

# Bem-estar no ambiente de trabalho: o caso do IFRN

Maria Josély de Figueiredo Gomes <sup>[1]</sup>, Fernando Henrique da Silva <sup>[2]</sup>

[1] josely.gomes@ifrn.edu.br. [2] fernandoh.silva@ifrn.edu.br – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

## RESUMO

Esta pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, representa um recorte de um projeto diagnóstico institucional de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e promoção da saúde, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Tem como objetivo diagnosticar o bem-estar no trabalho, na percepção dos servidores do IFRN. O instrumento utilizado foi o IA\_QVT (uma pergunta aberta). Como amostra, foram pesquisados 774 servidores; como técnica de análise de dados, a análise de conteúdo (tema/dimensão). As respostas apontadas pelos servidores permitiram os seguintes resultados: (1) A Relação Socioprofissional (RSP) – a temática mais expressiva; entre suas dimensões mais pontuadas, podemos destacar: as relações interpessoais (54,95%), trabalho em equipe/equipe de trabalho (11,32%) e clima organizacional (10,85%) – nesse fator, destaca-se a importância das relações entre os pares, professor-aluno e o trabalho em equipe. (2) o Elo Trabalho e Vida Social (ETVS) – o segundo tema mais pontuado; entre suas dimensões, podemos destacar: satisfação (49,47%), contribuição social (38,08%), admiração pela instituição/orgulho da instituição (10,32%), motivação (1,42%) e lazer (0,71%); o prazer em lecionar; contribuir com o aluno e com a sociedade são aspectos importantes para o bem-estar. (3) Na dimensão Organização no Trabalho (OT), destacamos: padrão organizacional positivo (40,59%), ausência de pressão/sobrecarga e jornada de trabalho (12,35%) e tempo de trabalho (11,18%); nessa dimensão, destacam-se: a capacidade de atingir objetivos, a competência do servidor, ausência de pressão e a jornada de trabalho. Nesse sentido, aponta-se a importância de condutas que proporcionem bem-estar aos servidores do IFRN como também o incentivo a desenvolvimento de projetos de QVT que venham a contribuir com as temáticas menos pontuadas, entendendo de forma mais profunda essa percepção das temáticas de bem-estar registradas por esses servidores.

**Palavras-chave:** Bem-estar. Qualidade de Vida no Trabalho. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

## ABSTRACT

*This is a qualitative descriptive research that is part of an institutional diagnostic project of Quality of Life at Work (QLW) and health promotion of the Federal Institute of Education, Science and Technology from Rio Grande do Norte (IFRN). It aims to diagnose well-being at work, from the perspective of the IFRN's civil servants. The instrument was the IA-QVT (an open question). As a sample, there were 774 civil servants; And as for the data analysis technique, we used the content analysis (theme/dimension). According to the answers given by the civil servants, the results showed that: 1. The socio-professional relationship (SPR) was the most significant theme, and among its most punctuated dimensions we can highlight: interpersonal relationships (54.95%), teamwork (11.32%) and organizational climate (10.85%); In this sense, the study points up the importance of the relationships between teacher and student and inside the work team. 2. The second most important theme was the work and social life link (WSLL), and among its dimensions we can highlight: contentment (49.47%), social contribution (38.08%), admiration for the institution (10.32%), motivation (1.42%) and leisure (0.71%); The pleasure of teaching, contributing to the education of the student and to the return of the resources to society, are important aspects of well-being. 3. As for workplace organization, we can point up the following aspects: positive organizational pattern (40.59%), absence of pressure/work overload and working hours (12.35%), working time (11.18%); On this dimension, the ability to achieve objectives, the civil servant's competence, absence of pressure and the working hours can be highlighted. Thus, it is only vital that we provide the civil servants at IFRN with well-being, as well as the encouragement of the development of QLW projects that contribute to the least punctuated themes, by understanding in a deeper way this perception of the themes of Well-Being pointed out by the civil servants.*

**Keywords:** Well-Being. Quality of Life at Work. Federal Institute of Education, Science and Technology.

## 1 Introdução

A importância do trabalho na vida das pessoas conduz à necessidade permanente de promover saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (doravante QVT), com o compromisso de fortalecer a autoestima, o sentimento de segurança, pertencimento, autorrealização, dignidade e condições físicas saudáveis em um ambiente que atenda a suas necessidades biopsicossociais. Chiavenato (2004) relata que qualidade de vida significa criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, de higiene e segurança, ou, ainda, em suas condições psicológicas e sociais.

