

Conceito de qualidade de vida no trabalho na diversidade dos campi do IFRN

Maria Josély de Figueiredo Gomes ^[1]. Fernando Henrique da Silva ^[2]. Valéria Regina Carvalho de Oliveira ^[3]. Augusto André Santos de Souza ^[4]. Roberta Keile Gomes de Sousa Manso ^[5].

[1] josely.gomes@ifrn.edu.br. [2] fernando.henrique@ifrn.edu.br. [3] valeria.carvalho@ifrn.edu.br. [4] augusto.souza@ifrn.edu.br. [5] roberta.sousa@ifrn.edu.br – IFRN – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

RESUMO

Esse trabalho é um recorte de um estudo maior e tem como objetivo: analisar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no IFRN e nos campi da grande Natal, em comparação com os campi que apresentam resultados de tendência contrária, nas dimensões mais expressivas: condições de trabalho, bem-estar e elo trabalho e vida social. A pesquisa é descritiva de natureza qualitativa e teve como instrumento o questionário aberto. A amostra observada foi de 774 participantes. A condição de trabalho foi o fator mais expressivo em quase todas as macrorregiões analisadas, com exceção dos campi novos, que tiveram o bem-estar como fator principal. Com relação ao fator condição de trabalho, o Campus Natal Central e Campus Cidade Alta mostram tendência contrária, apresentando dimensões como: segurança e infraestrutura nas primeiras colocações. No fator bem-estar, destacam-se, na contramão da tendência central, as dimensões: atividade física e alimentação nos Campi: EAD, Zona Norte, Parnamirim e na Reitoria. Quanto ao elo entre trabalho e vida social, destacamos, contrariando a tendência central, as dimensões motivação e equilíbrio trabalho vida social, nos campi EAD, Parnamirim, Zona Norte e Cidade alta. Apesar da importância do macro diagnóstico, é de grande relevância analisar os dados de cada campus, para garantir a fidedignidade das particularidades dos campi no diagnóstico do conceito de QVT no IFRN.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. IFRN. Condições de trabalho. Bem-estar.

ABSTRACT

This paper is part of a larger study. It aims to analyze the concept of Quality of Life at Work (QLW) at IFRN campuses in Natal in comparison with campuses that show results with opposite tendencies, related to the most significant factors: working conditions, well-being and linkage between work and social life. This is a qualitative descriptive study and the open survey form is used as research instrument. The sample was composed of 774 participants. The working condition was the most significant factor in almost all analyzed macro-regions – with the exception of the new campuses, which had the well-being as the main factor. Regarding the working conditions factor, Natal Central Campus and Cidade Alta Campus show opposite tendencies, presenting aspects such as security and infrastructure in the first positions. In contrast to the central tendency, the well-being factor has as its main aspects the physical activity and nourishment – at EAD Campus, Zona Norte, Parnamirim and Reitoria. Concerning the linkage between work and social life, we emphasize the aspects motivation and balance between work and social life at campuses: EAD, Parnamirim, Zona Norte and Cidade Alta. In spite of the importance of a macro-diagnosis, it is crucial to analyze the data of each campus in order to guarantee the reliability of its peculiarities in the diagnostic of the concept of QLW at IFRN.

Keywords: Quality of Life at Work. IFRN. Working Conditions. Well-being.

1 Introdução

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) vem juntando esforços, por meio do grupo de trabalho do Subsistema Integrado de atenção à Saúde do Servidor Federal (SIASS), para compor uma infraestrutura que dê suporte à continuidade do Programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Promoção da Saúde, aprovado no Conselho Superior (CONSUP) em 2014.

Para isso, foi importante o diagnóstico institucional para a criação da política e do referido programa, que posteriormente foram documentos norteadores dos projetos nos campi.

