

Aspectos quantitativos da organização do trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Maria Josély de Figueirêdo Gomes

jogranda2004@yahoo.com.br. Campus Natal Cidade Alta/DIAC-IFRN

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo inferir o fator “Organização do Trabalho” (OT) a partir das variáveis sociodemográficas dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). A pesquisa se classifica como quantitativa e, quanto ao objetivo, trata-se de uma pesquisa descritiva. A amostra observada foi o instrumento de pesquisa “Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho” (IA_QVT), sendo proporcional por campus (774). Na análise dos dados, foram usados os testes não paramétricos – *U Mann-Whitney*, *Rho de Spearman* e o de Qui-quadrado – entre os itens menos pontuados do fator da Organização do Trabalho e as variáveis sociodemográficas. De acordo com a coleta de dados, apresentamos o seguinte resultado: 1. Com relação ao ritmo excessivo de trabalho, fica clara a forte relação dos servidores que têm cargo de direção com a percepção negativa no ambiente de trabalho, o que pode caracterizar um indicativo de possibilidades de adoecimento; 2. Outro fator relevante é a situação dos servidores não efetivos do IFRN, ou seja: terceirizados, estagiários e professores substitutos. Esse grupo indicou forte risco de adoecimento, já que o ritmo excessivo é um sinalizador de sobrecarga de trabalho; 3. Os servidores não efetivos sentem-se, muitas vezes, por estarem em uma situação de subordinação, sem a liberdade de exercer suas tarefas de forma livre e criativa; 4. A pesquisa constatou ainda uma forte cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas para os servidores solteiros, separados e do gênero feminino; e 5. Outro aspecto a ser destacado trata das tarefas repetidas para quem tem menor renda: estagiários, terceirizados e mais jovens. Com relação ao fator OT, há uma necessidade de mudanças no ambiente laboral e de intervenções por meio de projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que venham a incrementar o bem-estar desses trabalhadores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. IFRN. Organização no Trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to infer the “Organization of Work” factor with the sociodemographic variables of the Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) public servants. This research is classified as quantitative and it has a descriptive purpose. The observed sample was proportional to campuses (774) - the research instrument Inventory of Assessment of Quality of Life at Work (IA_QVT). In the analysis of the data, the non-parametric tests used were: U Mann-Whitney, Rho de Spearman and the Chi-square test among the less scored items of the factor of the Organization of Work and sociodemographic variables. According to the data collection the following results are presented: 1. With regard to excessive pace of work, it is clear the strong relation of the public servants that have managerial position with the negative perception at workplace, which can characterize an indicative of sickness possibilities; 2. Another important factor is the situation of the non-effective public servants at IFRN, whom are: outsourced employees, interns and substitute teachers. This group indicates strong risk of sickness, since the excessive pace is a signal of increased workload; 3. Public servants that do not occupy any position or function, they feel often into a situation of complying with rules and guidelines, and many times do not have the freedom to pursue their work freely and creatively; 4. The survey also found out a strong demand to accomplish tasks before the deadline on single people, divorced and female public servants; and 5. Another aspect to be noticed is the repetitive tasks for those with lower source of income, interns, outsourced employees and the young people. We conclude that, in terms of the OT factor, there is a need for changes in the work environment and interventions applying the Quality of Life at Work (QVT) projects, which will increase the well-being of these workers.

Keywords: *Quality of Life at Work. IFRN. Organization of Work.*

1 Introdução

No serviço público brasileiro atual, existe uma política que busca valorizar a estruturação de ações relacionadas à Promoção da Saúde (PS) e à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essas políticas estão embasadas nos seguintes documentos oficiais: Decreto 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema de Atenção Integrada à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS); Portaria Normativa nº 03, de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor; Portaria SRH nº 783, de 07 de abril de 2011, que estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos; e a Portaria nº 03, de 25 de março de 2013, que institui as diretrizes gerais de Promoção da Saúde dos servidores públicos federais.

Nos dias atuais, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) destaca a questão do bem-estar do trabalhador de uma forma mais global: a humanização do trabalho, a importância que o trabalho vem ocupando no plano psíquico dos indivíduos, um maior equilíbrio entre trabalho e lazer e a importância da satisfação com o trabalho que realiza são aspectos que devem ser considerados quando falamos em QVT. Parece que não cabe mais separar a QVT da Qualidade de Vida Global (QVG) dos indivíduos.

O embasamento teórico metodológico que é incorporado neste projeto é o da QVT preventiva sob a ótica do trabalhador (FERREIRA, 2011; FERREIRA *et al.*, 2013). Nessa perspectiva, a QVT se manifesta pelos juízos valorativos que os trabalhadores atribuem às experiências vivenciadas no trabalho, também relacionadas às condições de trabalho, à organização do trabalho, ao elo trabalho e vida social, crescimento e reconhecimento profissional, e às relações socio-profissionais de trabalho. O foco principal dessa perspectiva está na remoção dos problemas geradores de mal-estar nos contextos de produção.

