possuo condições de executar todas as tarefas inerentes ao meu setor.
 Q6 - O planejamento e a distribuição das atividades são discutidas com o grupo de trabalho.
 Q7 - A instituição reconhece e valoriza meus acertos.
 Q8 - A instituição reconhece e valoriza os acertos de meus colegas.

Gráfico 70 – Médias QVT – Uso e desenvolvimento de capacidades

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação ao uso e desenvolvimento de capacidades a média obtida dentre os 8 critérios avaliados foi de 3,69 entre os técnicos, e de 3,83 entre os professores, como nos mostra o gráfico 70. Isso nos revela uma satisfação parcial nesse aspecto.

A proposição Q1 que questionava se as atividades estavam de acordo com a capacidade do servidor atingiu níveis consideráveis de concordância. Entre os técnicos, principalmente para aqueles cargos que exigem ensino médio para ingresso, os servidores, em sua maioria tem formação superior ao exigido no edital, facilitando a compreensão e realização das atividades.

O item Q2 obteve uma média entre os professores e técnicos condizente com um nível de satisfação parcial, demonstrando que os mesmos tem uma liberdade relativa na execução das suas tarefas.

Naquilo que se refere a questão Q3, observa-se um nível de satisfação elevado entre os professores, e parcial em relação aos técnicos. Assim, pode-se concluir que a atividade realizada em seus cargos exige a utilização de seus conhecimentos, principalmente entre os professores, que ministram aulas em suas áreas de formação.

Já entre os técnicos tal fato pode encontrar alguns vícios, que em partes podem originar-se de uma gestão equivocada, mas que em sua grande maioria advém da própria necessidade do campus manter-se e organizar-se. Novamente a questão dos cargos de nível médio, tal como o assistente em administração, que na grande maioria possui servidores com nível superior ou até de pós graduação os exercendo. É provável que alguns não trabalhem em sua área de formação.

A questão Q4 refere-se aos servidores dispor de todas as informações necessária a execução do seu trabalho, e obteve média relativamente igual entre os técnicos e professores.

O item Q5 avaliou se o servidor possui condições de executar todas aquelas atividades inerentes ao setor em que atua. A média obtida entre os técnicos foi de 3,88, já entre os professores foi de 3,65. Tais números revelam um índice de concordância parcial, sendo que o nível de discordância total deste quesito, entre as duas categorias foi de 2%, revelando que os setores encontram-se bem dispostos e organizados a atender suas demandas.

A questão Q6 que trata se o planejamento e a distribuição das atividades são discutidas com o grupo de trabalho apresenta percentual que condiz com o mesmo parâmetro da média geral.

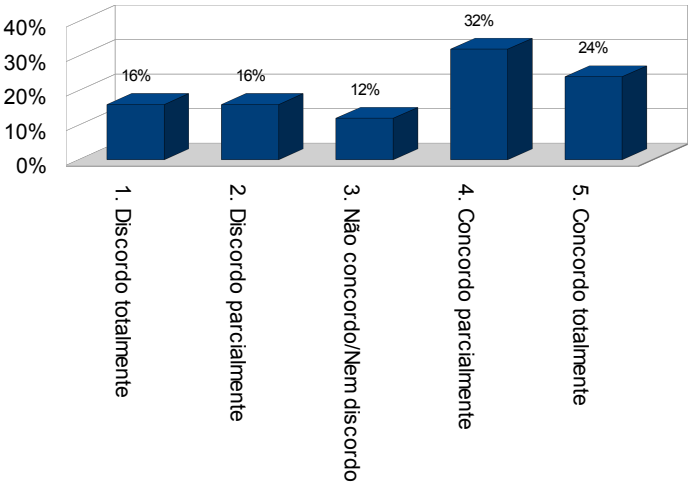
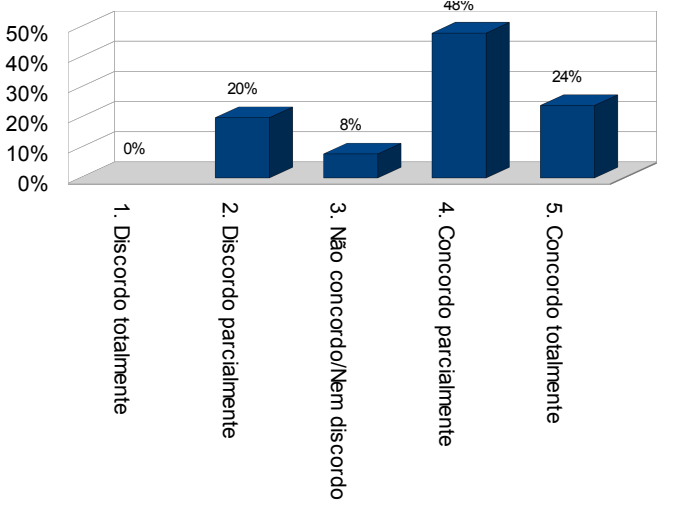
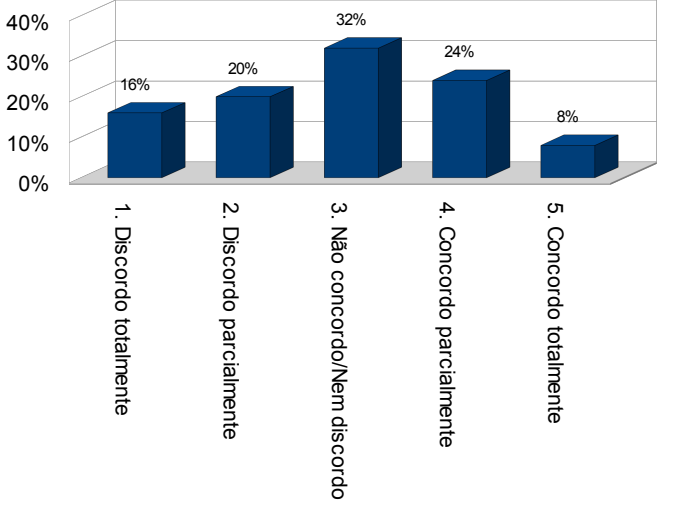
Os itens Q7 e Q8 que relatam acerca da Instituição reconhecer e valorizar o trabalho do servidor, e a percepção deles sobre seus colegas serem reconhecidos e valorizados. Os resultados foram de concordância parcial, demonstrando que a Instituição possui um sistema que visa promover a valorização do servidor e o reconhecimento de seu trabalho.

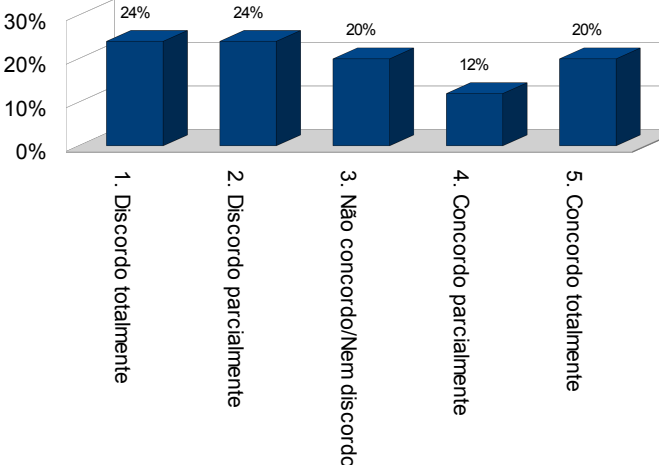
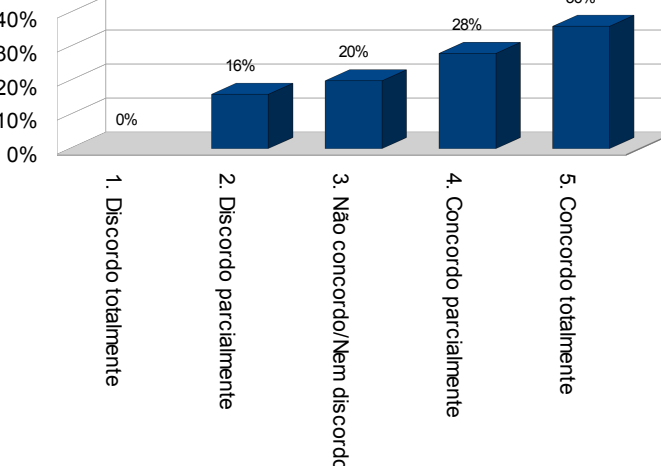
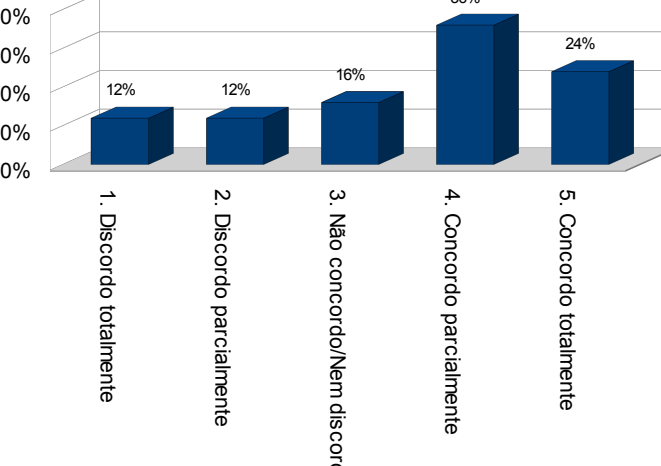
Os itens componentes desse critério apresentaram médias positivas. Desta forma, segundo Walton (1973), a percepção de pertinência dos esforços por parte dos trabalhadores considera o nível de reconhecimento dado a sua atividade.

Esta valorização faz com que a pessoa de valor ao seu trabalho, criando um sentido objetivo ao mesmo.

5.3.10 QVT – Chances de crescimento e segurança – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério chances de crescimento e segurança, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>4.1 A Instituição oferece oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional. Neste quesito, 56% concordam, já 32% discordam, o que leva a crer que uma parcela possui oportunidade de treinamento e desenvolvimento pela Instituição, já a outra não possui esse benefício.</p>	 <p>Gráfico 71 – Distribuição da frequência Q 4.1.1</p>
<p>4.2 A Instituição oferece melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologia (novos equipamentos e softwares). Um percentual significativo concorda com esse critério, elucidando a preocupação da Instituição em oferecer melhoria nos processos de trabalho e uso de novas tecnologias.</p>	 <p>Gráfico 72 – Distribuição da frequência Q 4.2.1</p>
<p>4.3 Existe a oportunidade de participar das decisões gerenciais que envolvem a gestão pública. Este quesito demonstrou o maior percentual ligado a não concordar nem a não discordar. Ainda, 32% concordam e 36% discordam.</p>	 <p>Gráfico 73 – Distribuição da frequência Q 4.3.1</p>

Variável estudada	Resultados												
<p>4.4 Frequentemente são disponibilizados cursos de treinamento/qualificação.</p> <p>Nesta questão, 48% discordaram, seja parcial ou totalmente a este quesito, o que demonstra um fator negativo, já que pode-se concluir que a Instituição não disponibiliza frequentemente cursos de treinamento e qualificação aos seus servidores. Ainda, 32% concordaram com esse quesito, o que diante de uma análise global pode vislumbrar que uma minoria participa de cursos desse nível.</p>	 <p>Gráfico 74 – Distribuição da frequência Q 4.4.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Frequência (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Frequência (%)	1. Discordo totalmente	24%	2. Discordo parcialmente	24%	3. Não concordo/Nem discordo	20%	4. Concordo parcialmente	12%	5. Concordo totalmente	20%
Resposta	Frequência (%)												
1. Discordo totalmente	24%												
2. Discordo parcialmente	24%												
3. Não concordo/Nem discordo	20%												
4. Concordo parcialmente	12%												
5. Concordo totalmente	20%												
<p>4.5 Sinto-me seguro quanto a minha permanência no cargo que ocupo.</p> <p>A maioria dos respondentes optou por afirmar se sentir seguro diante da permanência no cargo em que ocupa. Isso em partes pode advir da estabilidade que o serviço público oferece.</p>	 <p>Gráfico 75 – Distribuição da frequência Q 4.5.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Frequência (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>36%</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Frequência (%)	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	16%	3. Não concordo/Nem discordo	20%	4. Concordo parcialmente	28%	5. Concordo totalmente	36%
Resposta	Frequência (%)												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	16%												
3. Não concordo/Nem discordo	20%												
4. Concordo parcialmente	28%												
5. Concordo totalmente	36%												
<p>4.6 A organização possui um sistema que incentiva a qualificação profissional.</p> <p>Do total, 36% concordou parcialmente com esse critério. O mesmo pode ser resultante de a Instituição possuir um plano de qualificação profissional, porém que ainda esta em fase de elaboração e implantação.</p>	 <p>Gráfico 76 – Distribuição da frequência Q 4.6.1</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Frequência (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>24%</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	Frequência (%)	1. Discordo totalmente	12%	2. Discordo parcialmente	12%	3. Não concordo/Nem discordo	16%	4. Concordo parcialmente	36%	5. Concordo totalmente	24%
Resposta	Frequência (%)												
1. Discordo totalmente	12%												
2. Discordo parcialmente	12%												
3. Não concordo/Nem discordo	16%												
4. Concordo parcialmente	36%												
5. Concordo totalmente	24%												

Quadro 13 - Critério chances de crescimento e segurança entre os técnicos administrativos.
Fonte: Elaborado pelo autor.

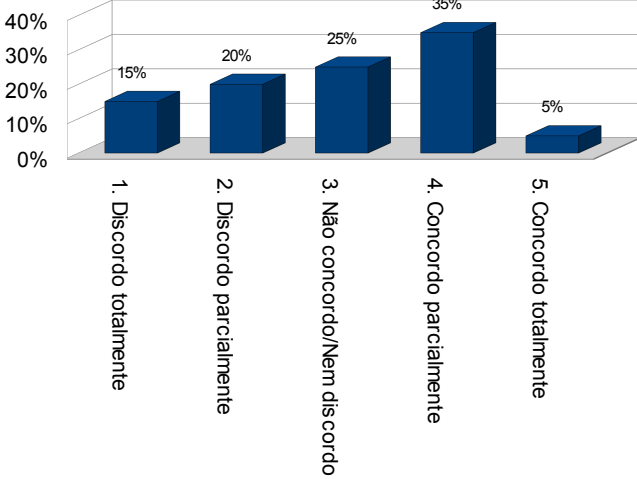
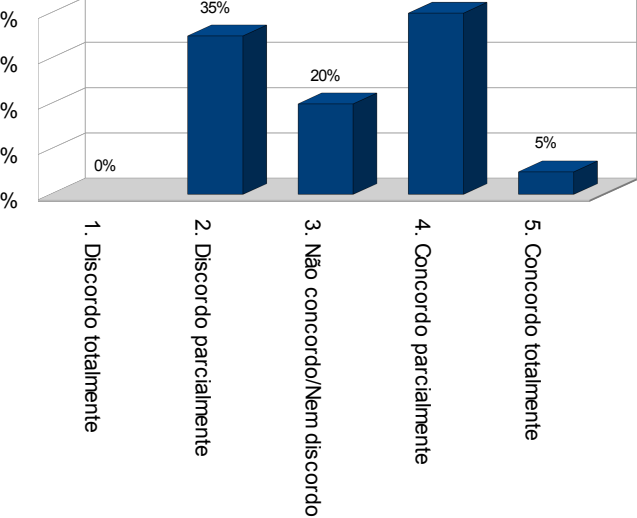
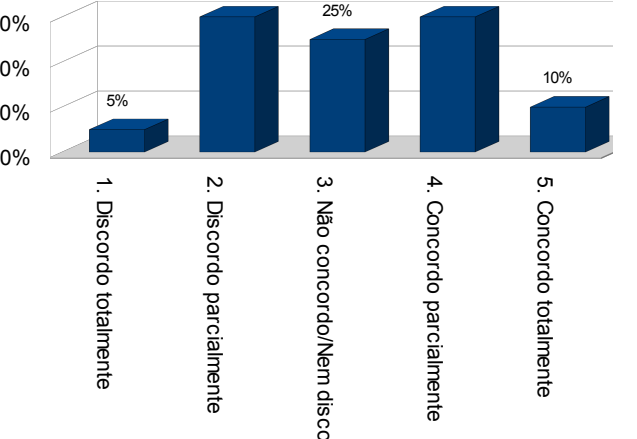
A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT chances de crescimento e segurança, fazendo menção a frequência, média e desvio padrão.