Segundo Ferreira *et al.* (2013), não basta cuidar da qualidade total dos produtos e serviços; é primordial cuidar também da qualidade de vida daqueles que geram a riqueza das nações. Pensar na QVT, nas empresas públicas, pode ser percebido por um ângulo em que todos ganham: gestores, servidores, cidadãos-usuários.

Diante do exposto, é importante questionar sobre como trabalhar em ambientes laborais complexos, nos quais existe uma diversidade no sentido do trabalho e onde nem todos vivenciam experiências desse tipo com satisfação e prazer. Essa perspectiva é desafiadora e tem foco principal na remoção dos problemas geradores de mal-estar, nos contextos de produção. Centraliza-se, assim, sua atuação em cinco campos: (1) Condições de Trabalho, (2) Relações Socioprofissionais de Trabalho, (3) Crescimento e Reconhecimento Profissional, (4) Elo Trabalho e Vida Social e (5) Reconhecimento e Organização do Trabalho. Essa ótica também tem princípios básicos que buscam a harmonia entre bem-estar e eficácia nos ambientes organizacionais, e não permite o foco exacerbado na produtividade.

Entende-se, portanto, que o bem-estar vai além dos exames médicos e reduções de risco comportamentais (estilo de vida), transcendendo essa dimensão. Esse bem-estar, portanto, é uma promoção de um modo de pensar, uma filosofia e uma perspectiva de viver de forma plena, que confira ao trabalhador a vivência efetiva de suas potencialidades e oportunidades.

Este diagnóstico, além de agregar dados que possam subsidiar a direção de pessoas do IFRN, por intermédio da Coordenação de Apoio à Saúde do Servidor (COASS), traz o olhar do servidor sobre o processo de construção dos projetos que irão ser im-

plementados nos campi. Não teria sentido criar toda esta realidade se, neste processo, não fosse considerado o olhar dos autores principais: o trabalhador.

Este trabalho é um recorte da pesquisa institucional do IFRN, a qual contempla aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho como também da promoção da saúde laboral. Nesta pesquisa, o foco será o aspecto da QVT, que é constituído de um questionário validado, IA\_QVT (FERREIRA, 2011), composto de duas partes: perguntas fechadas/quantitativas (escala de link), com cinco fatores, e três perguntas abertas: conceito de QVT, bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho.

O objetivo deste trabalho é identificar aspectos do bem-estar na percepção dos servidores do IFRN.

## 2 Marco teórico

### 2.1 Bem-estar no trabalho

O fator humano (as pessoas) é hoje, nas organizações, a mola impulsionadora, o alicerce do ambiente laboral, a possibilidade mais eficaz de transformação e sucesso no mundo do trabalho.

Esse fator é um destaque entre as categorias da organização, que envolvem o conhecimento, as habilidades, os talentos e a experiência dos envolvidos (BARBOSA; GOMES, 2002).

É relevante apontar a instigação de associar o bem-estar do trabalhador com a satisfação dos usuários, que, no caso de uma instituição de ensino, são os estudantes e a comunidade em geral.

Além do que já foi dito, é essencial que exista equilíbrio entre o que se quer atingir, ou seja, o objetivo institucional, e o bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

Diante do exposto, é de expressiva importância analisar o bem-estar laboral, entendendo-o como um aspecto que vem a contribuir com a QVT e, dessa forma, possibilitar reconhecer quais sentimentos, sensações, vivências e percepções são responsáveis por proporcionar bem-estar no ambiente do trabalho.