Esse estudo foi realizado por meio do grupo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), formado por uma equipe multidisciplinar, que criou um grupo de pesquisa no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), nomeado de “Qualidade de Vida e Promoção da Saúde no Ambiente de Trabalho” e teve aprovado, no Comitê de Ética da UFRN, um projeto de pesquisa, dando início à avaliação inicial.

Uma das premissas do grupo SIASS era instituir uma base teórico-ideológica para construir o projeto

de pesquisa. O grupo optou pela QVT preventiva, por entender que abrangeria a perspectiva do servidor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Nesse processo, o grupo desempenhou a função de mediador, ou seja, por meio da avaliação inicial produzida, subsidiou a construção de um programa institucional participativo. Reconhecer e respeitar a percepção e a concepção dos trabalhadores é a grandeza dessa teoria. Este estudo, portanto é um recorte do projeto de pesquisa maior, que teve como foco indicadores empíricos (QVT) e epidemiológicos (Promoção da Saúde) dos servidores do IFRN. O objetivo desta pesquisa é inferir o fator “Organização do trabalho” (doravante, OT) a partir das variáveis sociodemográficas dos servidores do IFRN.

A OT – que foi o mais expressivo núcleo temático –, considerando a percepção dos servidores do IFRN, expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição de normas.

Diante do exposto foi importante questionar sobre como trabalhar em ambientes laborais complexos onde existe uma diversidade no sentido do trabalho e nem todos vivenciam suas experiências laborais com satisfação e prazer.

2 Marco teórico

2.1 Organização no Trabalho (OT)

A OT é o fator material, organizacional e social, em que as atividades de trabalho são desenvolvidas.

O impacto da OT na atividade de trabalho afeta o planejamento, a execução e a avaliação, portanto permeia todas as etapas do processo produtivo (ABRAHÃO; TORRES, 2004). Nesse mesmo raciocínio, a OT pode ser entendida como a prescrição de normas e parâmetros que determinam quem vai fazer, o que vai ser feito, como, quando, com que equipamentos e instrumentos, em que tempo, com que prazos, em que quantidade, com que qualidade, constituindo a estrutura principal da produção.

A OT é um dos componentes que integram o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), definido como “o lócus material, organizacional e social, onde se opera a atividade de trabalho e as Estratégias de Mediação Individuais e Coletivas (EMICs) utilizadas pelos trabalhadores, na interação com a

realidade de trabalho” (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 41).

As EMICs, por sua vez, são conceituadas como “maneiras de pensar, sentir e agir dos trabalhadores, individual e coletivamente, em relação às exigências do CPBS” (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 43). As estratégias de mediações buscam transformar e superar as adversidades do contexto do trabalho com o objetivo de preservar o bem-estar do trabalhador (FERREIRA; MENDES, 2003).

Para Ferreira (2011), a OT, baseada nos conceitos da Ergonomia da atividade aplicada à QVT, é composta pelos seguintes elementos: divisão do trabalho, hierarquia, técnica e social. Missão, objetivos e metas organizacionais: qualidade e quantidade. Trabalho prescrito: planejamento, tarefas, natureza e conteúdo das tarefas, regras formais e informais, procedimentos técnicos, prazos. Tempo de trabalho: jornada (duração, turnos), pausas, férias, flexibilidade. Processo de trabalho: ciclos, ritmo previstos, tipos de pressão. Gestão do trabalho: supervisão, fiscalização, disciplina. Padrão de conduta: conhecimento, atitudes, habilidades previstas, higiene, trajas/vestimentas.

A OT vem sofrendo mudanças expressivas, como o aumento do trabalho em equipe, surgimento de novos vínculos de trabalho e dos círculos de qualidade. Isso gera, no trabalhador, uma nova perspectiva de envolvimento (WOOD, 1993). Outro aspecto a se considerar é a expansão das equipes de trabalho no ambiente laboral, as quais proporcionam novas modalidades de gerenciamento. Dessa forma, as inovações tecnológicas, associadas ao modelo de gestão por excelência, aumentam o nível de tensão entre os trabalhadores (BIEHL, 2004).

Também se devem levar em conta os aspectos subjetivos envolvidos na OT. Hoje se observa que a modalidade da OT tem uma relação expressiva com as cargas invisíveis de trabalho com demandas cognitivas e psicoemocional, sendo importante ser considerada no processo de saúde/doença dos trabalhadores envolvidos (VOLKOFF; HIRATA, 1993).

É sabido do elo existente entre a Organização do Trabalho e a saúde laboral. O trabalho repetitivo, que não possibilita o exercício da autonomia e da iniciativa do trabalhador, assim como o trabalho que não tem significado para o trabalhador, poderia estar vinculado ao adoecimento e ao sofrimento psíquico (FERNANDES; MENEZES, 2012, p.261).