		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	4	4	3	8	6	25	3,32	2
	%	16%	16%	12%	32%	24%	100%		
Q2	N	0	5	2	12	6	25	3,76	4,58
	%	0%	20%	8%	48%	24%	100%		
Q3	N	4	5	8	6	2	25	2,88	2,24
	%	16%	20%	32%	24%	8%	100%		
Q4	N	6	6	5	3	5	25	2,8	1,22
	%	24%	24%	20%	12%	20%	100%		
Q5	N	0	4	5	7	9	25	3,84	3,39
	%	0%	16%	20%	28%	36%	100%		
Q6	N	3	3	4	9	6	25	3,48	2,55
	%	12%	12%	16%	36%	24%	100%		

Tabela 7 – Distribuição da frequência.
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.11 QVT – Chances de crescimento e segurança – Professores Técnicos Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério chances de crescimento e segurança, entre os professores técnico tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>1.1 A Instituição oferece oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional. Este item demonstra o maior percentual concordando parcialmente com a afirmação de que a Instituição oferece oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.</p>	 <p>Gráfico 77 – Distribuição da frequência Q 4.1.2</p>
<p>4.2 A Instituição oferece melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologia (novos equipamentos e softwares). Assim como 40% concordam parcialmente com esse quesito, 35% discordam parcialmente.</p>	 <p>Gráfico 78 – Distribuição da frequência Q 4.2.2</p>
<p>4.3 Existe a oportunidade de participar das decisões gerenciais que envolvem a gestão pública. Naquilo que se refere a oportunidade de participar das decisões gerenciais que envolvem a gestão pública, 30% discordam parcialmente e 30% concordam parcialmente.</p>	 <p>Gráfico 79 – Distribuição da frequência Q 4.3.2</p>
Variável estudada	Resultados

4.4 Frequentemente são disponibilizados cursos de treinamento/qualificação.

Nesta questão, 55% dos respondentes discordaram parcialmente com essa afirmativa, o que evidencia que não são disponibilizados com frequência cursos de treinamento ou qualificação.

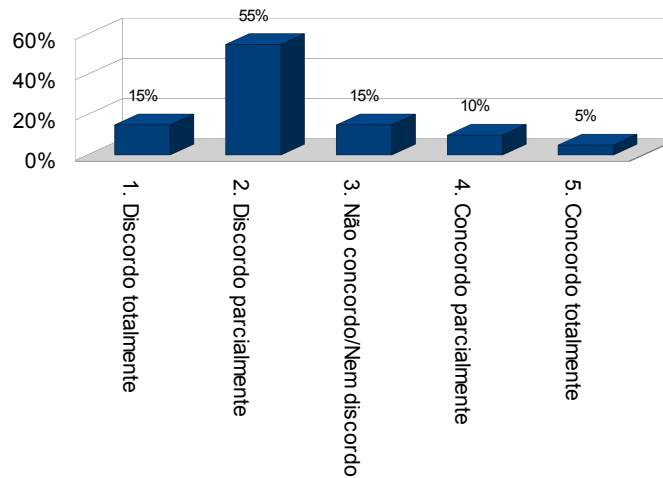


Gráfico 80 – Distribuição da frequência Q 4.4.2

4.5 Sinto-me seguro quanto a minha permanência no cargo que ocupo.

Nesta questão, 65% dos respondentes mostra-se seguro quanto a permanência no cargo em que ocupam.

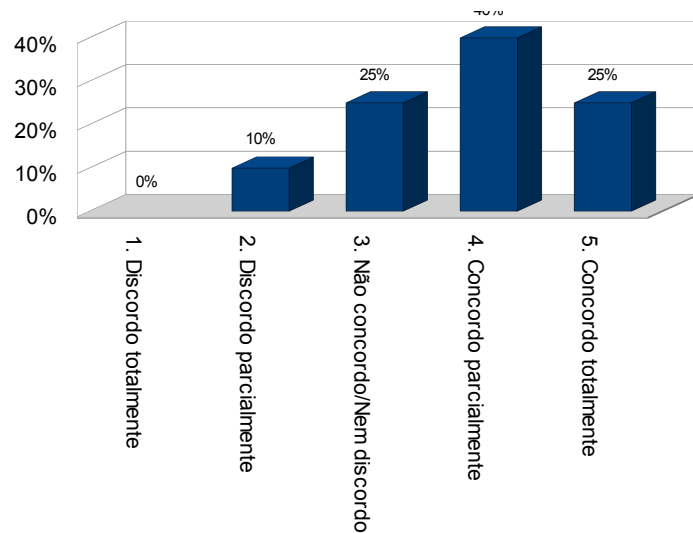


Gráfico 81 – Distribuição da frequência Q 4.5.2

4.6 A organização possui um sistema que incentiva a qualificação profissional.

Neste item, 60% discordam, o que demonstra que a Instituição não possui um sistema que incentiva a qualificação profissional.

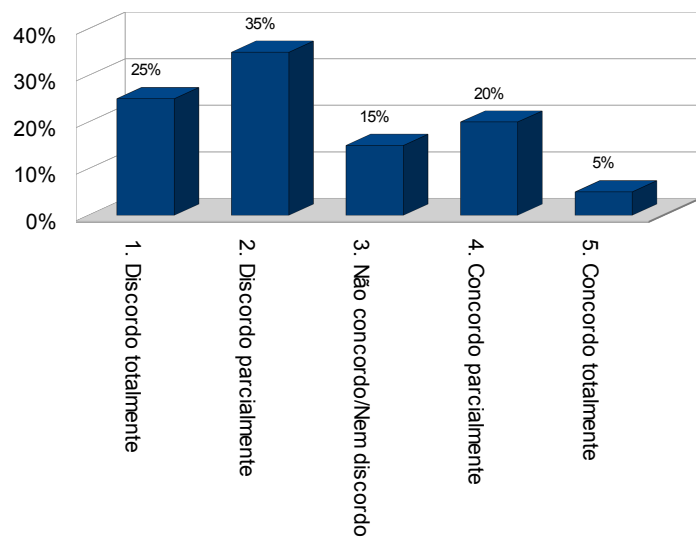


Gráfico 82 – Distribuição da frequência Q 4.6.2

Quadro 14 - Critério chances de crescimento e segurança entre os professores técnico tecnológicos.
Fonte: Elaborado pelo autor.

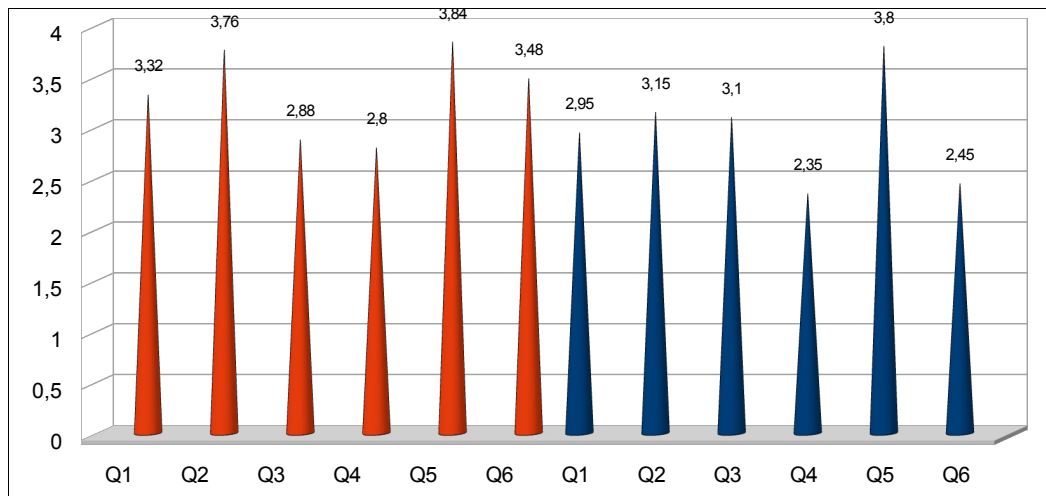
A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT chances de crescimento e segurança, fazendo menção a frequência, média e desvio padrão.

		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	3	4	5	7	1	20	2,95	2,24
	%	15%	20%	25%	35%	5%	100%		
Q2	N	0	7	4	8	1	20	3,15	3,54
	%	0%	35%	20%	40%	5%	100%		
Q3	N	1	6	5	6	2	20	3,1	2,35
	%	5%	30%	25%	30%	10%	100%		
Q4	N	3	11	3	2	1	20	2,35	4
	%	15%	55%	15%	10%	5%	100%		
Q5	N	0	2	5	8	5	20	3,8	3,08
	%	0%	10%	25%	40%	25%	100%		
Q6	N	5	7	3	4	1	20	2,45	2,24
	%	25%	35%	15%	20%	5%	100%		

Tabela 8 – Distribuição da frequência.
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.12 Análise comparada – QVT – Chances de crescimento e segurança

Naquilo que se refere a chances de crescimento e segurança, Walton (1973) define como um conjunto que diz respeito a possibilidade de crescimento na carreira, crescimento profissional e seguranças no emprego. O gráfico abaixo vislumbra as médias encontradas nos questionamentos realizados aos servidores.



Q1 - A Instituição oferece oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.
 Q2 - A Instituição oferece melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologia (novos equipamentos e softwares).
 Q3 - Existe a oportunidade de participar das decisões gerenciais que envolvem a gestão pública.
 Q4 - Frequentemente são disponibilizados cursos de treinamento/qualificação.
 Q5 - Sinto-me seguro quanto a minha permanência no cargo que ocupo.
 Q6 - A organização possui um sistema que incentiva a qualificação profissional.

Gráfico 83 - Médias QVT – Chances de crescimento e segurança

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação às chances de crescimento e segurança a média geral obtida dentre os técnicos foi de 3,35, e entre os professores foi de 2,97. Assim, observa-se que entre os técnicos o nível de satisfação é parcial, já entre os professores a média geral encontra-se em um estado neutro de satisfação/insatisfação.

Entre os professores, fatores como a precariedade de um sistema que incentive a qualificação profissional e a pouca oferta de cursos de treinamento e qualificação foram preponderantes para definição da média geral.

Já entre os técnicos a pouca oportunidade de participar das decisões gerenciais que envolvem a gestão pública e a pouca oferta de cursos de treinamento e qualificação, também responderam pelas médias mais baixa obtidas na análise.

O Ministério da Educação está investindo na educação continuada do servidor, com a criação do programa de bolsas de mestrado e doutorado aos servidores da educação. Porém tal programa, na maioria das vezes, oferece esse incentivo aos servidores já estáveis na Instituição, o no caso do IFRS – Campus Erechim, a maioria ainda não possui a estabilidade.

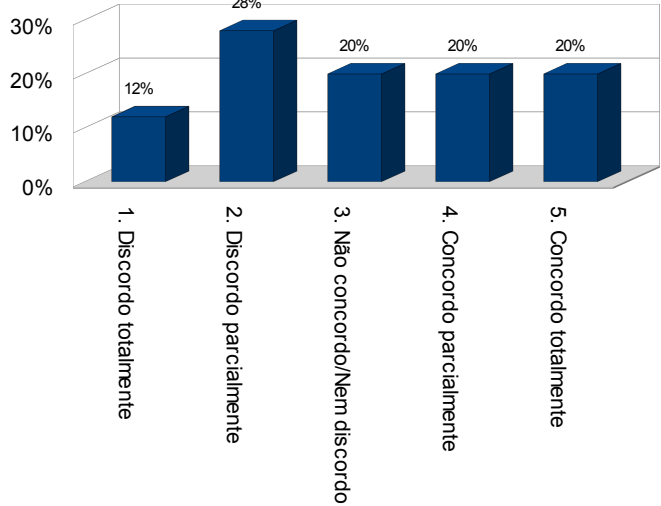
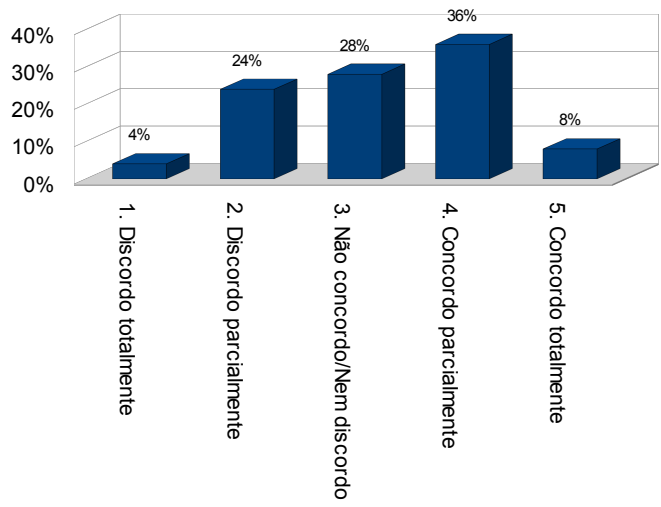
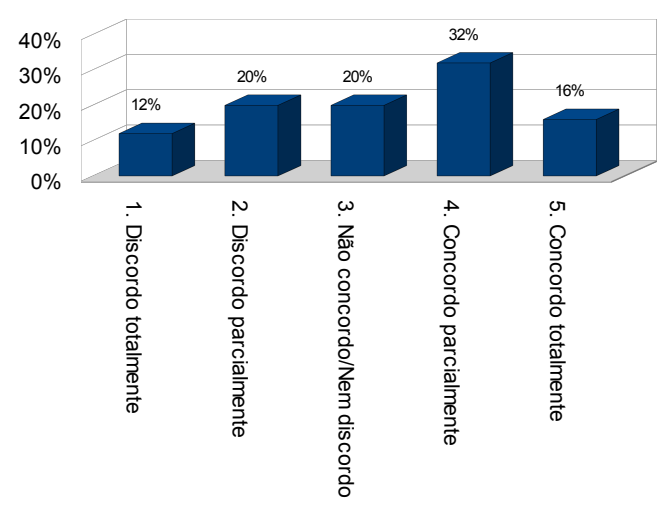
Naquilo que tange a programas de qualificação profissional para melhorias nos processos internos do IFRS, as Pró Reitorias oferecem, com uma certa frequência, cursos e

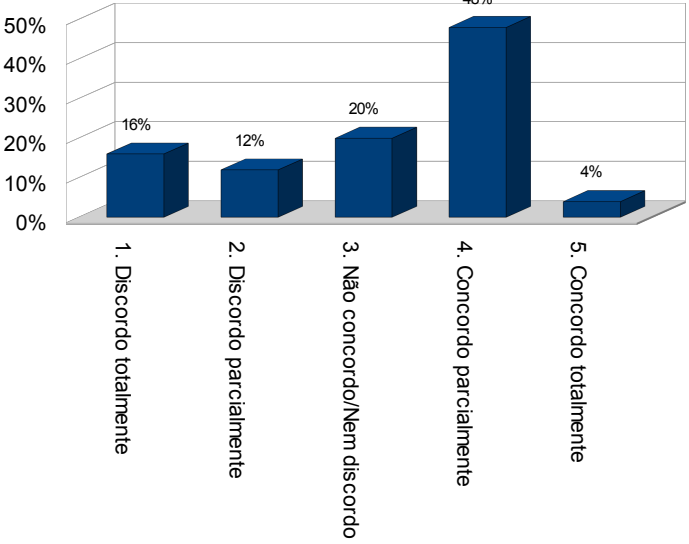
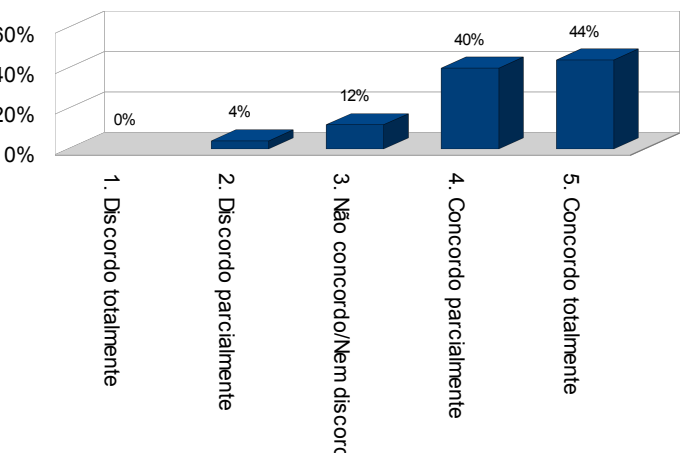
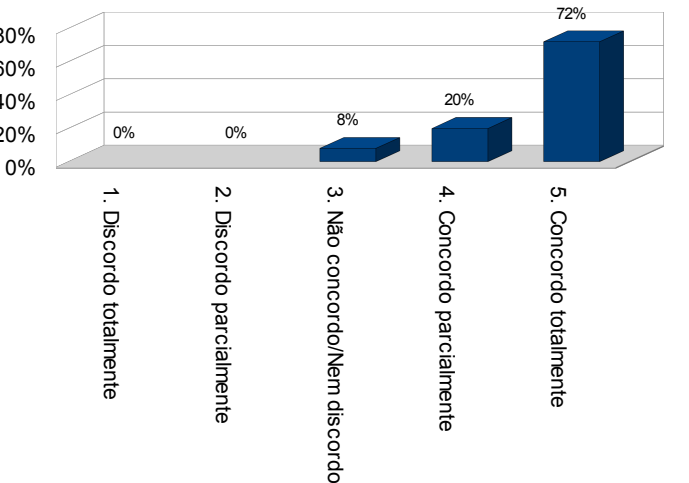
eventos de qualificação.