O bem-estar, segundo Siqueira e Padovan (2008), divide-se em duas perspectivas, A primeira é a do bem-estar subjetivo – que se refere ao estado subjetivo de felicidade (hedônico); e a segunda, o bem-estar psicológico – que se caracteriza pelo bom funcionamento das potencialidades de uma pessoa (eudemônico).

Esses autores propõem o conceito do bem-estar no trabalho, que tem uma base multidimensional de vínculos positivos com o trabalho e com a organização. As três dimensões apontadas por eles são: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

São poucos os conceitos de bem-estar no trabalho. Alguns autores têm tratado esse conceito como satisfação com o trabalho (AMARAL; SIQUEIRA, 2004; COSTA, 2011; FERREIRA; SEIDL, 2009; FISHER, 2010).

Segundo Ferreira (2012), o bem-estar laboral é um sentimento positivo que se origina das situações vivenciadas pelo indivíduo na execução das tarefas. Essa manifestação pode ser individual ou coletiva e tem como característica a vivência de sentimentos que acontecem nas seguintes categorias: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança e simpatia.

### 3 Metodologia

Esta pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, representa um recorte de um projeto diagnóstico institucional de QVT e promoção da saúde do IFRN.

Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de questionário elaborado na ferramenta Google Docs, e o respectivo endereço eletrônico foi disponibilizado via e-mail institucional para todos os servidores do IFRN, sendo concluído em março de 2014.

Antes de visualizar os instrumentos de pesquisa, os respondentes deram ciência sobre o contexto total da pesquisa, aceitaram sua participação, confirmando todos esses passos mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Apenas após a concordância com o TCLE, os pesquisados tiveram acesso aos questionários online.

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. Posteriormente, foi realizada uma sensibilização com os participantes da pesquisa, a fim de explicar seus objetivos. Os dados foram coletados por meio de cooperação voluntária dos respondentes, sem qualquer desvantagem para eles, respeitando o seu direito de privacidade e garantindo-lhes que as informações prestadas não seriam utilizadas para outra finalidade.

O instrumento utilizado, o IA\_QVT (FERREIRA, 2011), baseia-se no fundamento conceitual de que a QVT consiste nas representações que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de produção no qual estão inseridos. A parte qualitativa do inventário é constituída por quatro questões abertas. Neste trabalho, abordaremos a segunda questão: “Quando penso no meu trabalho no IFRN, o que causa mais bem-estar é [...]”.

O universo desta pesquisa compreendeu todos os servidores do IFRN, para responder ao questionário, resultando no quantitativo de 2.786 (dois mil, setecentos e oitenta e seis) servidores, sendo estes Docentes Efetivos e Substitutos/Temporários, Técnicos-Administrativos, Estagiários e Terceirizados, todos com vínculo ativo de, no mínimo, seis meses no Instituto. Com base no universo descrito, a amostra da referida pesquisa foi definida por meio de amostragem proporcional por cargo e campus, considerando que trabalharíamos com uma população heterogênea. Para tanto, tomamos por base uma amostra esperada de 811 (oitocentos e onze) entrevistados, sendo a amostra observada de 774 (setecentos e setenta e quatro) deles. Tal representatividade apresenta-se como confiável, já que se utilizou a mesma amostra do inventário quantitativo.

A análise dos dados foi realizada no programa Microsoft Excel 2013, a partir da classificação do discurso por unidades de registro (BARDIN, 2010) e área temática. O critério de análises constituiu-se em definir a unidade de contexto das unidades temáticas do discurso dos participantes e, dentro das unidades de contexto, foi selecionada a unidade de registro. Por unidade de registro, entende-se: a unidade que é retirada da unidade do contexto (uma expressão maior que a de registro) em que será considerada a frequência da ocorrência (BARDIN, 2010).