Diante do exposto, conclui-se que esse fator se torna um dos aspectos mais expressivos e deve ser mais aprofundado em futuras pesquisas e nas intervenções nos *campi* do IFRN.

3 Metodologia

Para nortear nossos estudos, foi selecionada como metodologia a pesquisa de natureza quantitativa e descritiva (GIL, 2002). A pesquisa quantitativa abrange um conjunto de procedimentos, técnicas e algoritmos destinados a auxiliar o pesquisador a extrair de seus dados subsídios para responder à(s) pergunta(s) que estabeleceu como objetivo(s) de seu trabalho (FALCÃO; RÉGNIER, 2000).

Com base no universo de 2.786 (dois mil setecentos e oitenta e seis servidores), a amostra deste trabalho foi definida por meio de amostragem proporcional por cargo – técnico-administrativos, docentes efetivos, docentes substitutos, estagiários e terceirizados, todos eles ativos no Instituto, no mínimo há seis meses – e campus, considerando que se trabalhou com uma população heterogênea. Para tanto, tomamos por base uma amostra observada de 774 (setecentos e setenta e quatro) indivíduos. Tal representatividade se mostra como a mais confiável para ser utilizada neste tipo de pesquisa, visto que apresenta um nível de confiança de 95% e erro amostral de 5%.

Os dados desta pesquisa foram coletados por intermédio de questionário elaborado na ferramenta eletrônica *Google Docs*, disponibilizado no e-mail institucional para todos os servidores do IFRN, entre 26 de novembro de 2013 e março de 2014.

Ressalta-se que a coleta de dados foi iniciada a partir da aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa, de acordo com a Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), no dia 27 de setembro de 2013.

Com o intuito de atingir os objetivos propostos nesta pesquisa, foi aplicado o instrumento de pesquisa “Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho” (IA_QVT), validado por Ferreira (2009). O IA_QVT se baseia no fundamento conceitual de que a QVT consiste nas representações que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de produção no qual estão inseridos.

A cartografia psicométrica de interpretação dos resultados do IA_QVT tem como base um contínuo constituído por um polo positivo – sentimentos expressos de bem-estar no trabalho – e um polo negativo – sentimentos expressos de mal-estar no trabalho (FERREIRA, 2009). O referido instrumento

é composto de 61 questões objetivas. As questões objetivas estão associadas a uma escala do tipo *Likert* (0 = discordo totalmente e 10 = concordo totalmente) e são agrupadas em cinco fatores elencados numa abordagem preventiva de QVT. No lado negativo (mal-estar), existe o risco de adoecimento e apresenta: de 0 a 0,9, um mal-estar intenso IV; de 1 a 1,9, um mal-estar intenso III. Nesse mesmo lado, teremos o mal-estar moderado II, que vai de 2 a 2,9; e o mal-estar moderado I, que vai de 3 a 3,9. No estado de alerta, entre os dois polos, que indica a situação limite, tem-se a Zona de Transição (ZT): 4 a 4,9 representa a ZT de tendência negativa; e 5 a 5,9 a ZT de tendência positiva. O lado positivo (bem-estar dominante) indica a Promoção da Saúde e apresenta: de 6 a 6,9, o bem-estar moderado I; de 7 a 7,9, o bem-estar moderado II; de 8 a 8,9, o bem estar intenso III; e de 9 a 10, o bem estar intenso IV.

Os dados obtidos com a aplicação do IA_QVT, quanto ao fator OT, foram submetidos a análises no pacote estatístico SPSS 21. Foi utilizado o teste não paramétrico *U Mann-Whitney* – Indica diferença entre a percepção da QVT/fatores em função do perfil sociodemográfico (nominais-função), o teste *Rho de Spearman* – correlação positiva ou negativa variáveis (ordinais-tempo de serviço no/s IFs) e o de Qui-quadrado entre os itens menos pontuados do fator supracitado e as variáveis sociodemográficas, nas quais foi percebida a rejeição da hipótese nula.

4 Resultados e discussão

Na análise da Organização do Trabalho (OT), optamos por dividir a escala psicométrica (FERREIRA, 2011) em três faixas. A primeira (1) compreende a perspectiva do mal-estar e localiza-se entre 0 e 3 na tabela psicométrica; a segunda (2) é a Zona de Transição e está entre 4 e 5 na escala; e a terceira (3) corresponde ao bem-estar e está entre os números 6 e 10.

Com relação ao fator OT, 55,55% da população se encontra na Zona de Transição de tendência positiva, 22,22% na Zona de Transição de tendência negativa, 11,11% na zona de bem-estar moderado II e 11,11% na zona de bem-estar moderado I. Dentro dos cinco fatores, o menos pontuado foi OT. Esse resultado revela uma alta porcentagem, de quase 80%, em zona de transição, indicando uma necessidade de mudanças no ambiente laboral e a necessidade de intervenções por meio de projetos de Qualidade de

Vida no Trabalho (QVT) que venham a incrementar o bem-estar no ambiente laboral.