Cabe ressaltar que a questão Q5, que faz referência ao servidor sentir-se seguro quanto a permanência no cargo em que ocupa, obteve as médias mais expressivas, tanto entre os técnicos quanto entre os professores, se deve muito ao fato da Administração Pública adotar o instituto da estabilidade, que trata-se de uma garantia de ordem constitucional que visa assegurar aos ocupantes de cargos públicos de provimento efetivo a permanência no serviço público, que de acordo com a Lei 8.112/90, põem o servidor, após três anos de efetivo exercício, estável no serviço público, tendo uma gama de direitos e prerrogativas que garantem que a demissão de servidor somente pode ocorrer depois de sentença judicial transita em julgado, ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa e o contraditório e a ampla defesa.

5.3.13 QVT – Integração Social da Instituição – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério integração social da Instituição, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>5.1 O tratamento dado pela organização é igualitário a todos os membros (não há nenhuma espécie de discriminação).</p> <p>Este quesito apresentou um nível de variação considerável, o que leva a considerar que alguns percebem o tratamento dado pela Instituição como igualitário, já outros discordam, e ainda uma parcela significativa não concorda nem discorda.</p>	 <p>Gráfico 84 – Distribuição da frequência Q 5.1.1</p>
<p>5.2 A organização oferece condições de convivência e integração social.</p> <p>Este item também demonstrou um nível de variação considerável, já que 44% concordam, 28% discordam, e 28% são indiferentes ao fato de a Instituição oferecer condições de convivência e integração social.</p>	 <p>Gráfico 85 – Distribuição da frequência Q 5.2.1</p>
<p>5.3 Os objetivos a serem atingidos pela instituição mostram-se bastante claros.</p> <p>A maior parcela dos respondentes concordam parcial e totalmente com essa assertiva, demonstrando que os objetivos a serem atingidos pela instituição mostram-se claros.</p>	 <p>Gráfico 86 – Distribuição da frequência Q 5.3.1</p>

Variável estudada	Resultados
<p>5.4 Todos na instituição colaboram para o alcance dos objetivos organizacionais. A percepção dos respondentes é no sentido de concordarem com a afirmação de que todos na Instituição colaboram para o alcance dos objetivos organizacionais.</p>	 <p>Gráfico 87 – Distribuição da frequência Q 5.4.1</p>
<p>5.5 Minha participação é relevante para que a organização atinja seus objetivos. Neste quesito 84% dos respondentes concorda, seja parcial ou totalmente com esse quesito, o que demonstra que os mesmos mostram-se engajados na busca pelo alcance dos objetivos organizacionais.</p>	 <p>Gráfico 88 – Distribuição da frequência Q 5.5.1</p>
<p>5.6 Tenho uma relação harmoniosa com meus colegas. Naquilo que tange a relação harmonioso entre os colegas, 72% concordou totalmente, o que demonstra um nível de integração social positivo.</p>	 <p>Gráfico 89 – Distribuição da frequência Q 5.6.1</p>

Quadro 15 - Critério integração social da Instituição entre os técnicos administrativos.
Fonte: Elaborado pelo autor.

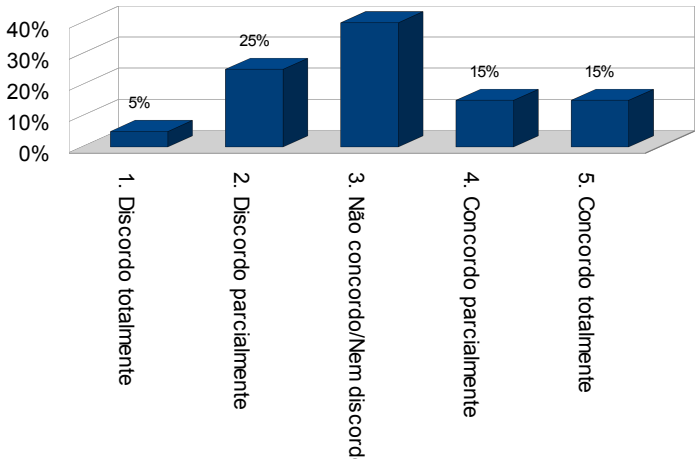
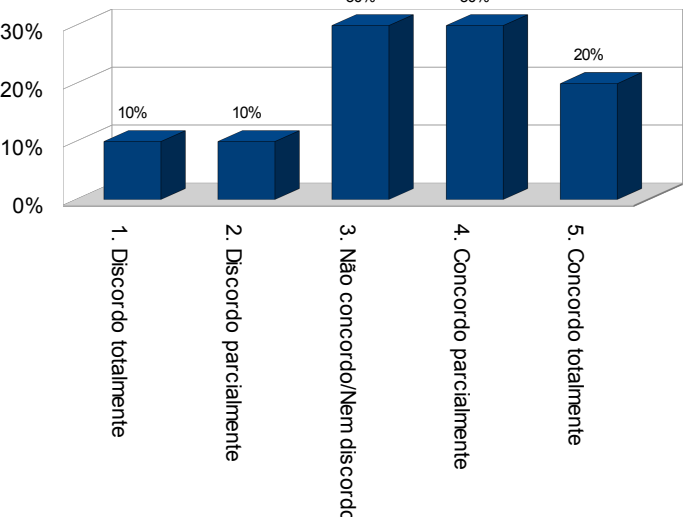
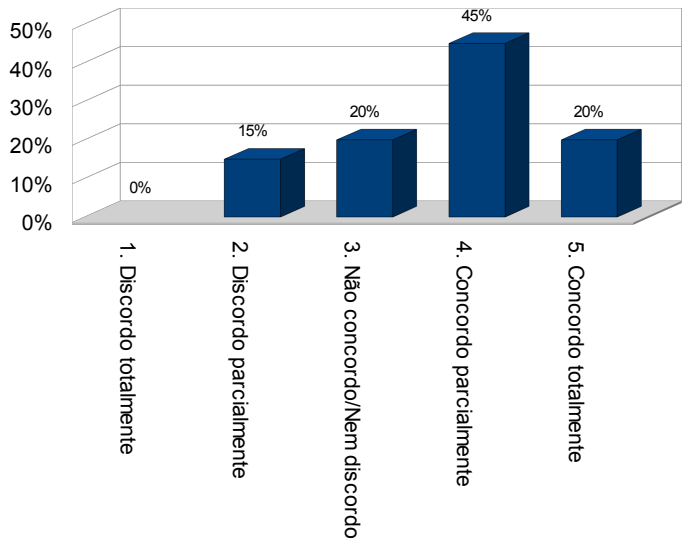
A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT integração social da Instituição, fazendo menção a frequência, média e desvio padrão.

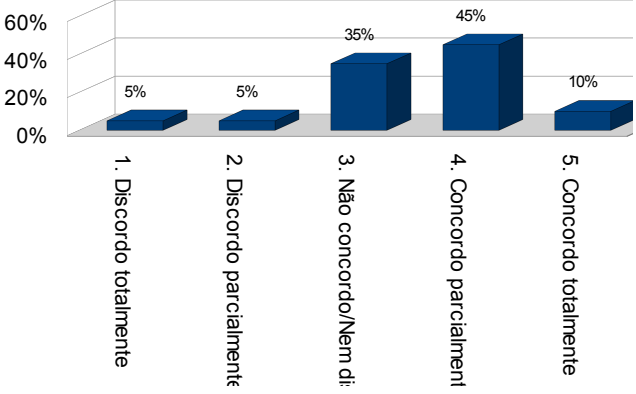
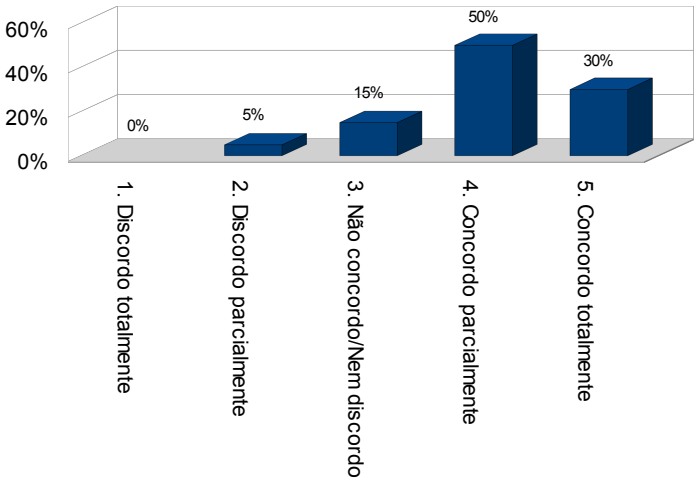
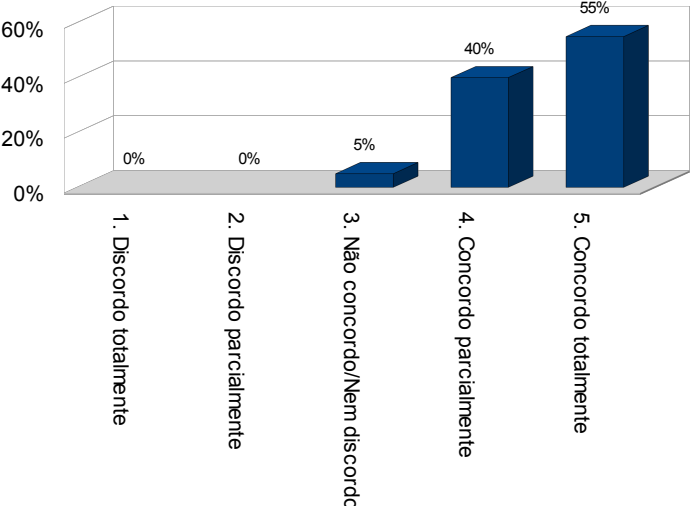
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	3	7	5	5	5	25	3,08	1,41
	%	12%	28%	20%	20%	20%	100%		
Q2	N	1	6	7	9	2	25	3,2	3,39
	%	4%	24%	28%	36%	8%	100%		
Q3	N	3	5	5	8	4	25	3,2	1,87
	%	12%	20%	20%	32%	16%	100%		
Q4	N	4	3	5	12	1	25	3,12	4,18
	%	16%	12%	20%	48%	4%	100%		
Q5	N	0	1	3	10	11	25	4,24	5,15
	%	0%	4%	12%	40%	44%	100%		
Q6	N	0	0	2	5	18	25	4,64	7,55
	%	0%	0%	8%	20%	72%	100%		

Tabela 9 – Distribuição da frequência.
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.14 QVT – Integração Social da Instituição – Professores Técnico Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério integração social da Instituição, entre os professores técnico tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados												
<p>5.1 O tratamento dado pela organização é igualitário a todos os membros (não há nenhuma espécie de discriminação). Dos respondentes, 40% é indiferente quanto a esse quesito.</p>	 <p>Gráfico 90 – Distribuição da frequência Q 5.1.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discord</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	5%	2. Discordo parcialmente	25%	3. Não concordo/Nem discord	40%	4. Concordo parcialmente	15%	5. Concordo totalmente	15%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	5%												
2. Discordo parcialmente	25%												
3. Não concordo/Nem discord	40%												
4. Concordo parcialmente	15%												
5. Concordo totalmente	15%												
<p>5.2 A organização oferece condições de convivência e integração social. Neste quesito, 50% concordam, parcial ou totalmente. Porém, é de se ressaltar que 30% mostraram-se indiferentes.</p>	 <p>Gráfico 91 – Distribuição da frequência Q 5.2.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	10%	2. Discordo parcialmente	10%	3. Não concordo/Nem discordo	30%	4. Concordo parcialmente	30%	5. Concordo totalmente	20%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	10%												
2. Discordo parcialmente	10%												
3. Não concordo/Nem discordo	30%												
4. Concordo parcialmente	30%												
5. Concordo totalmente	20%												
<p>5.3 Os objetivos a serem atingidos pela instituição mostram-se bastante claros. Dos respondentes, 65% concordaram com este quesito, o que demonstra um fator positivo, já que os objetivos da Instituição mostram-se claros aos servidores.</p>	 <p>Gráfico 92 – Distribuição da frequência Q 5.3.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	15%	3. Não concordo/Nem discordo	20%	4. Concordo parcialmente	45%	5. Concordo totalmente	20%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	15%												
3. Não concordo/Nem discordo	20%												
4. Concordo parcialmente	45%												
5. Concordo totalmente	20%												

Variável estudada	Resultados												
<p>5.4 Todos na instituição colaboram para o alcance dos objetivos organizacionais. Dos respondentes, 55% concordou, parcial ou totalmente com este item, o que demonstra que existe uma colaboração para se alcançar os objetivos organizacionais. Ressalta-se que um percentual de 35% mostrou-se indiferente a esse quesito.</p>	 <p>Gráfico 93 – Distribuição da frequência Q 5.4.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem di</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	5%	2. Discordo parcialmente	5%	3. Não concordo/Nem di	35%	4. Concordo parcialmente	45%	5. Concordo totalmente	10%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	5%												
2. Discordo parcialmente	5%												
3. Não concordo/Nem di	35%												
4. Concordo parcialmente	45%												
5. Concordo totalmente	10%												
<p>5.5 Minha participação é relevante para que a organização atinja seus objetivos. Os respondentes, no percentual de 80% concordam, parcial ou totalmente que sua participação é relevante para que a Instituição atinja seus objetivos organizacionais.</p>	 <p>Gráfico 94 – Distribuição da frequência Q 5.5.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	5%	3. Não concordo/Nem discordo	15%	4. Concordo parcialmente	50%	5. Concordo totalmente	30%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	5%												
3. Não concordo/Nem discordo	15%												
4. Concordo parcialmente	50%												
5. Concordo totalmente	30%												
<p>5.6 Tenho uma relação harmoniosa com meus colegas. Corroborando com a frequência dos técnicos administrativos, 95% dos respondentes tem uma relação harmoniosa com seus colegas.</p>	 <p>Gráfico 95 – Distribuição da frequência Q 5.6.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	0%	3. Não concordo/Nem discordo	5%	4. Concordo parcialmente	40%	5. Concordo totalmente	55%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	0%												
3. Não concordo/Nem discordo	5%												
4. Concordo parcialmente	40%												
5. Concordo totalmente	55%												