A contagem das áreas temáticas foi absoluta, em razão da totalidade, e a contagem das unidades de registros foi relativa dentro de cada área temática, em razão do número de aparições. O discurso de cada participante poderia contemplar mais de uma área temática e muitas unidades de registro.

As áreas temáticas foram divididas em cinco: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais, Elo Trabalho e Vida Social, Crescimento e Reconhecimento Profissional da teoria da QVT preventiva.

## 4 Resultado e discussão

O projeto de pesquisa diagnóstico do IFRN, sobre QVT e promoção da saúde no trabalho, apresentou três perguntas abertas. Neste trabalho foi enfatizada a segunda pergunta aberta do IA\_QVT “Quando penso no meu trabalho no IFRN, o que me causa bem-estar é [...]”, que está relacionada à percepção dos servidores com relação ao bem-estar no ambiente de trabalho.

As respostas apontadas pelos servidores permitiram um universo composto por 5 núcleos temáticos (Figura 1).

Os núcleos temáticos mais expressivos nos discursos dos servidores são Relações Socioprofissionais (41,21%), Elo Trabalho Vida Social (31,40%), Organização do Trabalho (18,48%), Condições do Trabalho (13,44%) e Reconhecimento e Crescimento Profissional (10,34%).

**Figura 1** – Núcleo temático do bem-estar no ambiente de trabalho no IFRN (n=774)



Fonte: Dados da pesquisa.

Um aspecto positivo nestes dados da pesquisa institucional do IFRN é a baixa porcentagem de ausência de bem-estar, apontada pelos servidores, já que apenas 2,84% informaram não sentir bem-estar (ausência de bem-estar), quando 11,37% afirmaram não sentir mal-estar (ausência de mal-estar).

Refletindo sobre os dados quantitativos (GOMES *et al.* 2015) do instrumento utilizado (IA\_QVT), aparece com menor média (percepção mais negativa) a Organização do Trabalho (M- 5,64) e o Reconhecimento e Crescimento Profissional (M- 6,97). A Organização no Trabalho (OT) é um fator que deve ser desenvolvido de forma mais emergencial dentro da instituição, já que se encontra com a média mais baixa no IA\_QVT (quantitativo), sendo o terceiro colocado dentro da percepção de bem-estar; isso também se quanto ao

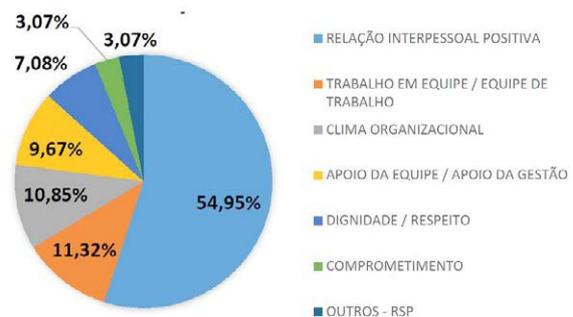
Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP), que tem a segunda média mais baixa no IA\_QVT e é o último colocado na percepção de bem-estar do servidor no seu ambiente de trabalho.

O bem-estar no trabalho tem vários conceitos, mas nos apoiaremos em Shulte e Vainio (2010), que defendem o bem-estar no trabalho como caracterizador da Qualidade de Vida no Trabalho, indo além do estado da saúde, pois se constitui em um reflexo da satisfação do trabalhador em seu ambiente laboral e também em sua vida em geral. Ainda se referindo ao bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho, pode-se dizer que seria utópico e quase impossível de ele ser alcançado, mas deve-se considerar que o estado de bem-estar tem estreita relação com a qualidade de vida e a saúde geral do trabalhador, tendo impacto direto na diminuição das doenças psicossomáticas e trazendo influência para a saúde física e psicológica (FERREIRA; MENDONÇA, 2012).

Iniciaremos a apresentação e discussão dos resultados deste trabalho com o tema relação socioprofissional (Figura 2), que foi o mais expressivo. Entre suas dimensões mais pontuadas, podemos destacar: a Relação Interpessoal Positiva (54,95%), Trabalho em Equipe/equipe de trabalho (11,32%) e Clima Organizacional (10,85%).