Dados publicados pela equipe SIASS do IFRN (GOMES *et al.*, 2015a) apontam a sensibilidade do fator OT, no caso do IFRN, aparecendo como menos pontuado (5, 64/zona de transição) entre os cinco fatores da escala do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).

Em outro artigo publicado no mesmo congresso (GOMES *et al.*, 2015b), que se refere aos dados qualitativos do conceito da QVT, na perspectiva dos servidores do IFRN, os dados demonstram que os servidores não reconhecem a OT como um fator primordial, já que aparece em quinto lugar, com 17,17% da preferência entre os fatores.

Em artigo ainda não publicado, que aborda a questão do bem-estar dos servidores do IFRN, a OT aparece como o terceiro mais expressivo, com 18,48% e, no caso do mal-estar, é o mais expressivo, tendo porcentagem igual ao fator relações socioprofissionais (36,69%).

Leite (1994) é pertinente quando afirma que algumas formas de OT têm gerado insegurança para os trabalhadores, a saber: subemprego, desqualificação, exclusão social, formas de precarização do trabalho, alta especialização para algumas funções. Nos resultados qualitativos, quanto ao conceito de QVT, os servidores do IFRN abordam que o mais importante, quando se fala no fator OT, seria ausência de pressão, de sobrecarga e ambiente harmonioso, ainda que a OT, na concepção geral desse conceito, apareça como o quinto fator, atrás das condições do trabalho, bem-estar do trabalhador, do elo trabalho e vida social e relações socioprofissionais. Ele é o menos pontuado na escala quantitativa.

Ao fazer a relação entre o fator OT e as variáveis sociodemográficas, foi percebido que, na inferência com a função ($p < 0,000$ Medidas = Dir./função 5,333 e não tem função 5,66), os diretores e os que estão em função efetiva têm uma percepção mais negativa da OT. Com relação ao tempo de trabalho ($r = -, 072$, $p < 0,046$), em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia no Brasil (IF), quanto menor o tempo na instituição pior a percepção da OT.

Os itens sobrecarga de tarefas e trabalho excessivo podem ter sido decisivos quanto à relação da percepção mais negativa do ponto de vista de diretores e de servidores que têm função efetiva, já que as demandas para quem ocupa um cargo de gestão

sempre são mais altas em um Instituto Federal, acarretando acúmulo/sobrecarga de trabalho.

Os servidores mais antigos podem já ter criado estratégias com relação à OT; também devemos considerar que são servidores mais adaptados às rotinas da instituição. As exigências com carga horária, controle de frequência e auditorias são práticas mais recentes, após a ampliação de número de campus desses institutos, e podem ter uma influência maior nos novos servidores, que já iniciam suas vivências na instituição com uma demanda de trabalho mais diversificada e exigente. Outro aspecto a considerar são as perdas dos direitos e das garantias sociais, que deixam os trabalhadores em um incerto reconhecimento jurídico diante dessas questões (VASAPOLLO, 2005).

Ainda sobre a demanda de trabalho, destacam-se, em estado de alerta, as tarefas repetidas (INV-M 4,42, DP 3,086), forte cobrança por resultados (INV-M 4,98, DP 3,159), trabalho excessivo (INV-M 5,05, DP 3,116), tarefas rígidas (INV-M 5,33, DP 2,951), sobrecarga de tarefas (M 5,72, DP 3,129), falta de tempo para ter pausa para descanso (INV-M 5,90, DP 3,37) e fiscalização do desempenho (INV-M 5,92, DP 2,989). As dimensões mais pontuadas são: posso executar meu trabalho sem pressão (M 7,08, DP 2,76) e há cobranças para o cumprimento de tarefas (INV-M 6,07, DP 3,16).

No fator OT, apresentam-se as relações existentes entre o item tarefas repetidas e as seguintes categorias: a renda, o cargo, o nível de escolaridade e a idade dos servidores do IFRN. Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona tarefas repetidas com a renda (Figura 1), foi comprovado que o Qui quadrado é altamente significativo ($\chi^2 = 59,114$; $gl=14$; sig. assintótica= $=,000$) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,266.