Quadro 16 - Critério integração social da Instituição entre os professores técnico tecnológicos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

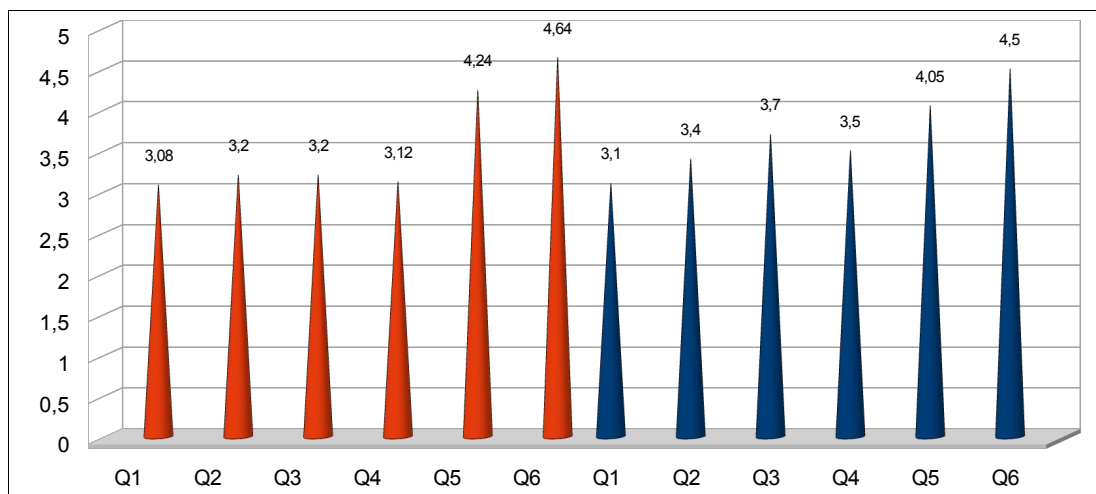
A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT integração social da Instituição, fazendo menção a frequência, média e desvio padrão.

		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	1	5	8	3	3	20	3,1	2,65
	%	5%	25%	40%	15%	15%	100%		
Q2	N	2	2	6	6	4	20	3,4	2
	%	10%	10%	30%	30%	20%	100%		
Q3	N	0	3	4	9	4	20	3,7	3,24
	%	0%	15%	20%	45%	20%	100%		
Q4	N	1	1	7	9	2	20	3,5	3,74
	%	5%	5%	35%	45%	10%	100%		
Q5	N	0	1	3	10	6	20	4,05	4,06
	%	0%	5%	15%	50%	30%	100%		
Q6	N	0	0	1	8	11	20	4,5	5,15
	%	0%	0%	5%	40%	55%	100%		

Tabela 10 – Distribuição da frequência.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.15 Análise comparada – QVT – Integração Social da Instituição



Q1 - O tratamento dado pela organização é igualitário a todos os membros (não há nenhuma espécie de discriminação).
 Q2 - A organização oferece condições de convivência e integração social.
 Q3 - Os objetivos a serem atingidos pela instituição mostram-se bastante claros.
 Q4 - Todos na instituição colaboram para o alcance dos objetivos organizacionais.
 Q5 - Minha participação é relevante para que a organização atinja seus objetivos.
 Q6 - Tenho uma relação harmoniosa com meus colegas.

Gráfico 96 - Médias QVT – Integração social

Fonte: Elaborado pelo autor

No quesito de integração social a média obtida foi de 3,58 entre os técnicos e de 3,8 entre os professores. Revelando satisfação parcial por parte dos servidores.

Em relação ao primeiro critério, tratamento igualitário por parte da instituição aos membros, obteve-se média 3,08 entre os técnicos e 3,1 entre os professores, o que demonstra um índice de satisfação mediano diante desse aspecto.

O segundo item analisado foi relativo às condições de convivência e integração social oferecidas pela instituição, sendo que a média dos respondentes foi de 3,2 entre os técnicos e 3,4 entre os professores, demonstrando um nível de satisfação parcial. Naquilo que diz respeito às condições de convivência e integração social.

O terceiro critério analisava a clareza dos objetivos a serem atingidos pela Instituição, sendo que a maior parte dos respondentes concordou parcialmente com a afirmativa. Esse resultado vai de encontro com outros dois aspectos já analisados – disponibilização de informações e discussão do planejamento das atividades em grupo.

Em relação a colaboração coletiva para atingir os objetivos propostos, a média de satisfação parcial também se mantém.

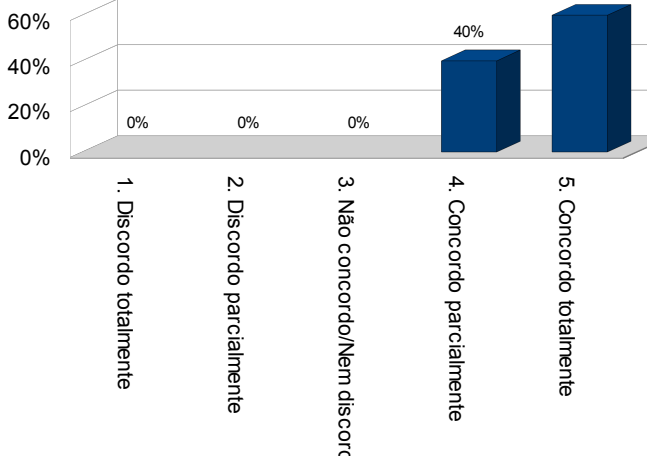
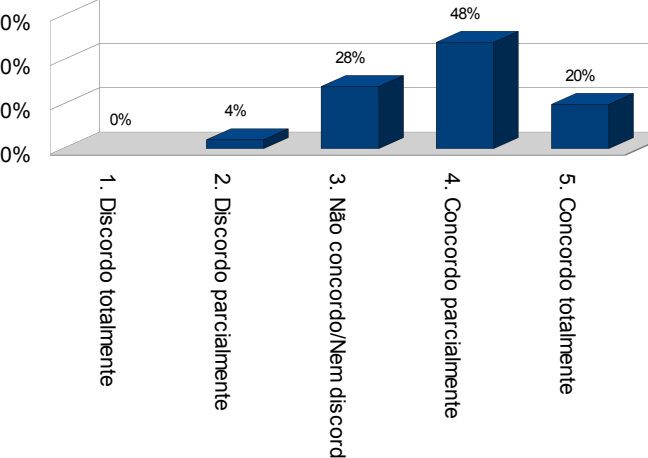
Na avaliação da relevância da participação individual para atingir os objetivos

institucionais, a maioria dos respondentes concordaram que sua participação era relevante. A média obtida foi de 4,24 entre os técnicos e 4,05 entre os professores.

Por fim, o último item que compõe a análise da integração social trata-se da harmonia na relação entre colegas de trabalho, onde 92% dos técnicos e 95% dos professores concordaram com a existência de um bom ambiente de trabalho.

5.3.16 QVT – Constitucionalismo – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério constitucionalismo, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>6.1 Tenho conhecimento de meus direitos e deveres dentro da organização. Dos respondentes, 100% concorda, seja parcial ou totalmente com esse quesito, demonstrando possuírem conhecimentos legais quanto a direitos e deveres dentro da Instituição.</p>	 <p>Gráfico 97 – Distribuição da frequência Q 6.1.1</p>
<p>6.2 A Instituição preocupa-se para que meus direitos sejam cumpridos. Na percepção dos respondentes, 48% concorda parcialmente com esse quesito, demonstrando um fator positivo, já que a Instituição preocupa-se para que meus direitos sejam cumpridos.</p>	 <p>Gráfico 98 – Distribuição da frequência Q 6.2.1</p>

6.3 Tenho liberdade de expressão de pensamentos, ideias e ações, sem risco de represálias por parte da organização.

Este quesito demonstrou um nível de variação considerável, já que as respostas oscilaram desde um nível de discordância total, até o nível extremo de concordância total.

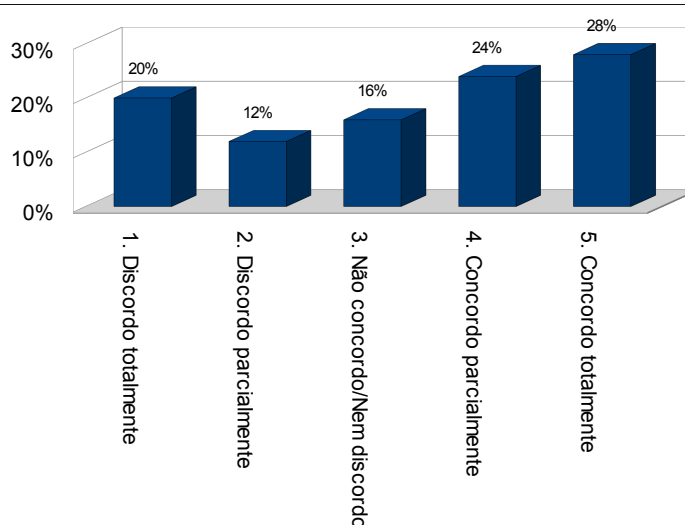


Gráfico 99 – Distribuição da frequência Q 6.3.1

Quadro 17 - Critério constitucionalismo entre os técnicos administrativos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT constitucionalismo, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

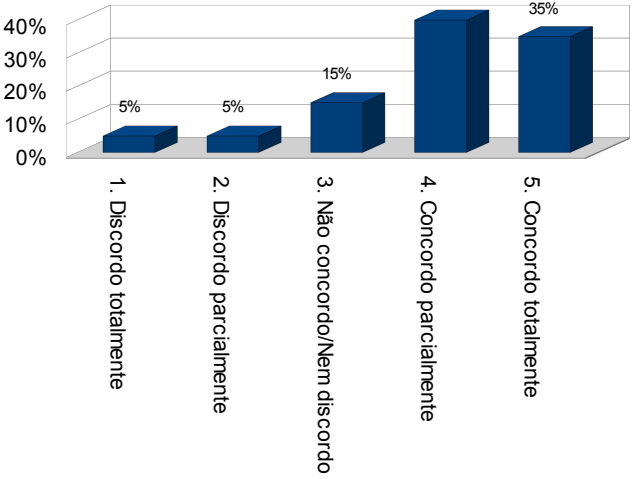
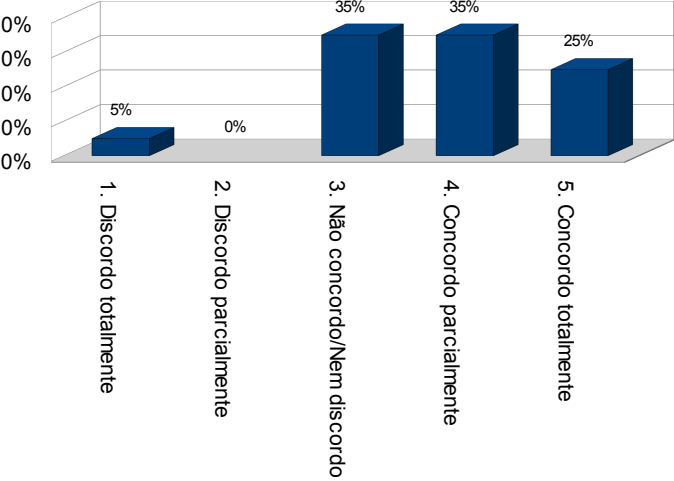
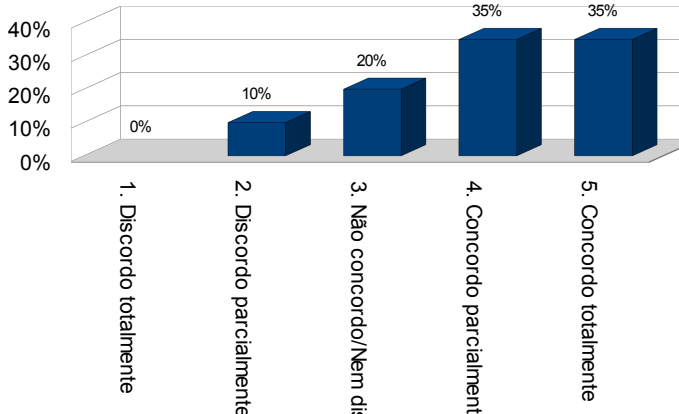
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	0	0	0	10	15	25	4,6	7,07
	%	0%	0%	0%	40%	60%	100%		
Q2	N	0	1	7	12	5	25	3,84	4,85
	%	0%	4%	28%	48%	20%	100%		
Q3	N	5	3	4	6	7	25	3,28	1,58
	%	20%	12%	16%	24%	28%	100%		

Tabela 11 – Distribuição da frequência.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.17 QVT – Constitucionalismo – Professores Técnicos Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério constitucionalismo, entre os professores técnicos tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>6.1 Tenho conhecimento de meus direitos e deveres dentro da organização.</p> <p>Corroborando com a percepção dos técnicos administrativos, os respondentes professores em 85% concordam que possuem conhecimento acerca de seus direitos e deveres dentro da organização.</p>	 <p>Gráfico 100 – Distribuição da frequência Q 6.1.2</p>
<p>6.2 A instituição preocupa-se para que meus direitos sejam cumpridos.</p> <p>A maior parte dos respondentes concorda com que a Instituição preocupa-se para que os direitos dos servidores seja cumprido. Ressalta-se que um percentual significativo, na esfera de 35% é indiferente.</p>	 <p>Gráfico 101 – Distribuição da frequência Q 6.2.2</p>
<p>6.3 Tenho liberdade de expressão de pensamentos, ideias e ações, sem risco de represálias por parte da organização.</p> <p>Neste quesito, 70% dos respondentes concorda, parcial ou totalmente.</p>	 <p>Gráfico 102 – Distribuição da frequência Q 6.3.2</p>

Quadro 18 - Critério constitucionalismo entre os professores técnico tecnológicos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT constitucionalismo, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

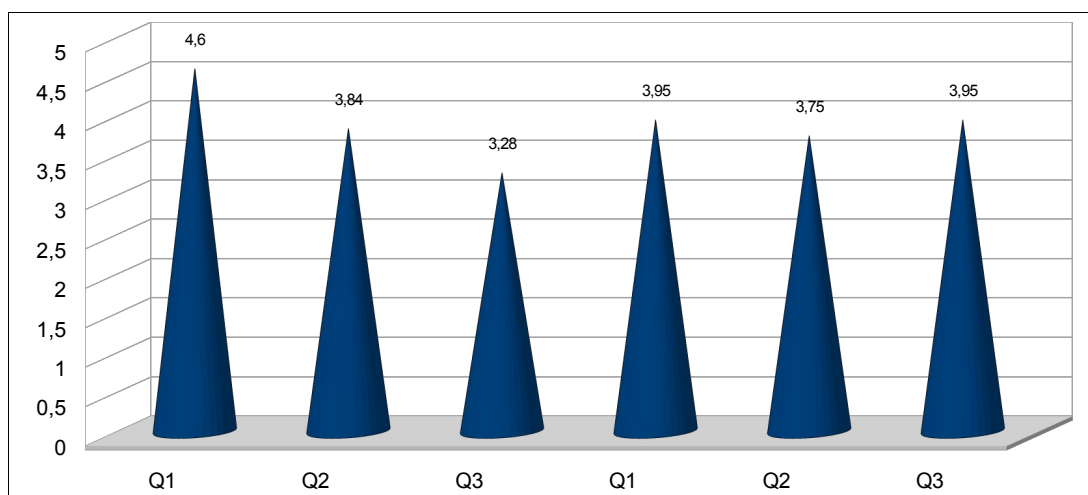
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	1	1	3	8	7	20	3,95	3,32
	%	5%	5%	15%	40%	35%	100%		
Q2	N	1	0	7	7	5	20	3,75	3,32
	%	5%	0%	35%	35%	25%	100%		
Q3	N	0	2	4	7	7	20	3,95	3,08
	%	0%	10%	20%	35%	35%	100%		

Tabela 12 – Distribuição da frequência.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.18 Análise comparada – QVT - Constitucionalismo

O gráfico abaixo demonstra o resultado obtido pelas médias das variáveis de QVT integrantes do grupo constitucionalismo.