Na quarta dimensão (9,67%), aparece apoio da gestão (53,66%) e apoio da equipe (46,34%). A quinta dimensão (7,08%) apresenta Respeito como a mais frequente (66,66%) e Dignidade (33,33%). A sexta dimensão (3,07%) é o Comprometimento. Outros vêm representados pelas dimensões: gestão participativa, equipe competente, ausência de assédio moral, ética, equidade, companheirismo, compreensão e sinceridade.

**Figura 2** – Fator da relação socioprofissional, como fonte de bem-estar



Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado deste trabalho é recorrente em outras pesquisas, pois associa-se ao bom clima organizacional entre os pares, a amizade construída no ambiente laboral (COSTA, 2011; FERREIRA, 2012; HORTA, DEMO, ROURE, 2012).

Analisando a dimensão “Relação Interpessoal Positiva”, destacamos: as relações entre pares (40,34%), entre professores e alunos (20,17%), uso do termo relações interpessoais (18,02%), amizade (15,88%), relação com a gestão e administrativo/aluno (2,57%) e terceirizados e alunos (0,85%).

As relações socioprofissionais são essenciais para manutenção da saúde do servidor, já que é no trabalho que passamos a maior parte do tempo, e esses relacionamentos serão duradouros, principalmente quando se trabalha em instituições públicas (estabilidade). Segundo Ferreira (2009), as relações socioprofissionais apontam para a função compensadora que elas podem desempenhar nas situações de trabalho.

Na segunda dimensão (11,32%) mais pontuada, temos o trabalho em equipe (56,25%) e a equipe de trabalho (43,75%), considerando a porcentagem dentro dessa dimensão.

Na ideia de Braverman (1981), o trabalho é uma atividade que transforma um determinado objeto, o trabalhador produz um determinado projeto, o que caracteriza que esse projeto seja uma produção da espécie humana. Com o capitalismo, existem mudanças no cenário laboral (novas formas e relações de produção), logo a ideia de unidade de concepção e execução é interrompida e surge a possibilidade de que a ideia concebida por alguém pode ser executada por outra pessoa. Daí, pode-se dizer que acontece de forma mais expressiva o trabalho em equipe.

Segundo Efros, Duc e Fanta (1998), o coletivo do trabalho se expressa na colaboração efetiva entre trabalhadores para realização da atividade, o que não necessariamente acontece na equipe que foi prescrita, e, dependendo dos objetivos, esse coletivo se recompõe. A equipe de trabalho – que é uma dimensão que proporciona bem-estar ao servidor do IFRN, na percepção desses trabalhadores – parece, portanto, ser um catalizador de bem-estar, o que não significa que não deve ser abordada nos projetos de QVT; devem-se entender as percepções dos 20 campi, alcançando a especificidade de cada um.

Com relação ao fator RSP, estes são os discursos dos servidores:

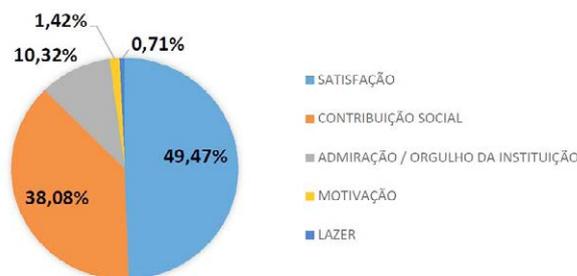
- O ambiente de trabalho e inter- relação com os colegas locais. (Servidor do Campus Currais Novos).
- A troca de aprendizagem, relações pessoais, feitas com os alunos. Eles são o meu motor. (Servidor do Campus Natal/central).
- Estar desenvolvendo bem o trabalho em equipe e individualmente (Servidor do Campus EAD).