Nesse contexto, o diagnóstico é de grande importância, quando nos referimos à QVT, porque dá subsídio para elaboração do planejamento estratégico de uma instituição, identifica as principais fontes de bem-estar e mal-estar de acordo com a percepção dos servidores, fornece dados para a concepção da política de QVT, com base nas expectativas e necessidades apontadas pelos servidores e encontra indicadores de QVT que auxiliam o aprimoramento de ações no sentido da instituição formal do Programa de QVT.

Segundo Ferreira (2011), a pergunta aos participantes da pesquisa sobre o que é QVT já pode ser considerada uma prática de QVT, isso porque a pergunta instaura um espaço de fala e serve de canal de comunicação para eles expressarem o que sentem, dando visibilidade aos elementos estruturais e constituintes de QVT. A pergunta em si é fonte produtora de bem-estar e faz nascer, entre os participantes, fortes expectativas, como a aplicabilidade desses resultados coletivos para operacionalizar no cotidiano do trabalho o conceito de QVT concebido. A pergunta também busca entender se essa comunicação com a gestão é efetiva ou só uma representação de gestão democrática como também analisar se o tempo dedicado à participação na pesquisa terá sido válido ou não.

Este trabalho é um recorte de um estudo maior e tem como objetivo: analisar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFRN e nos campi da grande Natal, em comparação com os outros que apresentam resultados de tendência contrária, nas dimensões mais expressivas: Condições de Trabalho (CT), Bem-Estar (BE) e Elo Trabalho e Vida Social (ETVS).

Esses dados são de grande importância para que se possam analisar as macrorregiões e os campi de forma individual com relação ao conceito de QVT, permitindo um diagnóstico mais fidedigno, dando subsídio para que os campi possam construir seus projetos de QVT. Hoje, o IFRN tem unidades por todo o estado e cada uma tem sua realidade que deve ser considerada na hora de incrementar projetos nessa área.

Nesse sentido, torna-se importante pontuar a concepção aqui adotada no que se refere à QVT – esta é de natureza preventiva, cujo foco consiste na remoção dos problemas geradores de mal-estar. Para isso, consideram-se cinco dimensões que estruturam a referida concepção: as condições de trabalho; a organização do trabalho (condições físicas suporte apoio técnico, entre outros); as relações socioprofissionais (as interações em termos de relações com os pares, com as chefias, comunicação, entre outros); o crescimento e reconhecimento profissional (variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho – existencial, institucional – e o crescimento profissional (oportunidade, incentivos); o elo trabalho-vida social (as percepções sobre a instituição), o trabalho (prazer, bem-estar, zelo) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho. Dessa forma, na QVT preventiva existe a busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (FERREIRA, 2011).

Cabe ainda destacar as constantes transformações que as organizações públicas vêm passando: mudança no aparato jurídico das relações de trabalho e de produção; investimento em tecnologia; mudança na gestão organizacional e do trabalho e, por último, uma nova exigência: compatibilizar bem-estar no ambiente de trabalho com satisfação do cidadão/usuário e com eficiência e eficácia na produção.

Pesquisas como esta tornam-se essenciais para subsidiar o aprimoramento de um programa de QVT que deva ser institucionalizado, para que se tenha uma estrutura ideológica/teórica/operacional e, dessa forma, se conquiste espaço nas organizações.

2 Revisão bibliográfica

A especialização do trabalho e a sua simplificação, que se tornaram marcantes a partir do início do século XX, provocaram uma divisão excessiva no trabalho, fazendo com que os trabalhadores perdessem a conexão com o produto final e se criasse um isola-

mento social no ambiente de trabalho. Esse contexto somado ao aumento da polivalência do trabalhador gerou a necessidade de se repensarem as atividades, para que elas tivessem os atributos desejados pelas pessoas, e de se redesenharem as organizações para que apresentassem um melhor ambiente aos funcionários. Dessa forma, uma maior atenção à Qualidade de Vida no Trabalho busca empregar as melhores habilidades dos trabalhadores e oferecer um ambiente que os estimule em direção ao aprimoramento de suas habilidades (NEWSTROM, 2008).