Q1 - Tenho conhecimento de meus direitos e deveres dentro da organização.

Q2 - A instituição preocupa-se para que meus direitos sejam cumpridos.

Q3 - Tenho liberdade de expressão de pensamentos, ideias e ações, sem risco de represálias por parte da organização.

Gráfico 103 - Médias QVT – Constitucionalismo

Fonte: Elaborado pelo autor

O constitucionalismo corresponde ao conjunto de regras e normas pelas quais os gestores balizarão suas ações no sentido de garantir e preservar os direitos dos funcionários da

organização.

Neste item objetiva-se medir o quanto tem sido cumprido os direitos dos servidores na Instituição. Essa análise englobará direitos trabalhistas, privacidade e liberdade de expressão.

Na Instituição o constitucionalismo obteve média de 3,9 tanto entre os técnicos quanto entre os professores, o que revela um índice de satisfação parcial em relação ao fator em análise.

Dentro dessa perspectiva, analisando-se questão relativa ao conhecimento por parte dos servidores da instituição de seus direitos e deveres, observou-se que 100% dentre os técnicos concordam plenamente ou parcialmente que possuem ciência de suas obrigações e direitos. Já entre os professores, 75% concorda total ou parcialmente com a análise.

O fato de se tratar de uma instituição pública faz com que o respeito ao princípio da legalidade exija uma maior responsabilidade dos gestores no cumprimento das regras relativas a vida funcional dos servidores.

Além disso, o ingressarem na instituição, pressupõe-se que os servidores já possuam um prévio conhecimento de seus direitos e obrigações, uma vez que a lei 8.112/90, que trata do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União trata-se de conteúdo constante no conteúdo programático do concurso público.

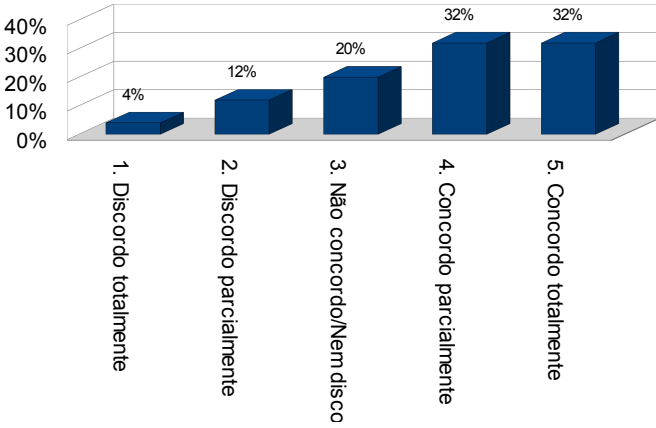
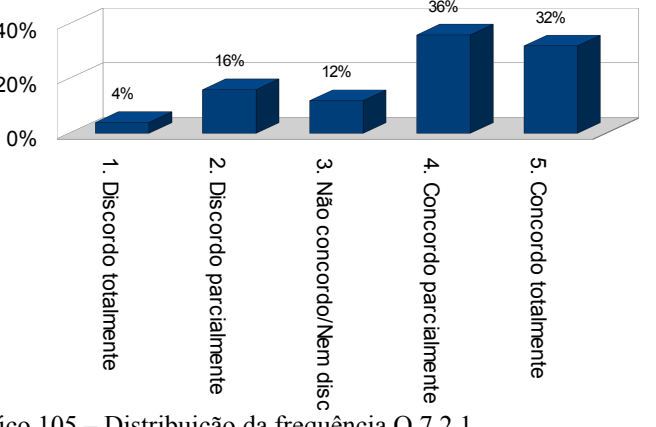
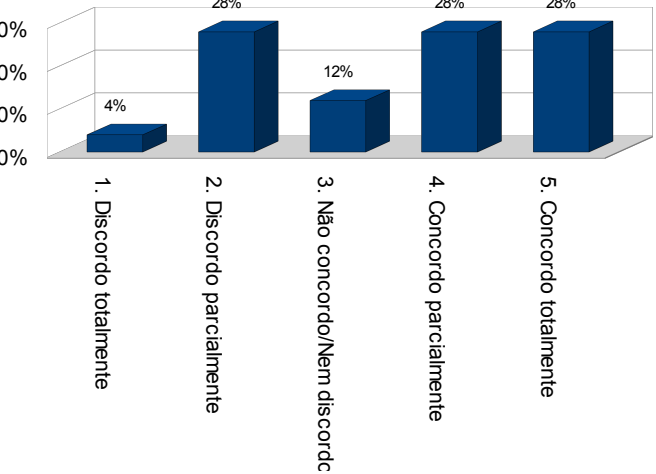
Diferentemente do que ocorre na iniciativa privada, onde os funcionários acabam por abrir mão de seus direitos em razão do medo de serem punidos, no serviço público a questão da estabilidade funcional abre espaço para que estes exijam o cumprimento de seus direitos enquanto servidores, seja administrativamente ou judicialmente.

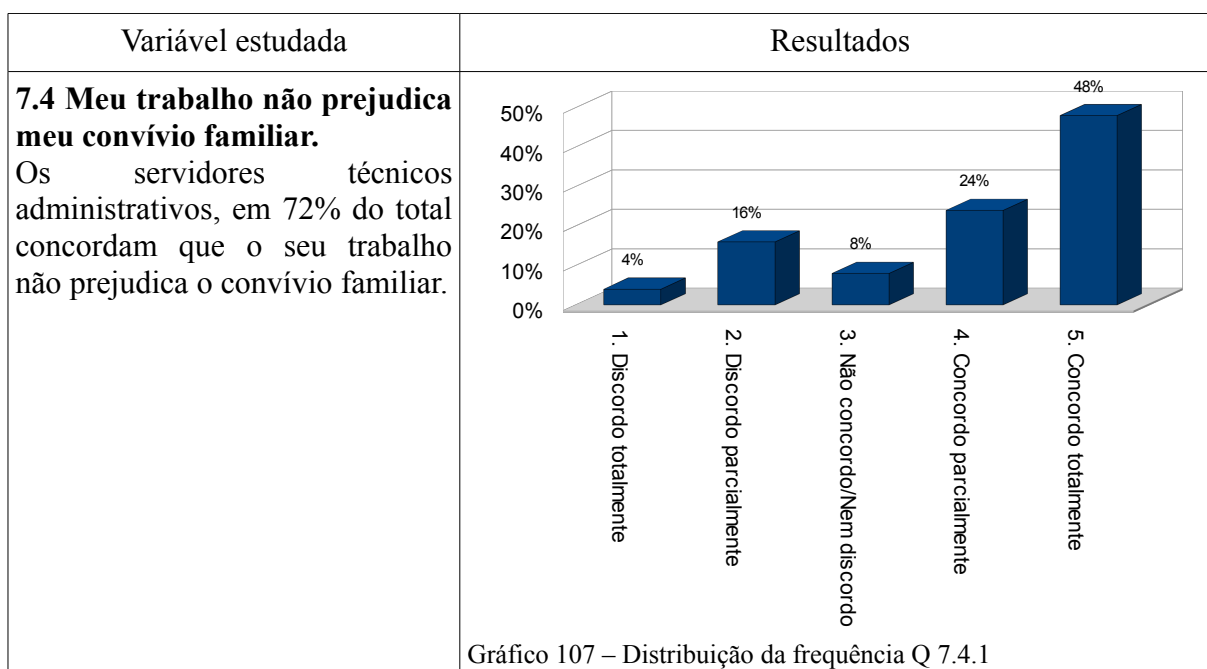
Quanto à preocupação da Instituição em cumprir os direitos dos servidores, 68% dos técnicos e 60% dos professores concordaram que há essa preocupação.

O terceiro item em análise trata-se da liberdade de expressão dos servidores, sem que haja represálias. Observou-se que a maior parte dos respondentes declarou concordar parcialmente ou totalmente com a existência de liberdade de expressão, o que significa haver respeito a um direito básico do servidor, na qualidade de ser humano.

5.3.19 QVT – Trabalho e Espaço Total de Vida – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério trabalho e espaço total de vida, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados
<p>7.1 Tenho tempo para o lazer e participo de atividades sociais. Dentre os servidores técnicos administrativos, 64% do total concorda que possuem tempo para o lazer e atividades sociais.</p>	 <p>Gráfico 104 – Distribuição da frequência Q 7.1.1</p>
<p>7.2 As atividades na Instituição não afetam a minha vida pessoal fora do ambiente de trabalho. Os servidores em sua maioria (68%) concordam que as atividades da instituição não afetam sua vida pessoal fora do ambiente de trabalho.</p>	 <p>Gráfico 105 – Distribuição da frequência Q 7.2.1</p>
<p>7.3 Em meu tempo livre, consigo descansar o corpo e a mente. Neste quesito observa-se que 56% dos servidores concorda, embora 28% discordem parcialmente.</p>	 <p>Gráfico 106 – Distribuição da frequência Q 7.3.1</p>



Quadro 19 - Critério trabalho e espaço total de vida entre os técnicos administrativos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT trabalho e espaço total de vida, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

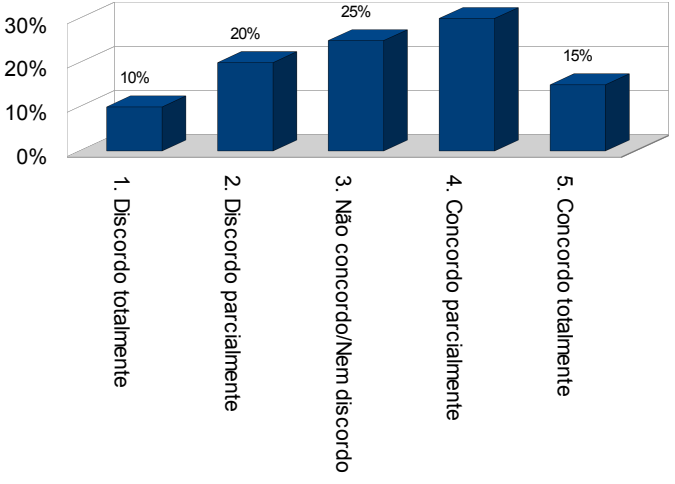
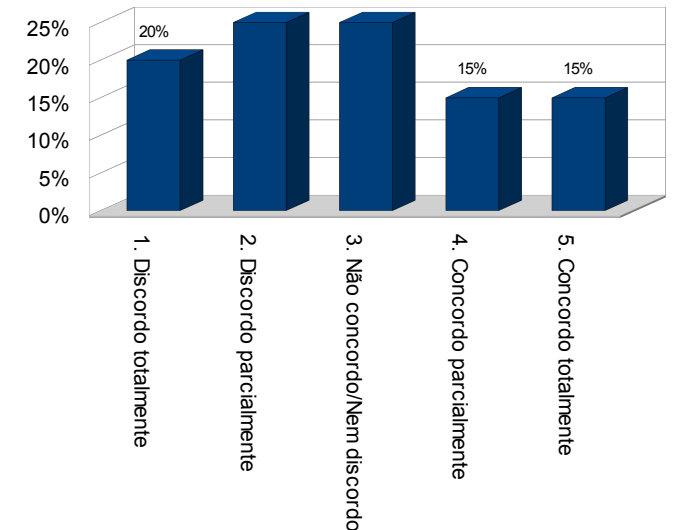
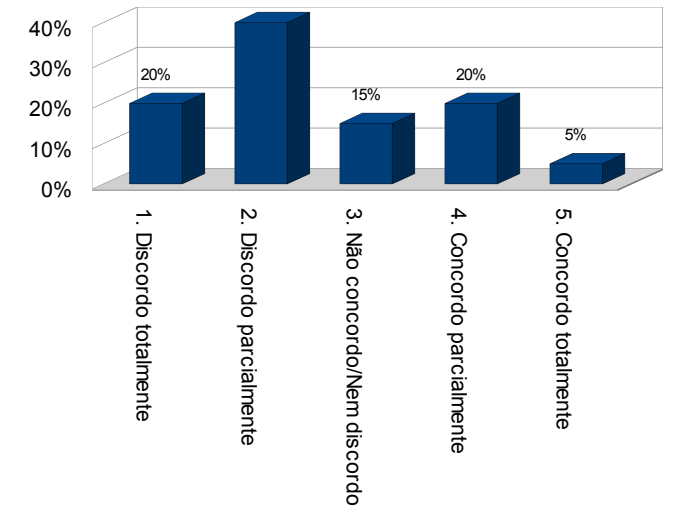
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	1	3	5	8	8	25	3,76	3,08
	%	4%	12%	20%	32%	32%	100%		
Q2	N	1	4	3	9	8	25	3,76	3,39
	%	4%	16%	12%	36%	32%	100%		
Q3	N	1	7	3	7	7	25	3,48	2,83
	%	4%	28%	12%	28%	28%	100%		
Q4	N	1	4	2	6	12	25	3,96	4,36
	%	4%	16%	8%	24%	48%	100%		