O segundo fator mais pontuado foi Elo Trabalho e Vida Social (Figura 3); e, entre suas dimensões, podemos destacar: satisfação (49,47%), contribuição social (38,08%), admiração pela instituição/orgulho da instituição (10,32%), motivação (1,42%) e lazer (0,71%).

Dentro da dimensão satisfação, destacamos: presença de bem-estar (32,37%), prazer em lecionar (30,93%), prazer em trabalhar (27,34%) e o termo satisfação (9,35%).

Na dimensão Contribuição Social, destacamos: contribuir com o aluno (49,53%), colaborar com a sociedade (36,45%) e contribuir com a instituição (14,02%). No item admiração, tem-se: pela instituição (55,17%) e orgulho pela instituição (44,83%).

Figura 3 – Dimensões do ETVS, como fonte de bem-estar



Fonte: Dados da pesquisa.

A satisfação pode ser definida como um estado emocional agradável ou positivo, resultante de algum trabalho ou experiência no trabalho (LOCKE, 1976). Pode-se acrescentar que o homem tem forte influência de suas crenças e valores para analisar seu trabalho, e essa análise pode resultar em um estado emocional positivo ou negativo, gerando sentimentos de satisfação ou não. Para Martins e Santos (2006), a satisfação no trabalho é determinada pelo grau em que a prática do trabalho consegue atender às necessidades e a realização do indivíduo.

De Souza, de Moraes e Kilimnik (2005) definem dois tipos de satisfação: o primeiro, no trabalho – a satisfação com fatores organizacionais, o modo como os conflitos são resolvidos, a maneira como as mudanças e inovações são implementadas, as comunicações e o modo como as informações circulam, o modo como os esforços são valorizados; o segundo, a satisfação com a gerência – os superiores não informam como estou me saindo com relação ao trabalho, e os superiores geralmente falam o que eles pensam a respeito do meu desempenho.

**Morin e Forest (2007) apontam a relação do prazer com o trabalho, permitindo constatar fatores positivos como: oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento, utilidade social do trabalho, retidão moral, verificação de práticas e resultados, boas relações interpessoais etc. Morin (2008) relata, como resultado de pesquisa, os fatores que dão sentido ao trabalho, a saber: o aprender, desenvolvimento pessoal e profissional e utilidade social do trabalho.**

Na dimensão Contribuição Social, outra vez é forte a participação dos docentes quanto à contribuição com os alunos; e, de uma forma geral, essa satisfação tem também uma forte relação com a contribuição social, entendendo que o IFRN é uma instituição centenária e tem reconhecimento social pelos ótimos serviços prestados à comunidade, principalmente considerando os alunos de classe socioeconômica menos favorecida que, muitas vezes, não tiveram em seu histórico de vida acesso a uma educação de qualidade. Deve-se reconhecer que o IFRN, quando comparado às instituições públicas do estado, oferece excelentes condições de infraestrutura, equipamentos, recursos humanos etc.

Nesse fator, é perceptível a satisfação, o prazer em realizar o trabalho (principalmente dos docentes) e o reconhecimento da contribuição social que a Instituição oferece à sociedade. Um fator que deve ser repensado é a motivação, que tem um índice muito baixo.

Com relação ao fator ETVS, apresentam-se os discursos dos servidores a seguir:

- Formar bons profissionais nos cursos técnicos (Servidor do campus Macau).
- A atividade de ensinar e a possibilidade de fazer a diferença na vida dos alunos (Servidor do Campus Ipangaçu).

A Organização do Trabalho (OT) apresenta nove dimensões (ver Figura 4), embora só discorramos sobre as 6 mais importantes. Esse foi o terceiro fator (18,48%) mais pontuado, cujas dimensões descrevemos a seguir, por ordem de importância no discurso dos participantes. A primeira dimensão foi: padrão organizacional positivo (40,59%); a segunda dimensão, ausência de pressão/sobrecarga (21%) e jornada de trabalho (12,35%); a terceira, tempo de trabalho (11,18%); a quarta, ambiente harmonioso e flexibilidade/liberdade (9,41%); a quinta, autonomia/criatividade (3,53%); e a sexta, movimentação de pessoal (1,18%).