Historicamente, contudo, a QVT tem sido abordada com base em diferentes perspectivas analíticas expressas por distinções, com base nos pressupostos norteadores: visão de ser humano, concepção de trabalho, diversidade de indicadores e enfoques de gestão (FERREIRA, 2009). Para Cabral Junior (2013), atualmente, essa expressão passou a ser adotada de forma contraditória e simplista. Além disso, está interligada com um significado de práticas individuais, de hábitos saudáveis, que em nada implicam a mudança da organização do processo de trabalho e nas condições a que está exposto o trabalhador.

Para Ferreira (2008), a concepção de QVT de uma organização deve ser composta pelos elementos que compõem a visão dos trabalhadores sobre o que é promotor de bem-estar no ambiente de trabalho. Sob esse ponto de vista, portanto, devem ser eliminados ou minimizados os elementos geradores de mal-estar na organização.

No que se refere ao conceito do bem-estar (FERREIRA, 2013) no trabalho, este, conforme a linha de raciocínio aqui definida, está diretamente ligado à concepção de saúde, sendo esta expressada pela busca dos trabalhadores para manterem a sua integridade física, psíquica e social na atividade de produção de bens e serviços. Desse modo, a saúde pode ser possibilitada e preservada em ocasiões em que aos trabalhadores são propiciadas formas eficientes de mediação individual e coletiva, para responderem adequadamente às inúmeras contradições presentes no contexto de produção.

Já o mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na realização de suas tarefas; caracteriza-se pela vivência de sentimentos (isolados ou associados), podendo se manifestar das seguintes formas: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, emba-

raço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa e tédio (FERREIRA, 2013).

Nesse sentido, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser analisado sob a perspectiva da organização e do trabalhador. Para a organização, a QVT se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo. Para os trabalhadores, ela se expressa por meio das representações que estes constroem sobre o contexto no qual estão inseridos.

Além disso, existem duas concepções de QVT: a assistencialista e a preventiva. A primeira oferece aos trabalhadores uma variedade de atividades antiestresse. Neste caso, o foco é no indivíduo, o caráter é assistencial, a ênfase é na produtividade e no trabalhador, pela sua própria QVT. Já na abordagem de natureza preventiva, o foco consiste na remoção dos problemas geradores de mal-estar, sendo esta a que norteia a elaboração, intervenção e análises realizadas para a formatação deste trabalho.

3 Metodologia

Esta pesquisa descritiva (FLICK, 2009), de natureza qualitativa, representa um recorte de um projeto de diagnóstico institucional de QVT e promoção da saúde dos trabalhadores do IFRN.

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

Antes de visualizarem os instrumentos de pesquisa, os respondentes deram ciência sobre o contexto total da pesquisa, ao afirmarem que estavam de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A coleta dos dados foi iniciada após aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa, em 27 de setembro de 2013.

Neste trabalho, os dados foram extraídos da primeira pergunta que tem relação com o conceito de QVT na percepção dos servidores. O universo desta pesquisa compreendeu todos os servidores do IFRN durante a aplicação do questionário, resultando no quantitativo de 2.786 (dois mil, setecentos e oitenta e seis) servidores, entre Docentes Efetivos e Substitutos/ Temporários, Técnico-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 campi, considerando que trabalharemos com uma população heterogênea. Para tanto, tomamos por base uma amostra observada de 774 (setecentos e setenta e quatro) participantes.

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 análise constituiu-se em definir a unidade de contexto das unidades temáticas do discurso dos participantes – 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 registro foi relativa dentro de cada área temática em razão do número de aparições.