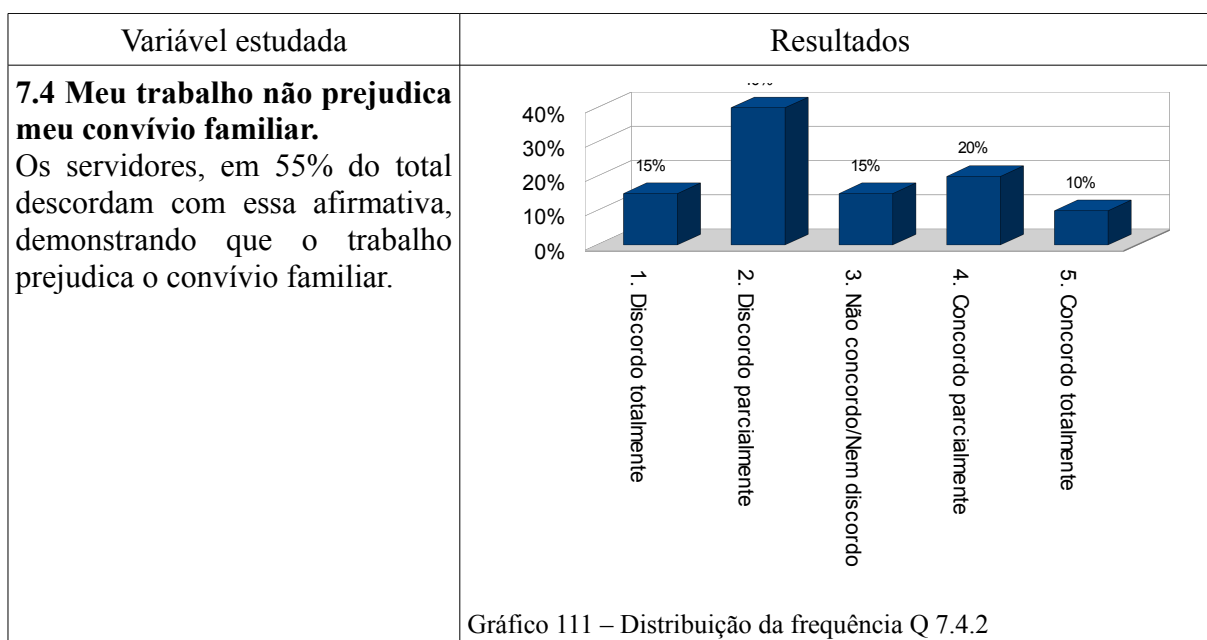
Tabela 13 – Distribuição da frequência.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.20 QVT – Trabalho e Espaço Total de Vida – Professores Técnico Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério trabalho e espaço total de vida, entre os professores técnico tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados												
<p>7.1 Tenho tempo para o lazer e participo de atividades sociais. Quanto a possuírem tempo para o lazer e participação de atividades sociais, 30% dos servidores concorda parcialmente, embora exista um elevado percentual (30%) que discorda.</p>	 <p>Gráfico 108 – Distribuição da frequência Q 7.1.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	10%	2. Discordo parcialmente	20%	3. Não concordo/Nem discordo	25%	4. Concordo parcialmente	30%	5. Concordo totalmente	15%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	10%												
2. Discordo parcialmente	20%												
3. Não concordo/Nem discordo	25%												
4. Concordo parcialmente	30%												
5. Concordo totalmente	15%												
<p>7.2 As atividades na instituição não afetam a minha vida pessoal fora do ambiente de trabalho. Esta fator demonstrou que 45% dos servidores discordam, parcial ou totalmente, o que demonstra que as atividades da Instituição estão afetando a vida pessoal dos servidores.</p>	 <p>Gráfico 109 – Distribuição da frequência Q 7.2.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	20%	2. Discordo parcialmente	25%	3. Não concordo/Nem discordo	25%	4. Concordo parcialmente	15%	5. Concordo totalmente	15%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	20%												
2. Discordo parcialmente	25%												
3. Não concordo/Nem discordo	25%												
4. Concordo parcialmente	15%												
5. Concordo totalmente	15%												
<p>7.3 Em meu tempo livre, consigo descansar o corpo e a mente. Os servidores, em 60% discordam deste item, demonstrando que em seu tempo livre não conseguem descansar o corpo e a mente.</p>	 <p>Gráfico 110 – Distribuição da frequência Q 7.3.2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	20%	2. Discordo parcialmente	40%	3. Não concordo/Nem discordo	15%	4. Concordo parcialmente	20%	5. Concordo totalmente	5%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	20%												
2. Discordo parcialmente	40%												
3. Não concordo/Nem discordo	15%												
4. Concordo parcialmente	20%												
5. Concordo totalmente	5%												



Quadro 20 - Critério trabalho e espaço total de vida entre os professores técnico tecnológicos.
Fonte: Elaborado pelo autor.

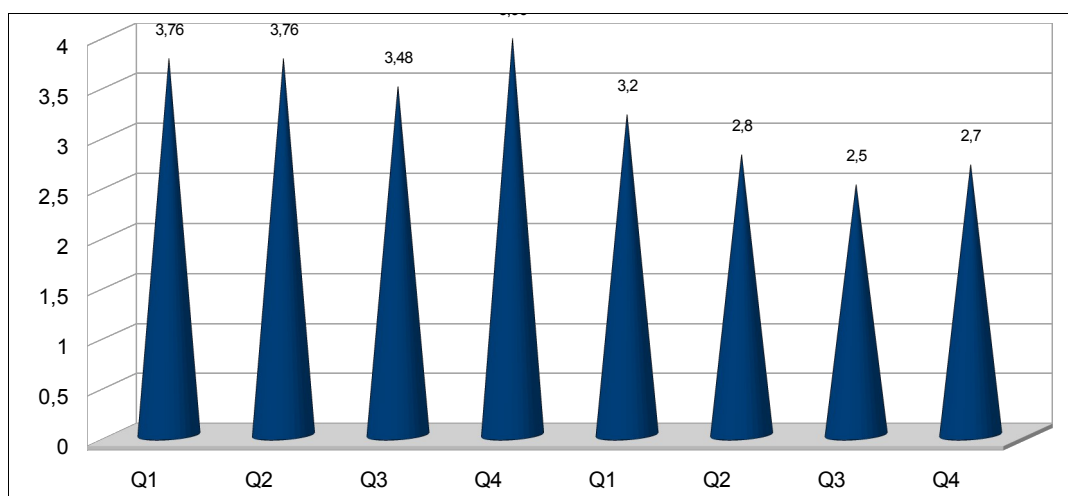
A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT trabalho e espaço total de vida, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	2	4	5	6	3	20	3,2	1,58
	%	10%	20%	25%	30%	15%	100%		
Q2	N	4	5	5	3	3	20	2,8	1
	%	20%	25%	25%	15%	15%	100%		
Q3	N	4	8	3	4	1	20	2,5	2,55
	%	20%	40%	15%	20%	5%	100%		
Q4	N	3	8	3	4	2	20	2,7	2,35
	%	15%	40%	15%	20%	10%	100%		

Tabela 14 – Distribuição da frequência.
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.21 Análise comparada – QVT – Trabalho e Espaço Total de Vida

O gráfico faz menção às médias naquilo que tange ao aspecto de QVT trabalho e espaço total de vida.



Q1 - Tenho tempo para o lazer e participo de atividades sociais.
 Q2 - As atividades na instituição não afetam a minha vida pessoal fora do ambiente de trabalho.
 Q3 - Em meu tempo livre, consigo descansar o corpo e a mente.
 Q4 - Meu trabalho não prejudica meu convívio familiar.

Gráfico 112 - Médias QVT – Trabalho e espaço total de vida

Fonte: Elaborado pelo autor

Neste item, trabalho e espaço total de vida, a média obtida foi de 3,74 entre os técnicos o que revela uma satisfação parcial frente a esta dimensão da QVT, e de 2,8 entre os professores o que revela um nível de satisfação/insatisfação neutro.

Em relação a haver tempo para o lazer, a maior parte dos respondentes declarou concordar que podem desfrutar desses momentos. Entre os técnicos a satisfação foi maior, possivelmente porque sua jornada de trabalho é fixa em 8 horas diárias, não sendo necessário trocarem de turno para ministrarem aulas, como acontece com os professores.

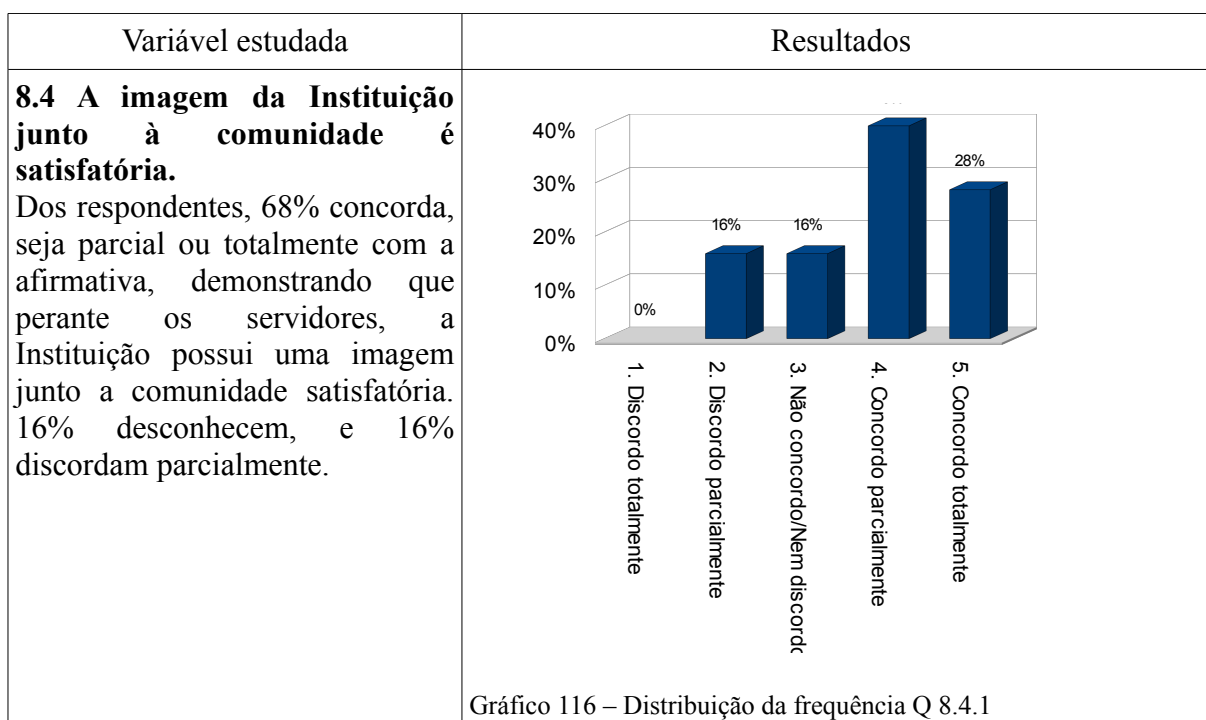
O item Q2 obteve média de 3,76 entre os técnicos e de 2,8 entre os professores. Tal assertiva demonstra que as atividades relativas ao trabalho têm prejudicado parcialmente a vida pessoal do servidor, principalmente dos professores, fora do ambiente de trabalho.

Quanto a possibilidade de descansar o corpo e a mente durante o tempo livre e ao convívio familiar restar prejudicado pelo trabalho, houve satisfação dos respondentes técnicos e neutralidade naquilo que tange aos professores.

5.3.22 QVT – Relevância Total da Vida no Trabalho – Técnicos Administrativos

Naquilo que tange ao critério relevância total da vida no trabalho, entre os técnicos administrativos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados												
<p>8.1 Meu trabalho é valorizado pela organização. Neste item, 72% dos respondentes concordam, seja parcial ou totalmente, o que demonstra que o trabalho dos servidores é valorizado pela Instituição, sendo um fator positivo.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>88%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 114 – Distribuição da frequência Q 8.2.1</p>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	4%	3. Não concordo/Nem discordo	4%	4. Concordo parcialmente	4%	5. Concordo totalmente	88%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	4%												
3. Não concordo/Nem discordo	4%												
4. Concordo parcialmente	4%												
5. Concordo totalmente	88%												
<p>8.2 O trabalho desenvolvido pela instituição tem relevância para a sociedade. Dos respondentes, 88% concorda totalmente em afirmar que o trabalho desenvolvido pela Instituição ter relevância para a sociedade.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>68%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 115 – Distribuição da frequência Q 8.3.1</p>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	4%	3. Não concordo/Nem discordo	4%	4. Concordo parcialmente	24%	5. Concordo totalmente	68%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	4%												
3. Não concordo/Nem discordo	4%												
4. Concordo parcialmente	24%												
5. Concordo totalmente	68%												
<p>8.3 Orgulho-me de trabalhar na instituição. Os respondentes orgulham-se em trabalhar na Instituição, no percentual de 92%.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>68%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 115 – Distribuição da frequência Q 8.3.1</p>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	4%	3. Não concordo/Nem discordo	4%	4. Concordo parcialmente	24%	5. Concordo totalmente	68%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	4%												
3. Não concordo/Nem discordo	4%												
4. Concordo parcialmente	24%												
5. Concordo totalmente	68%												



Quadro 21 - Critério relevância total da vida no trabalho entre os técnicos administrativos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT relevância total da vida no trabalho, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	3	2	2	12	6	25	3,64	4,24
	%	12%	8%	8%	48%	24%	100%		
Q2	N	0	1	1	1	22	25	4,76	9,51
	%	0%	4%	4%	4%	88%	100%		
Q3	N	0	1	1	6	17	25	4,56	7,11
	%	0%	4%	4%	24%	68%	100%		
Q4	N	0	4	4	10	7	25	3,8	3,74
	%	0%	16%	16%	40%	28%	100%		

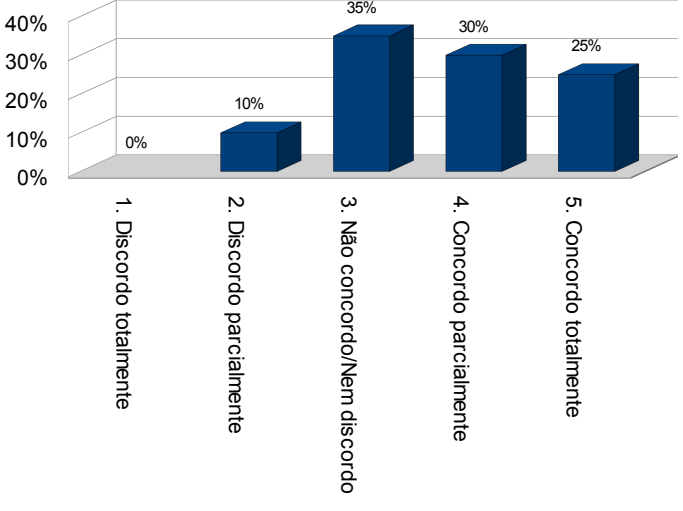
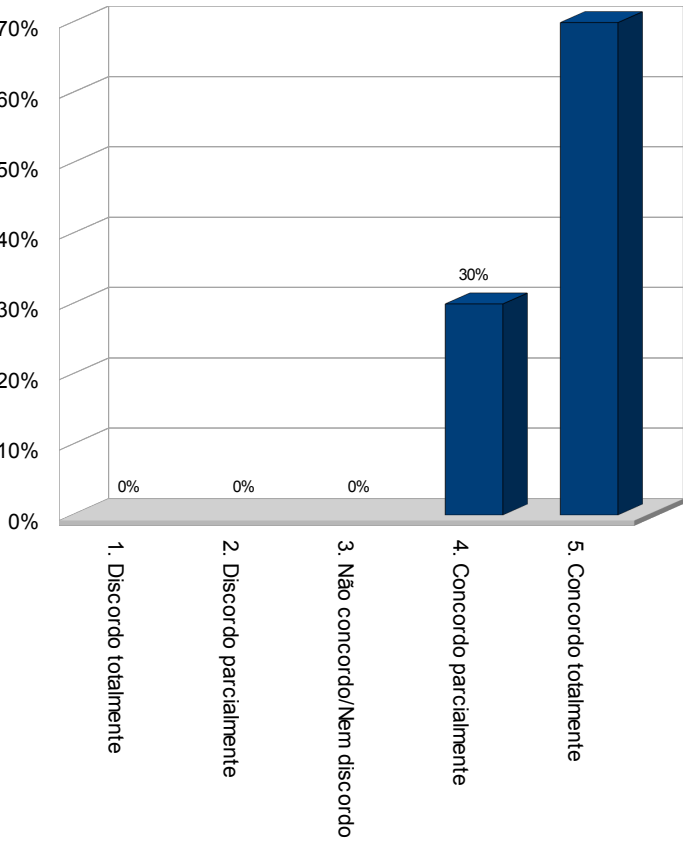
Tabela 15 – Distribuição da frequência.