**Figura 4 – Dimensões da OT como fonte de bem-estar**



Fonte: Dados da pesquisa.

A dimensão Padrão Organizacional é a mais pontuada. Aqui aparecem as subdimensões: atingir objetivos (49,27%), competência do servidor (27,64%), qualidade do serviço, estrutura operacional, boa organização, solução dos problemas, orientação dos trabalhos e feedback.

A segunda dimensão mais pontuada é a ausência de pressão (76,19%) e sobrecarga (23,81%). Os dados quantitativos do IA-QVT do IFRN (GOMES *et al.* 2015) reforçam essa premissa, apresentando a pressão como a mais pontuada da OT (M-7,08); quanto à sobrecarga, essa não tem uma boa média (M-5,72), ficando na zona de transição da escala (estado de alerta).

Outra dimensão com subdimensões é Tempo de Trabalho, a saber: tempo hábil para realizar a atividade e tempo para descanso, com 36,84%; tranquilidade na execução das tarefas, com 26,32% de participação. A dimensão Tempo de Trabalho também chama a atenção por ter uma baixa pontuação, já que a OT é o terceiro fator pontuado quanto ao bem-estar; e essa dimensão é a sexta pontuada dentro desse fator.

Urge, portanto, promover ações que estimulem aspectos como tempo hábil para realização das tarefas, descanso e tranquilidade.

As dimensões mais comprometidas na OT são: movimentação de pessoal, autonomia e criatividade. Isso pode indicar uma necessidade de mais atenção nos projetos de QVT dos campi.

Com relação ao fator OT, apresentam-se os discursos dos servidores a seguir:

- É conseguir cumprir com êxito todas as minhas tarefas e estar, na maioria das vezes, bem com as pessoas que trabalham comigo, ... (Servidor do Campus João Câmara).
- Fazer o que gosto, num ambiente de trabalho agradável, respeitando o meu tempo e sem me sentir pressionada. (Servidor do Campus Nova Cruz).

A Condição do Trabalho (CT) foi o penúltimo tema menos pontuado e, por ordem de importância, teve as seguintes dimensões: ambiente adequado (29,03%), infraestrutura (23,39%), equipamento/materiais (21,77%), salário (15,32%), segurança/conforto (6,45%), trabalhar onde moro (3,23%) e meio ambiente (0,81%). Ainda que a CT esteja atrás nas referências dos participantes, quanto ao bem-estar, o ambiente é considerado adequado, mas necessita de reestruturação.

O Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP) foi o menos pontuado e, por ordem de importância, apresenta as seguintes dimensões: reconhecimento (42,04%), sendo: profissional (62,16%), do aluno (18,92%), da equipe (8,1%), da gestão e social (5,4); em segundo lugar, a estabilidade (38,64%); em terceiro, o crescimento/capacitação profissional (13,64%); em último, a realização profissional (5,68%). Esse tema foi o segundo menos pontuado no IA\_QVT e, por isso, urge ações que considerem: realização e crescimento profissional e capacitações.

## 5 Conclusão

De acordo com a pesquisa desenvolvida, apresentam-se as principais considerações sobre o tema bem-estar no ambiente de trabalho no IFRN, juntamente com os principais resultados e recomendações para trabalhos futuros.

Nesse sentido, percebe-se que as Relações Socioprofissionais (RSP) são essenciais para entender a saúde do trabalhador. Nesse fator, é importante

perceber o mundo subjetivo do trabalhador como: desejos, vivências, sentimentos valores, crenças, ideologia, influenciados pelos laços econômicos, sociais e políticos. Quanto ao Elo Trabalho, Vida Social (ETVS), Contribuição Social, no caso do IFRN, fica clara a forte relação da satisfação com o que foi apontado pelos docentes, o prazer em lecionar; e os técnicos, terceirizados e estagiários, com o prazer em trabalhar. Tudo isso sendo muito mais relatado pelos docentes e técnicos (servidores efetivos).