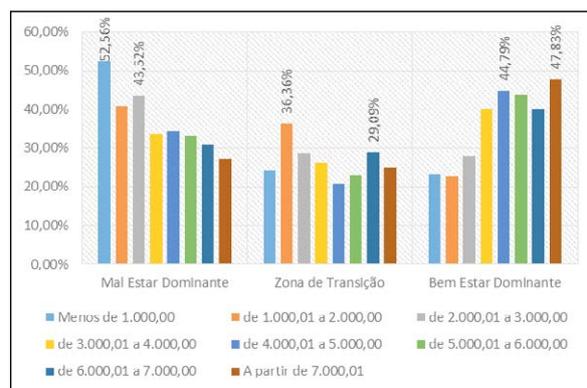
Os servidores do IFRN que percebem mais o mal-estar são os que têm renda de menos de 1.000,00 reais (52,56%) e entre 2.000,00 a 3.000,00 reais (43,52%). Na zona de transição, os dados mais expressivos são os dos servidores que têm renda entre 1.000,00 e 2.000,00 reais (36,36%) e entre 4.000,00 e 5.000,00 reais (29,09%). Com relação ao bem-estar, os dados mais expressivos são dos servidores que têm renda acima de 7.000,00 (47,83%) e com renda entre 4.000,00 e 5.000,00 reais (44,79%), portanto quanto menor a renda maior a percepção de mal-estar relacionado a tarefas repetidas.

Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona tarefas repetidas com o cargo (Figura 2), foi comprovado que o Qui quadrado é altamente significativo ($\chi^2 = 34,254$; $gl=4$; sig. assintótica= $=,000$) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,218. O mal-estar dominante está entre os terceirizados e estagiários (67,67%) e, em segundo lugar, os técnicos-administrativos com (50,50%).

Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona tarefas repetidas com a escolaridade (Figura 3), foi comprovado que o Qui quadrado é altamente significativo ($\chi^2 = 34,595$; $gl=8$; sig. assintótica= $=,002$) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,271. Os servidores do IFRN que têm o mal-estar mais expressivo são os que estudaram até o Ensino Fundamental I (66,67%) e o Ensino Fundamental II (50%). Na zona de transição, os dados mais expressivos são dos servidores cujos estudos se limitam ao Ensino Fundamental II (37,5%) e ao Ensino Superior completo (31,76%). Com relação ao bem-estar, os dados mais expressivos são dos servidores que têm Pós-doutorado (100%) e Doutorado (45,9%). Constatou-se, portanto, que, quanto menor a escolaridade, maior a percepção de vivenciar tarefas repetitivas.

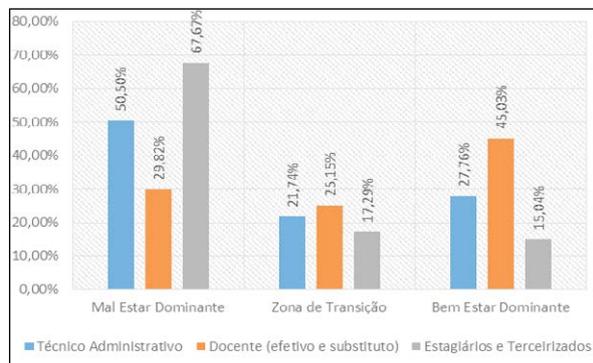
Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona tarefas repetidas com a idade (figura 4), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 18,603$; $gl=8$; sig. assintótica= $=,017$) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,153. O mal-estar dominante está entre os servidores com mais de 56 anos de idade (44,44%); em segundo lugar, entre os servidores entre 18 e 25 anos (42,68%). Se considerarmos os servidores com até 35 anos e depois de 35 anos, os mais jovens têm uma percepção mais negativa.

Figura 1 – Cruzamento entre tarefas repetidas com a renda



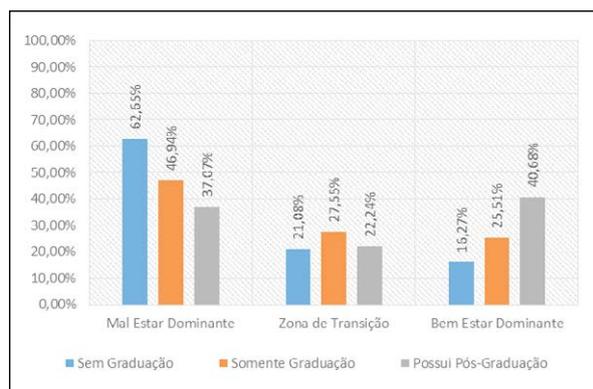
Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 2 – Cruzamento entre tarefas repetidas com o cargo



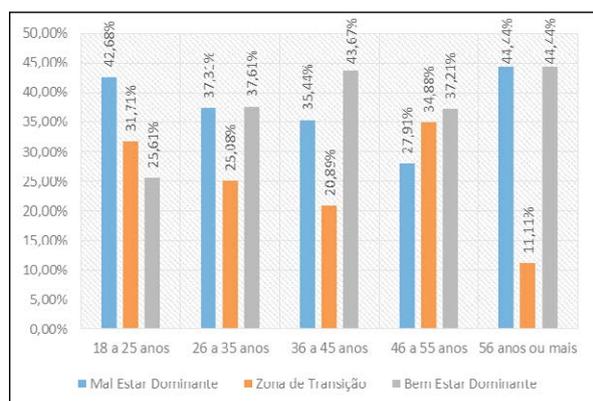
Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 3 – Cruzamento entre tarefas repetidas com a escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 4 – Cruzamento entre tarefas repetidas com a idade



Fonte: Dados da pesquisa.