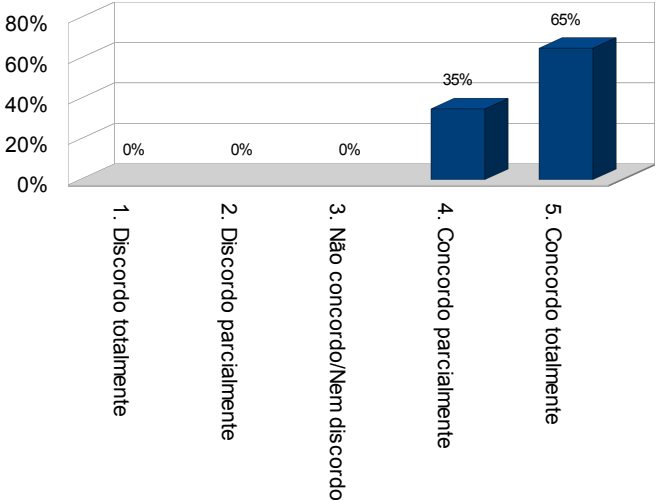
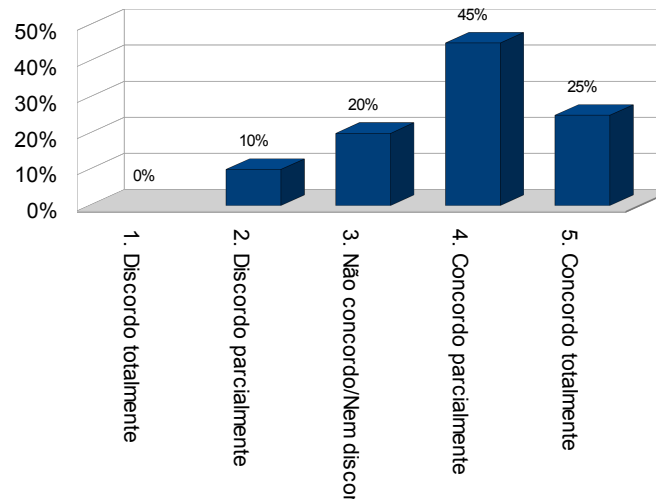
Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.23 QVT – Relevância Total da Vida no Trabalho – Professores Técnico Tecnológicos

Naquilo que tange ao critério relevância total da vida no trabalho, entre os

professores técnico tecnológicos, os itens analisados foram assim dispostos.

Variável estudada	Resultados												
<p>8.1 Meu trabalho é valorizado pela organização. Este item mostrou a maior porcentagem indiferente a tal situação.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 117 – Distribuição da frequência Q 8.1.2</p>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	10%	3. Não concordo/Nem discordo	35%	4. Concordo parcialmente	30%	5. Concordo totalmente	25%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	10%												
3. Não concordo/Nem discordo	35%												
4. Concordo parcialmente	30%												
5. Concordo totalmente	25%												
<p>8.2 O trabalho desenvolvido pela instituição tem relevância para a sociedade. 70% da população admite que o trabalho desenvolvido pela Instituição possui relevância social. Assevera-se ainda, que nesta afirmativa nenhuma pessoa discordou ou mostrou-se indiferente.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Discordo totalmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>2. Discordo parcialmente</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3. Não concordo/Nem discordo</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>4. Concordo parcialmente</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>5. Concordo totalmente</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 118 – Distribuição da frequência Q 8.2.2</p>	Nível de Concordância	Porcentagem	1. Discordo totalmente	0%	2. Discordo parcialmente	0%	3. Não concordo/Nem discordo	0%	4. Concordo parcialmente	30%	5. Concordo totalmente	70%
Nível de Concordância	Porcentagem												
1. Discordo totalmente	0%												
2. Discordo parcialmente	0%												
3. Não concordo/Nem discordo	0%												
4. Concordo parcialmente	30%												
5. Concordo totalmente	70%												

Variável estudada	Resultados
<p>8.3 Orgulho-me de trabalhar na instituição. Este item, 65% concorda totalmente com a afirmação e 35% concorda parcialmente, desta maneira, percebe-se o orgulho de trabalhar na Instituição por parte dos servidores.</p>	 <p>Gráfico 119 – Distribuição da frequência Q 8.3.2</p>
<p>8.4 A imagem da Instituição junto à comunidade é satisfatória. Neste item percebe-se que 45% da população concorda parcialmente com esta afirmativa, assimilando que a Instituição possui uma imagem satisfatória perante a comunidade.</p>	 <p>Gráfico 120 – Distribuição da frequência Q 8.4.2</p>

Quadro 22 - Critério relevância total da vida no trabalho entre os professores técnico tecnológicos.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A tabela abaixo resume os resultados encontrados naquilo que diz respeito ao critério de QVT relevância total da vida no trabalho, fazendo menção à frequência, média e desvio padrão.

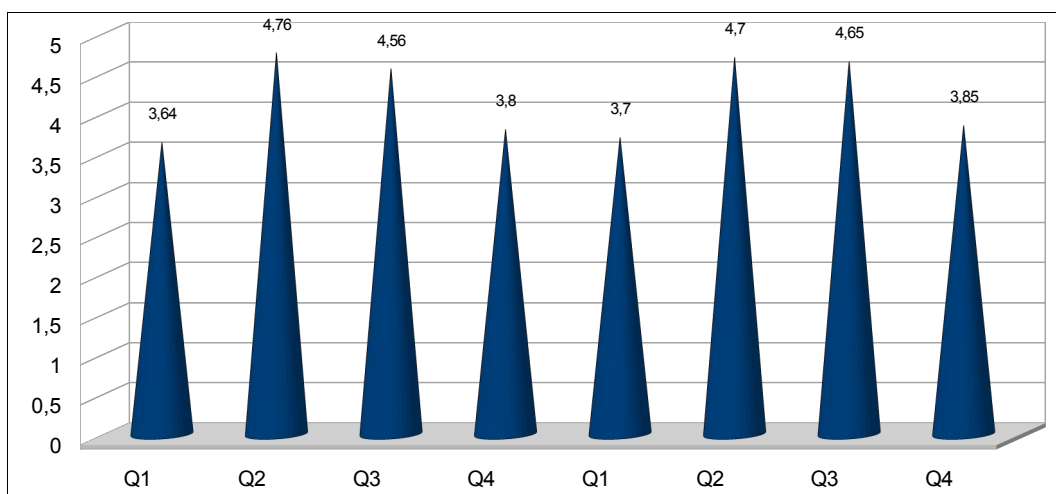
		1	2	3	4	5	Total	Média	Desvio Padrão
Q1	N	0	2	7	6	5	20	3,7	2,92
	%	0%	10%	35%	30%	25%	100%		
Q2	N	0	0	0	6	14	20	4,7	6,16
	%	0%	0%	0%	30%	70%	100%		
Q3	N	0	0	0	7	13	20	4,65	5,87
	%	0%	0%	0%	35%	65%	100%		
Q4	N	0	2	4	9	5	20	3,85	3,39
	%	0%	10%	20%	45%	25%	100%		

Tabela 16 – Distribuição da frequência.

Fonte: Elaborado pelo autor.

5.3.24 Análise comparada – QVT – Relevância Total da Vida no Trabalho

O gráfico abaixo demonstra as médias referentes ao critério de QVT: Relevância total da vida no trabalho, comparativamente entre os técnicos administrativos e professores técnico-tecnológicos.



Q1 - Meu trabalho é valorizado pela organização.

Q2 - O trabalho desenvolvido pela instituição tem relevância para a sociedade.

Q3 - Orgulho-me de trabalhar na instituição.

Q4 - A imagem da Instituição junto à comunidade é satisfatória.

Gráfico 121 - Médias QVT – Relevância total da vida no trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

Este último tópico procura verificar a percepções dos servidores do IFRS em relação à imagem da Instituição junto à comunidade. Pretende-se avaliar se esta imagem é capaz de

trazer satisfação aos funcionários, desenvolvendo o orgulho de se trabalhar na Instituição.

A média global entre os técnicos foi de 4,2, enquanto entre os professores foi de 4,3.

Em relação à valorização do trabalho por parte da instituição, a média obtida foi 3,64 entre os técnicos e 3,7 entre os professores. Esse foi o menor grau de satisfação obtido neste quesito.

Quanto ao reconhecimento da relevância social do trabalho para a sociedade, todos os servidores respondentes concordaram quanto a este aspecto.

Em relação ao orgulho de trabalhar na empresa a média obtida foi de 4,6 entre os técnicos e 4,7 entre os professores. Assim, a realização e o orgulho, bem como a relevância do trabalho se justificam pelo fato de trabalharem numa Instituição Federal que presta um serviço relevante à sociedade.

O fato do servidor reconhecer a relevância e sentir orgulho de seu trabalho interfere positivamente em seu comportamento dentro da organização, potencializando seu rendimento para prestar um serviço de qualidade.

Quanto à imagem da organização da junto a sociedade, a média foi de 3,8 entre os técnicos e 3,9 entre os professores, o que coloca a mesma como sendo levemente satisfatória. O que surpreende nessa questão foi a quantidade de respostas neutras, que corresponderam a 16% entre os técnicos e 20% entre os professores, o que pode significar um desconhecimento por parte do servidor da imagem da Instituição junto a comunidade.

5.4 Condições de QVT existentes na Instituição

Este item tem o propósito de descrever, de acordo com a percepção dos servidores, divididos nos dois segmentos alvo desta pesquisa, quais sejam, os técnico administrativos e os professores técnico tecnológicos, quais são as condições de QVT existentes na Instituição.

No questionário entregue aos servidores foi inserida uma questão perguntando sobre quais as ações o IFRS – Campus Erechim proporciona em nível de QVT atualmente. Dentre os técnicos, dos vinte e cinco questionários entregues, seis deles entregaram em branco esse questionamento.

Dentre os dezenove respondentes as principais ações mencionadas disseram respeito a remuneração adequada, com estruturação de carreira. Tal item demonstra o critério de QVT da compensação justa e adequada, demonstrando que a Instituição, na percepção de seus

servidores técnicos, possui os critérios de remuneração adequada, onde sua remuneração é suficiente para cobrir suas necessidades pessoais, além da equidade interna, demonstrando que existem padrões remuneratórios previstos em lei, o que proporciona uma equiparação na remuneração entre os membros da instituição, além da equidade externa, já que foi relatado como um mercado de trabalho promissor frente a iniciativa privada.

Naquilo que se refere as condições de trabalho, os servidores citaram horários de trabalho flexíveis, uma vez que a Instituição trabalha em três turnos, proporcionando opções para remanejamento de horários, uso de equipamentos ergonômicos como apoio para os pés, cadeiras ajustáveis para o desempenho do cargo, juntamente com móveis em bom estado e confortáveis, proporcionando um ambiente de trabalho saudável. No que diz respeito a o ambiente físico foi relatado que atualmente é suficiente e adequado, mas que em breve, devido ao aumento da oferta de cursos, juntamente com maior número de servidores, é necessário um maior espaço físico para sede da Instituição. Naquilo que se refere a carga horário de trabalho, a mesma é definida pela legislação federal.

No que se refere ao aspecto da relevância total da vida no trabalho foi citado pelos servidores o comprometimento com a função social da Instituição, uma vez que a mesma é responsável pelo desenvolvimento não somente do município de Erechim, mas de toda a região do Alto Uruguai gaúcho, demonstrando-se como forma de alcançar o desenvolvimento profissional da comunidade. Assim, foi relatado o intuito de a Instituição servir como parâmetro para o nivelamento social e oportunidade de qualificação profissional. Assim, foi citada a satisfação de fazer parte da organização IFRS. Ainda, o fato da responsabilidade social pelos serviços foi relatado, uma vez que busca-se intensamente a excelência de proporcionar um ensino público, gratuito e de qualidade.

Neste aspecto não foi feito menção a responsabilidade social pelos empregados, sendo que os servidores não citaram que a Instituição promova uma participação na política de recursos humanos, uma vez que foi citado a preocupação com benefícios individuais, em vez de buscar-se ao coletivo.

Naquilo que tange a integração social, o relacionamento interpessoal, foi relatado por um convívio e ambiente de trabalho harmônico, demonstrando colaboração entre os colegas, através de um apoio mútuo entre os mesmos. Porém, naquilo que tange a dimensão de igualdade de oportunidades, nenhum servidor demonstrou que há ausência de estratificação na organização de trabalho.

No aspecto do constitucionalismo foi exposto por um servidor que a organização, naquilo que tange a políticas de QVT apenas cumpre o que a legislação obriga, sendo falha em medidas dinâmicas e que tendam a analisar e sanar as particularidades dos grupos. No que se refere ao cumprimento da legislação, por ser uma Instituição pública, ostenta-se pelo princípio da legalidade na Administração Pública, podendo somente realizar aquilo que a lei permite, estando dessa forma integrada com os preceitos legais.

Já entre os professores técnico tecnológicos, dos vinte questionários entregues, apenas dois foram entregues com essa questão em branco.

Dentre os principais relatos de QVT no ambiente de trabalho do IFRS foi citado a integração social como o fator mais preponderante, reafirmando o bom relacionamento entre colegas, a integração entre os setores e o apoio e colaboração mútua entre os colegas, resultando em um bom clima organizacional.

Outro fator que mereceu destaque nas respostas, diz respeito ao critério de QVT compensação justa e adequada, como sendo a remuneração suficiente para cobrir as despesas rotineiras e atividades de lazer.

Naquilo que se refere ao aspecto da relevância total da vida no trabalho foi enfatizado pelos servidores a existência de comprometimento com a função social da Instituição. Ainda, foi relatada a satisfação por fazer parte da Instituição e da sua boa imagem diante da comunidade.

No que se refere ao uso e desenvolvimento de capacidades, foi descrito pelo servidor que os mesmos possuem a possibilidade de usar e desenvolver seu potencial, possuindo também autonomia para programar e executar seu trabalho.

No que tange as chances de crescimento e segurança, foi relatado ser a estabilidade proporcionada pelo IFRS aos servidores um aspecto de QVT relevante, demonstrando a segurança no emprego oferecida pela Instituição.

Naquilo que se refere as condições de trabalho, os servidores apontaram como aspectos de QVT horários flexíveis que compatibilizam-se com as necessidades pessoais dos servidores. Foi citado ainda o uso de equipamentos e recursos adequados ao bom desenvolvimento das atividades inerentes ao seu cargo.

Dentre os professores, houve respostas que acentuaram que a Instituição sobre problemas de falta de espaço físico. Tal relato remete ao fato de as salas dos professores, ser única, e em alguns cursos compreender um número elevado de pessoas, muitos tendo que

dividir mesas de trabalho, comprometendo a concentração e o rendimento dos mesmos.

5.5 Avaliação das práticas de QVT que o IFRS pode aplicar na Instituição

Este item faz menção as sugestões propostas pelos técnicos administrativos e pelos professores técnico tecnológico naquilo que tange a sugestões de práticas de QVT que podem vir a ser implantadas na Instituição, de maneira a alavancar o nível de satisfação dos servidores. Ainda, naquilo que se refere as opiniões, o texto foi dividido entre os dois segmentos alvo desta pesquisa, quais sejam, os técnicos administrativos e os professores técnico tecnológicos.

Dentre as práticas de QVT sugeridas pelos técnicos administrativos para serem implantadas na Instituição pode-se citar naquilo que se refere a condições de trabalho melhores materiais e equipamentos que facilitem a realização do trabalho, como o uso de software mais avançados, climatizadores para as salas, além de maior espaço físico. Também foi sugerido a inserção de um programa de ginástica laboral no ambiente de trabalho, na tentativa de evitar o esgotamento físico do servidor.

Naquilo que se refere a chances de crescimento e segurança foi sugerido que a Instituição promovesse cursos de desenvolvimento profissional, incentivando a capacitação do servidor para o desenvolvimento de suas atividades e interação com assuntos educacionais. Fato relevante que leva os técnicos a buscarem essa qualificação, diz respeito a exigência de cursos para progressão no cargo.

No que tange ao critério da compensação justa e adequada foi reivindicado a melhora no padrão remuneratório, garantindo-se melhoras salariais permanentes para que não ocorra defasagem salarial.

Já naquilo que se refere a integração social da Instituição foi sugerido práticas de confraternização institucional, eventos esportivos, e seminários e eventos culturais, aptos a promover uma maior integração entre os servidores. Ainda foi sugerido maior participação do servidor na gestão da Instituição, com vistas a garantir igualdade de oportunidades e gestão democrática.

Dentre os professores técnico tecnológico as principais sugestões descritas naquilo que tange a QVT são, ao tratar de condições de trabalho, a melhora na estrutura física, com ginásio de esportes, centro de convivência, cantina, sala de permanência dos professores com

número de pessoas compatível, área adequada para recepcionar visitantes, laboratórios e usinas de agroindústria. Outra reivindicação que aprimoraria a QVT diz respeito a carga horária não precisar ser cumprida exclusivamente dentro do ambiente de trabalho, sendo possível planejar aulas em sua residência.