Os núcleos temáticos Condição do Trabalho (CT) e Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP) foram os temas menos pontuados na ordem de importância. A infraestrutura, equipamentos/materiais e reconhecimento profissional devem ser dimensões pensadas nos projetos de intervenção, assegurando melhor o bem-estar dos servidores.

Os resultados apresentados para Organização no Trabalho (OT) denunciam a necessidade de uma reestruturação emergencial dentro da Instituição, já que se encontra com a média mais baixa no IA\_QVT e é o terceiro colocado dentro da percepção de bem-estar. O tempo de descanso, autonomia e criatividade são aspectos a serem considerados nos projetos de QVT.

Nesse sentido, destacam-se a importância de condutas que proporcionem bem-estar aos servidores do IFRN como também o incentivo a desenvolvimento de projetos que venham a contribuir com as temáticas menos pontuadas, entendendo de forma mais profunda a percepção dessas temáticas de bem-estar apontadas por esses servidores.

Já é sabido e reconhecido, pela área de Gestão de Pessoas, a importância dos projetos de QVT nas organizações, mas ainda é incipiente quanto aos resultados e ao impacto a curto, médio e longo prazo, no ambiente do trabalho.

Com relação a trabalhos futuros, urge aprofundarem-se pesquisas que analisem as práticas de QVT adotadas pelas instituições e a sua real contribuição para o trabalhador e para instituição.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, D. J. *et al.* **Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização.** In: ACTAS 5º CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAÚDE. p. 671-678, 2004.

BARBOSA, J. G. P.; GOMES, J. S. Um estudo exploratório do controle gerencial de ativos e recursos intangíveis em empresas

brasileiras. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 29-48, 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Portugal: Edições 70, 2010.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor. Editora Manole, 2004.

COSTA, S. H. B. **Carnaval**: trabalho ou diversão? Atividade, gestão e bem-estar nas Escolas de Samba do Rio de Janeiro. 2011. 261 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)– Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

EFROS, D.; DUC, M.; FAITA, D. Travailler Ensemble? IN: SCHWARTZ, Y (Org.) **Reconnaisances du travail**: pour une approche ergologique. 2 ed. Paris: PUF, p.41-59, 1998.

DE SOUZA, S.,A.; DE MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, p. 1-23, 2005.

FERREIRA, M. C. Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT): instrumento para diagnóstico e planejamento. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QVT, 11., 2009, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 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. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores, 2012.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009.

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

FISHER, C. D. Happiness at work. **International journal of management reviews**, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

GOMES, M. J. F. *et al.* Dimensões da QVT sob a ótica dos servidores do IFRN. In: 17 FÓRUM INTERNACIONAL DE QVT, 2015, Porto Alegre. **Anais...**Porto Alegre: ISMA, 2015a. p. 20-33.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem estar: Estudo em uma Multinacional/Human Resource Management Policies, Confidence and Well-being: a Study in a Multinational Company. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 4, p. 566, 2012.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE M. D. (ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, p. 1297-1349, 1976.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, v.11, n.2, p. 195-205, 2006.

MENDONÇA, *et al.* Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. IN: FERREIRA, M.C.; MENDONÇA, H. (Org.). **Saúde, Qualidade de vida e bem estar**: limites e interfases teórico metodológico. São Paulo: Casa do Psicólogo, p 10-33, 2012.

MORIN, E. M.; FOREST, J. Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. **Gestion**, v. 32, n. 2, p. 31-36, 2007.

MORIN, E. M. Un Sens Au Travail?. **Objectif prévention**, v. 31, n. 2, p. 10-14, 2008.

SCHULTE, P.; VAINIO, H. Wellbeing at work: overview and perspective. **Scandinavian Journal of Work and Environmental Health**, v. 36, n. 5, p. 422-429, set. 2010.

SIQUEIRA, M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.