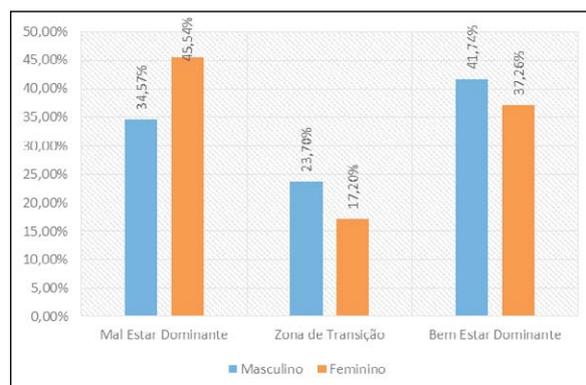
Constata-se que os servidores com menor renda e terceirizados são os que têm uma percepção mais negativa com relação ao item tarefas repetidas, até porque existe uma minimização da autonomia e da

criatividade na execução da tarefa desempenhada. A pesquisa de Belo e Moraes (2011), com garis, reforça essa ideia quando informa que as variáveis que tratam da criatividade e da execução de diversas tarefas não apresentam bons índices (3,5 em uma escala de 1 a 7). Ainda nessa pesquisa, existe um clamor quanto à oportunidade de usar mais a criatividade para melhorar a realização do serviço e quanto à possibilidade de usar com mais frequência suas habilidades pessoais na execução de tarefas repetidas, o que poderia contribuir para manter o trabalhador sempre motivado.

No segundo aspecto a ser apresentado, que aponta as relações existentes entre a cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas e as categorias sexo e estado civil, têm-se as seguintes observações: ao realizar a estatística inferencial que relaciona cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas com a questão do sexo (Figura 5), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 10,441$; $gl=2$; sig. assintótica=.005), e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,151. Nessa categoria, as mulheres (45,54%) têm uma percepção mais negativa do que os homens (34,57%).

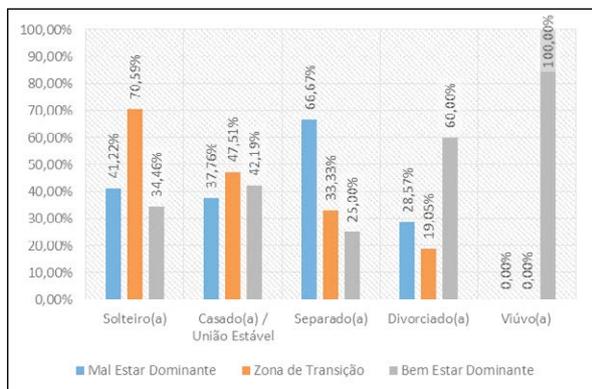
No caso da estatística inferencial, que relaciona cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas com estado civil (Figura 6), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 18,020$; $gl=8$; sig. assintótica=.021) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,151. Os servidores separados/divorciados (66,67%) são os que apresentam uma percepção mais negativa nesse item e, em segundo lugar, os solteiros (41,22%). Na zona de transição, também temos os separados/divorciados em primeiro lugar (70,59%) e, em segundo, os casados/união estável (47,15%).

Figura 5 – Cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas e a categoria sexo



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 6 – Cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas e a categoria estado civil



Fonte: Dados da pesquisa.

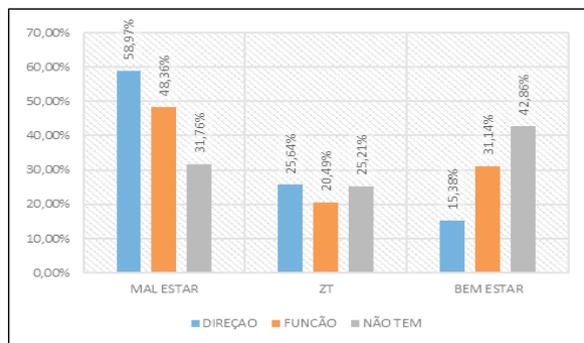
No que corresponde ao item ritmo excessivo de trabalho, foi encontrada uma relação com as seguintes categorias: a função, o cargo e a renda.

Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona a percepção do ritmo excessivo com a função (Figura 7), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 24,497$; $gl=4$; sig. assintótica=,000) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,177. A percepção mais negativa é para quem tem cargo de direção (58,97%) e função gratificada (48,36%). Na Zona de Transição, novamente apresentam-se, em primeiro, os que ocupam cargo de direção (26,64%) e, em segundo, os que não estão em cargo desse tipo (20,21%).

Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona a percepção do ritmo excessivo com a renda (Figura 8), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 12,771$; $gl=4$; sig. assintótica=,012) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,127. A percepção do mal-estar é muito equilibrada entre as faixas de rendimento, ficando um pouco mais elevada para quem ganha mais de 3.000 reais. Na ZT, a faixa mais expressiva é para quem recebe de 3.001 até 5.000 reais.

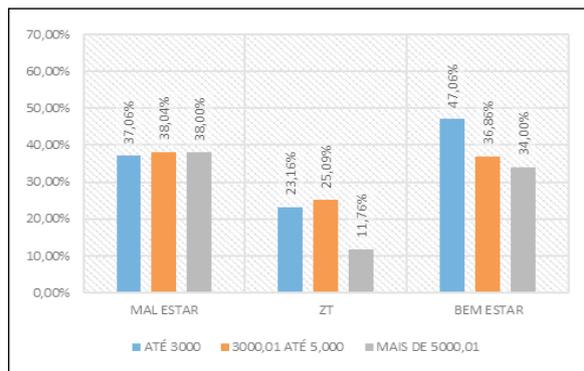
Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona a percepção do ritmo excessivo com o cargo (Figura 9), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 24,497$; $gl=4$; sig. assintótica=,000) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,177. A percepção mais negativa é para quem está em cargo de direção (58,97%) e em função gratificada (48,36%). Na Zona de Transição, novamente apresentam-se, em primeiro, os que estão em cargo de direção (26,64%) e, em segundo, os que não estão nesse patamar (20,21%).

Figura 7 – Ritmo excessivo de trabalho e a categoria função



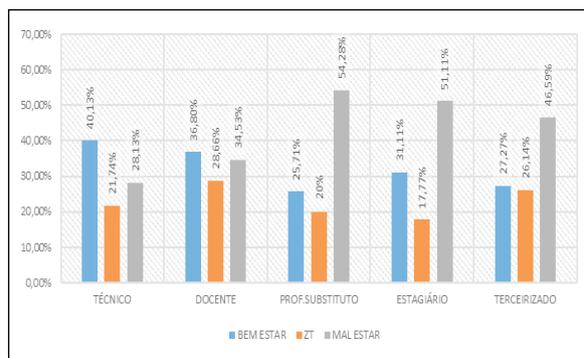
Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 8 – Ritmo excessivo de trabalho e a categoria renda



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 9 – Ritmo excessivo de trabalho e a categoria cargo



Fonte: Dados da pesquisa.

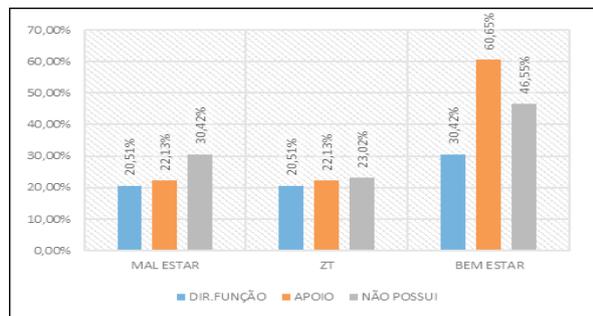
Com relação ao item ritmo excessivo, fica clara a forte percepção negativa dos servidores que têm cargo de direção, o que pode caracterizar um indicativo de possibilidades de adoecimento, já que quase 60% desse grupo se encontra na zona de mal-estar. As demandas para os servidores que assumem cargos

de direção são extensas, pois hoje, nos IFs de todo o Brasil, a função dessa instituição vem sendo incrementada com uma diversidade de propostas que vão desde a formação inicial – Educação de Jovens e Adultos (EJA), Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) – à formação continuada: Ensino Técnico Integrado, passando pelo Ensino Técnico Modular, Ensino Técnico Subsequente ao ensino médio, licenciaturas, cursos tecnológicos, bacharelados, engenharias até pós-graduação. Paralelamente desenvolvendo projetos de extensão e de pesquisa.

Outro fator relevante é a situação dos servidores não efetivos do IFRN, a saber: terceirizados, estagiários e professores substitutos. Esse grupo se encontra entre 47% e 54% na zona de mal-estar, o que indica forte risco de adoecimento, já que o ritmo excessivo é um sinalizador de sobrecarga de trabalho. Diante do exposto, cabem-nos as seguintes perguntas: por que os trabalhadores nesses cargos sentem o ritmo mais excessivo de trabalho? Teria relação com a diferença de direitos trabalhistas entre os servidores, efetivos e não efetivos (terceirizados e professores substitutos)? Com a falta de estabilidade? Ou existe uma exploração dos trabalhadores que exercem essa função?

Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona a percepção das tarefas rígidas (Figura 10) com a função, foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($\chi^2 = 9,786a$; $gl=4$; sig. assintótica= $0,044$) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de $0,113$. As percepções mais negativas são para os que não possuem cargo ou função.

Figura 10 – Percepção das tarefas rígidas e a categoria função



Fonte: Dados da pesquisa.

Os servidores que não ocupam cargo ou função efetivos, em muitos momentos, por estarem em uma situação de subordinação, não têm a liberdade de exercer sua tarefa de forma livre e criativa.

5 Conclusão

O estudo resultou na compreensão sobre a temática “Qualidade de Vida no Trabalho” e teve como foco a Organização do Trabalho (OT) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFRN). Verificou-se que o estudo foi viável e atingiu a todos os objetivos propostos para o desenvolvimento da pesquisa, apresentando como principais aspectos o ritmo excessivo de trabalho, a forte cobrança de prazo nos cumprimentos das tarefas para os servidores solteiros, separados e do gênero feminino e as tarefas repetidas para quem tem menor renda – estagiários, terceirizados e os mais jovens. Nesse sentido, constatou-se a necessidade de mudanças no ambiente laboral. Para tanto, sugere-se que os projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desenvolvidos no IFRN priorizem o bem-estar no ambiente laboral, na busca de uma OT mais humanizada, sensibilizando a todos no sentido de promover o desenvolvimento de políticas e ações que fortaleçam a QVT no serviço público federal.

Realizar um diagnóstico embasado na perspectiva do trabalhador, em que sejam identificados os fatores da QVT e inferir a partir das variáveis socio-demográficas, tem dado ao IFRN o alicerce para entender a complexidade do trabalho, em uma instituição de ensino com demandas tão diversificadas, e buscar estratégias de intervenções que deem mais sentido, satisfação e prazer nas experiências laborais.

Deve-se entender que os programas de QVT não devem focar em uma maior resistência do indivíduo ao estresse, mas sim priorizar a redução de fatores estressores no ambiente de trabalho. No caso do IFRN, a OT é um fator preocupante em várias de suas dimensões e deve ser prioridade nas políticas e programas institucionais.

Destaca-se, neste artigo, o ritmo excessivo de trabalho para os servidores que ocupam cargos de gestão, professores substitutos e trabalhadores não efetivos na instituição. Destaca-se também a percepção mais negativa da OT pelos servidores mais novos na instituição, o que pode ser um problema, devido à alta renovação existente nos últimos anos. Também deve ficar clara qual a relação dessa instituição com os trabalhadores não efetivos, já que são os que apresentam maior sensibilidade quanto ao fator OT.

Dessa forma, deve-se aprofundar uma pesquisa que entenda a complexidade da Organização do Trabalho nessa instituição como também considerar

os dados já encontrados, como referência na hora de intervir com projetos de QVT nos campi.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J.; TORRES, C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 67-76, 2004.

BELO, E. F.; MORAIS, L. F. Qualidade de Vida no Trabalho de garis. In: SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 56-69.

BIEHL, K. A. Grupos e equipes de trabalho: uma estratégia de gestão. In: BITTENCOURT, Claudia (org.) **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman 2004, p.133-143.

FALCÃO, J. T. R.; RÉGNIER, J. Sobre os métodos quantitativos na pesquisa em ciências humanas: riscos e benefícios para o pesquisador. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 81, n. 198, p. 229-243, maio/ago. 2000.

FERNANDES, S. R.; MENEZES, I. V. P. Organização do trabalho: implicações para saúde do trabalhador. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Org.). **Saúde e bem-estar no trabalho**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2012, p.261-275.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): instrumento para diagnóstico e planejamento**. Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Edições ler, pensar e agir, 2011.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir (LPA), 2003.

FERREIRA, M. C. *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análises e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, M. J. F. *et al.* Dimensões da QVT sob a ótica dos servidores do IFRN. In: FÓRUM

INTERNACIONAL DE QVT, 17. 2015, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ISMA, 2015a. p. 20-33.

_____. Conceito Qualitativo de QVT: perspectiva dos servidores do IFRN. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QVT, 17. 2015, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ISMA, 2015b. p. 1-13.

LEITE, M. P. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão de obra. In: OLIVEIRA, C. A. *et al.* (Org.). **O mundo do trabalho, crise e mudanças no final do século**. São Paulo: Scritta/Campinas: Cesit-Unicamp, 1994.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão popular, 2005.

VOLKOFF, S.; HIRATA, H. O tempo, a saúde, a seleção: três questões relativas aos "modelos japoneses". In: VOLKOFF, S.; HIRATA, H. (Org.). **Sobre o Modelo Japonês: Automação, Novas Formas de Organização e Relações de Trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993, p. 267-278.

WOOD, S. J. Taylorismo e/ou japonização. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o modelo Japonês**. São Paulo: Edusp, 2003, p.49-78.