Outro critério citado, naquilo que tange a necessidade de maior integração social dentro da Instituição, foi a realização de atividades esportivas, eventos, congressos, viagens, visando uma maior aproximação entre os servidores.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo pesquisar qual a percepção sobre QVT dos servidores públicos efetivos do IFRS – Campus Erechim. Para tanto foi realizado um estudo, com a aplicação de um questionário, buscando compreender a percepção da totalidade da população da Instituição. Para tanto, foi utilizado os critérios e indicadores de QVT propostos por Richard Walton (1973). Cabendo destacar que a análise dos resultados foi segmentado nos dois grupos de servidores, quais sejam, os técnicos administrativos e os professores técnico tecnológicos.

O tema qualidade de vida no trabalho é sem dúvida uma preocupação constante e dinâmica de todas as organizações. Isso porque o capital humano, e sua plena satisfação na realização do trabalho é crucial para o alcance dos objetivos organizacionais. Motivar os colaboradores das instituições e garantir condições de trabalho satisfatórias evidencia-se, no contexto atual, como meio apto a garantir maior produtividade, economicidade de tempo, processos e até mesmo diminuição de indenizações trabalhistas.

Dentre os conceitos de QVT explorados no presente referencial teórico, aquele exposto por Walton (1973) onde a define como o atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa, encontra especial fundamento na valorização do indivíduo enquanto participante de um grupo, procurando a humanização do trabalho, o aumento do bem estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho. Uma instituição humanizada tende a promover a melhoria na qualidade de vida no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento tanto dos colaboradores quanto da própria organização.

De acordo com o desenvolvimento da pesquisa, pode-se concluir que os objetivos propostos foram alcançados, a partir do momento em que traçou-se o perfil profissional dos servidores, identificou-se as ações de qualidade de vida no trabalho que a instituição oferece, avaliou-se a percepção dos servidores a respeito das ações de QVT e ainda propôs-se práticas de inserção e aperfeiçoamento da QVT no IFRS - campus Erechim.

De uma maneira geral conclui-se que existe uma percepção de QVT favorável por parte dos servidores, naquilo que tange aos oito critérios adotados por Walton (1973) quais sejam, compensação justa e adequada, que obteve média geral de 3,04 entre os técnicos administrativos e 3,23 entre os professores técnico tecnológicos, condições de trabalho, com

média de 3,93 entre os técnicos e 3,02 entre os professores, uso e desenvolvimento de capacidades, com média de 3,69 entre os técnicos e 3,83 entre os professores, chances de crescimento e segurança, com média de 3,35 entre os técnicos e 2,97 entre os professores, integração social da empresa, com média de 3,58 entre os técnicos e 3,8 entre os professores, constitucionalismo, com média de 3,9 tanto entre os técnicos quanto entre os professores, trabalho e espaço total de vida, com média de 3,74 entre os técnicos e 2,8 entre os professores, e finalmente, relevância total da vida no trabalho, com média de 4,2 entre os técnicos e 4,3 entre os professores.

As médias demonstram indicadores que de maneira geral possuem algum nível de satisfação, porém nenhum obteve a satisfação total dos servidores, demonstrando que todos eles carecem de medidas corretivas de QVT, ou mesmo da implantação destas.

Dentre os itens que merecem destaque por se encontrarem em uma média que tende ao nível de neutralidade, não demonstrando nem satisfação ou insatisfação cita-se o critério chances de crescimento e segurança, entre os professores técnicos tecnológicos e o trabalho e espaço total de vida, também entre os professores. No critério chances de crescimento e segurança a necessidade de mais cursos de treinamento e qualificação mostrou-se um ponto em destaque, já que 35% dos servidores estão insatisfeitos, e outros 25% aderiram ao nível de neutralidade. Este tópico acrescenta a necessidade da Instituição proporcionar o desenvolvimento da carreira profissional do servidor, qualificando-o para adquirir a excelência e ter condições de elaborar um trabalho mais produtivo e de maior qualidade. Outra aspecto que merece destaque enfatiza a necessidade da Instituição equipar-se de equipamentos, software e novas tecnologias para o desempenho das atividades dos servidores, uma vez que esse item ao mesmo tempo em que apresenta um percentual alto de satisfação, 45%, outros 35% revelam-se insatisfeitos.

No critério de QVT trabalho e espaço total de vida, a maioria dos servidores professores relata que as atividades decorrentes do cargo que exercem na Instituição afeta a sua vida pessoal, prejudicando seu convívio familiar. Tal constatação esta diretamente ligada ao regime de trabalho dos professores, ao número baixo dos mesmos, e a necessidade de comportarem grupos de trabalho para ministrarem aulas nos três turnos de funcionamento da Instituição.

Cabe destacar também, que dentre o segmento dos professores constatou-se uma média baixa, se comparada com a exposta pelos técnicos, naquilo que se refere as condições

de trabalho. Tal fato é claramente explicado partindo-se da premissa que as salas de convivência e reuniões dos professores abrange um espaço pequeno se comparado ao número dos mesmos ali presente. Isso influencia em um nível elevado de ruídos, que tendem a desconcentração e stress ocupacional.

Ainda dentro do critério condições de trabalho convém expor, apesar de o seu nível tender a satisfação total entre os técnicos, que as salas não são climatizadas, o que causa desconforto físico, uma vez que a região, nos meses de inverno, possui temperaturas amenas.

Alguns fatores mereceram destaque pela sua positividade, refletindo níveis de satisfação elevados. O critério da relevância total da vida no trabalho obteve médias tendentes a satisfação total, tanto entre os técnicos como entre os professores. Isso demonstra que o trabalho desenvolvido na Instituição é em níveis consideráveis reconhecido pelos dirigentes, ainda, demonstra que o trabalho oferecido pela Instituição tem relevância para a sociedade, fazendo com que os servidores se orgulhem de trabalhar na Instituição. Naquilo que tange a imagem da Instituição junto a comunidade pode-se perceber um índice de concordância parcial, já que alguns servidores desconhecem, e outros não concordam.

O fator de QVT referente ao constitucionalismo obteve média equivalente entre os técnicos e professores, demonstrando que a Instituição e os servidores possuem harmonia ao tratar dos aspectos legais que regem as organizações dos cargos e da própria Instituição.

Diante do exposto, pode-se concluir que para a maioria dos colaboradores fazer parte da Instituição é motivo de satisfação, isto porque a Instituição não só busca a qualidade da vida no trabalho, mas também do ensino e da gestão. É claro que como a Instituição esta em um processo de expansão através da busca por melhores instalações e infraestrutura, algumas dificuldades em se tratando de QVT existem e geram, conforme a tabulação dos dados, insatisfação para os servidores. Porém observa-se a existência de um comprometimento da organização em aplicar práticas de QVT, a fim de garantir melhores condições para o desenvolvimento do trabalho.

6.1 Limitações do estudo

O estudo apresentou algumas limitações naquilo que se refere a colaboração para devolução dos questionários devidamente preenchidos. Desta forma, de um total de 54 questionários entregues, 9 deles não foram devolvidos, o que representa 16,7% da população.

Ainda, na mesma linha foi verificado que 9 dos questionários entregues não foram respondidos totalmente, naquilo que tange as questões abertas. Essas limitações influenciaram no resultado final da pesquisa, já que o objetivo inicial era realizar um estudo acerca da totalidade da população de servidores efetivos do IFRS – Campus Erechim.

Outra dificuldade encontrada diz respeito a preocupação, quando da entrega dos questionários aos servidores, se os mesmo seriam repassados para a direção geral. Tal fato demonstra que alguns servidores encontravam-se com certo receio de expor sua verdadeira percepção acerca da QVT. Mesmo o trabalho servindo para abrir espaço a discussão, e até mesmo para mostrar aos interessados sobre a importância da gestão da QVT, alguns servidores não se propõem a lançar mão de certas informações, e de sua total realidade.

REFERÊNCIAS

- BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.
- DRUCKER, P. **Desafios gerenciais do século XXI**. São Paulo: Pioneira, 2000.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.
- GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras**. In: SAMPAIO, J. R. et al. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004.
- GUIMARÃES, D. C.; MACEDO, H. B. **Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores**. Anais do XXIX Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração. Brasília. 2005.
- INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Um novo modelo em educação profissional e tecnológica**. PND, 2010.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. São Paulo, 1996. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade, pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FISHER, A. L.; NOGUEIRA, A. J. F. M. *et al.* **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed..Porto Alegre: Bookman, 2006.
- ROCHA, S. K. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil**. 1998. 88 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

VELOSO, H. M., BOSQUETTI, M. A. & FRANÇA, A. C.L. **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro.** In: SEMEAD, 2005.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. **Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho.** Revista Gaúcha de Enfermagem. Porto Alegre, v.11 nº 2, p. 41-46, 1990.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.** Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, Richard. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review.** USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

APÊNDICE

Universidade Federal de Santa Maria Centro de Ciências Sociais e Humanas Programa de Pós Graduação *latu sensu* em Gestão Pública

Prezado Servidor

Este questionário faz parte de uma pesquisa com o título “Qualidade de Vida no Trabalho: A percepção dos Servidores do IFRS Campus Erechim”. Para que este trabalho possa ser concluído, preciso de sua colaboração e máxima sinceridade nas respostas para levantar algumas informações sobre o tema em questão. Os dados desta pesquisa serão analisados de maneira agrupada e com objetivo estritamente acadêmico. Ainda, é garantido a confidencialidade dos respondentes, de acordo com os preceitos éticos da pesquisa acadêmica. A qualidade desta pesquisa depende da precisão de suas respostas. Por favor, leia as instruções com atenção antes de responder às questões e não deixe nenhuma em branco.

Desde já agradeço sua colaboração
Bruna Pinarello Pizzolato

1º - PERFIL DO SERVIDOR

- Gênero:** Masculino Feminino
- Faixa Etária:** de 18 a 30 anos de 31 a 40 anos de 41 a 50 anos
 mais de 50 anos
- Estado Civil:** Solteiro Casado Outros: _____
- Possui filhos:** Não Sim, quantos? _____
- Escolaridade:** Ensino Fundamental completo incompleto em andamento
- | | |
|----------------|---|
| Ensino Médio | <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto <input type="checkbox"/> em andamento |
| Graduação | <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto <input type="checkbox"/> em andamento |
| Especialização | <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto <input type="checkbox"/> em andamento |
| Mestrado | <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto <input type="checkbox"/> em andamento |
| Doutorado | <input type="checkbox"/> completo <input type="checkbox"/> incompleto <input type="checkbox"/> em andamento |

Cidade onde reside: _____

Houve necessidade de mudança de domicílio para desempenho do cargo?
 Sim Não

Tipo de moradia?
 Própria Alugada Outra

Reside

Sozinho Com amigos Com familiares Outro

Meio de locomoção para o trabalho

A pé De ônibus Carro Outro

2º - CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS

Tempo de serviço público:

Menos de um ano De um a cinco anos
 De cinco a dez anos Mais de dez anos

Onde trabalhava antes de ingressar no IFRS – Campus Erechim:

Não trabalhava Na iniciativa privada No serviço público, a quanto tempo: _____

Tempo de serviço no IFRS – Campus Erechim:

Menos de seis meses De seis meses a um ano De um a dois anos
 Mais de dois anos

Cargo:

Técnico Administrativo Professor Técnico Tecnológico - DE (dedicação exclusiva)
 Professor Substituto

Realização de trabalhos fora do IFRS, com o propósito de complementar a renda:

Sempre Às vezes Nunca

3º – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Marque apenas **uma opção**, em cada assertiva, com um “X”, de acordo com a legenda:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Não concordo/Nem discordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

	1	2	3	4	5
Considero minha remuneração ser justa se comparada com as funções desempenhadas e o grau de responsabilidade exigido.					
Considero minha remuneração ser insuficiente se comparada ao mercado de trabalho.					
Considero minha remuneração ser adequada ao meu trabalho, comparada ao mercado de trabalho.					

	1	2	3	4	5
Considero minha remuneração ser generosa, comparada ao mercado de trabalho.					
Considero minha remuneração ser suficiente para cobrir todas as despesas do lar e necessidades de minha família.					
Considero minha remuneração ser possível reservar recursos para o lazer.					
Considero que a Instituição tem se empenhado a fim de garantir melhorias salariais aos servidores.					
Já recebi reajuste salarial desde a minha admissão na instituição.					
Considerando as atividades desenvolvidas na execução do meu trabalho, é possível afirmar que elas estão livres de riscos a minha saúde ou segurança.					
O tempo de trabalho destinado à execução de minhas tarefas é suficiente.					
Os materiais e equipamentos utilizados na execução de minhas tarefas são de boa qualidade.					
Minha jornada de trabalho não é cansativa.					
O ambiente em que trabalho é bem iluminado.					
O ambiente em que trabalho é higiênico.					
O ambiente em que trabalho possui boa ventilação.					
O ambiente em que trabalho possui baixo nível de ruídos.					
As atividades que executo na empresa estão de acordo com minha capacidade.					
Tenho liberdade de execução em relação as minhas atividades.					
A atividade que realizo oferece condições para que eu utilize meus conhecimentos e/ou habilidades.					
Disponho de todas as informações necessárias a execução do meu trabalho.					
Possuo condições de executar todas as tarefas inerentes ao meu setor.					
O planejamento e a distribuição das atividades são discutidas com o grupo de trabalho.					
A instituição reconhece e valoriza meus acertos.					
A instituição reconhece e valoriza os acertos de meus colegas.					
A Instituição oferece oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.					
A Instituição oferece melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologia (novos equipamentos e softwares).					

	1	2	3	4	5
Existe a oportunidade de participar das decisões gerenciais que envolvem a gestão pública.					
Frequentemente são disponibilizados cursos de treinamento/qualificação.					
Sinto-me seguro quanto a minha permanência no cargo que ocupo.					
A organização possui um sistema que incentiva a qualificação profissional.					
O tratamento dado pela organização é igualitário a todos os membros (não há nenhuma espécie de discriminação).					
A organização oferece condições de convivência e integração social.					
Os objetivos a serem atingidos pela instituição mostram-se bastante claros.					
Todos na instituição colaboram para o alcance dos objetivos organizacionais.					
Minha participação é relevante para que a organização atinja seus objetivos.					
Tenho uma relação harmoniosa com meus colegas.					
Tenho conhecimento de meus direitos e deveres dentro da organização.					
A instituição preocupa-se para que meus direitos sejam cumpridos.					
Tenho liberdade de expressão de pensamentos, ideias e ações, sem risco de represálias por parte da organização.					
Tenho tempo para o lazer e participo de atividades sociais.					
As atividades na instituição não afetam a minha vida pessoal fora do ambiente de trabalho.					
Em meu tempo livre, consigo descansar o corpo e a mente.					
Meu trabalho não prejudica meu convívio familiar.					
Meu trabalho é valorizado pela organização.					
O trabalho desenvolvido pela instituição tem relevância para a sociedade.					
Orgulho-me de trabalhar na instituição.					
A imagem da Instituição junto à comunidade é satisfatória.					

Tendo como base o que compreende o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT - : Está relacionado com fatores como: renda capaz de satisfazer as expectativas sociais e pessoais, uma vida emocional satisfatória, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho compatíveis com as necessidades particulares, boa imagem da organização junto à comunidade, possibilidade de usar e desenvolver o potencial, dentre outras. (BOM SUCESSO, 1997)

RESPONDA:

Na sua percepção, o que o IFRS - Campus Erechim proporciona aos seus servidores, em nível de Qualidade de Vida no Trabalho?

Na sua percepção, o que o IFRS - Campus Erechim pode proporcionar aos seus servidores, em nível de Qualidade de Vida no Trabalho?