Desta feita, o universo descrito foi dividido em quatro macrorregiões, sendo a primeira a região metropolitana (também identificada por Grande Natal) composta pelos campi Ceará-Mirim; Natal-Central; Natal - Cidade Alta, Natal - Ensino a Distância, Natal - Zona Norte, Parnamirim, São Gonçalo do Amarante e a Reitoria. O interior do estado, segunda macrorregião, foi representado pelos campi Apodi, Caicó, Canguaretama, Currais Novos, Ipangaçu, João Câmara, Macau, Mossoró, Nova Cruz, Pau dos Ferros, Santa Cruz e São Paulo do Potengi. A terceira macrorregião foi identificada como campi antigos: Natal-Central e Mossoró; como quarta macrorregião os campi novos: Canguaretama, Ceará Mirim e São Paulo do Potengi.

4 Resultados e Discussão

Nesse trabalho, dedicamo-nos à pergunta aberta que tem relação com a percepção dos servidores com relação ao conceito da QVT.

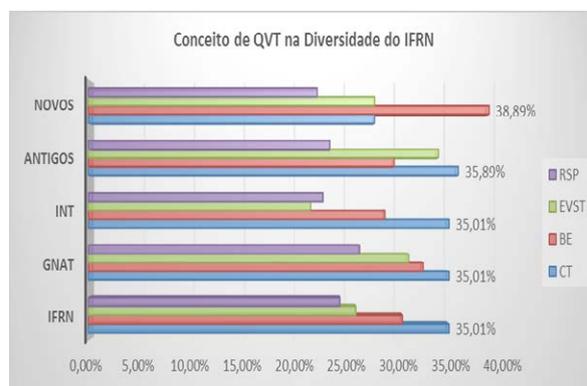
É possível afirmar que os campi que seguem a tendência dos resultados do IFRN são apenas os da Grande Natal (GNAT).

A Condição de Trabalho (CT) foi o fator mais representativo quanto ao conceito de QVT no IFRN (35,01%), campi antigos (CA) com 35,89%, campi da Grande Natal (GNAT) com 35,01%, campi do interior

(CI) com 35,01%. Os campi novos (CN) foram os únicos que apresentaram diferenciação, tendo o bem-estar (38,89%) com dimensão mais expressiva; a CT aparece em segundo lugar (27,78%).

Nos CA também há uma variação da tendência do IFRN, apresentando o Elo Trabalho e Vida Social (EVST) como o segundo fator mais expressivo (33,97%). No CI, o EVST (21,58%) aparece como o menos pontuado dos quatro fatores, divergindo dos resultados do IFRN. Ainda nos CI, o RSP (22,78%) foi o terceiro mais expressivo e nos outros fatores ele foi o menos representativo.

Figura 1 – Representação do conceito de QVT na diversidade do IFRN



Fonte: Autoria própria.

É sabido que, na percepção dos servidores do IFRN, o conceito de QVT tem a ver com uma tendência mais assistencialista que preventiva, ou seja, o foco é maior em atividades antiestresse (compensatórias).

O que vem a fortalecer essa tese é o lugar expressivo do BE nos resultados, que tem como dimensões mais citadas: ambiente saudável, saúde do servidor, ausência do estresse, atividade física, lazer e alimentação.

Apesar de reconhecer a importância da percepção dos servidores quanto a esse conceito, destaca-se, nessa realidade, a tendência da QVT preventiva empregada pelo grupo de trabalho SIASS (IFRN), que prioriza o foco na remoção dos problemas geradores de mal-estar. Na QVT preventiva, existe a busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (FERREIRA, 2011).

Neste trabalho se reconhece, além da perspectiva preventiva supracitada, a importância de o diagnóstico em QVT ser detalhado por campus, já

que cada um deles tem suas particularidades. Tais dados são essenciais, pois representam a concepção dos servidores do IFRN em seus respectivos campi, haja vista que não há sentido em construir programas e projetos dessa natureza sem a efetiva participação dos principais representantes: os trabalhadores.

Os três quadros a seguir têm como objetivo comparar os resultados mais significativos dos dados do IFRN e do GNAT, que são similares, com relação ao conceito de QVT na perspectiva dos servidores, além de mostrar os campi que apresentam resultados diferenciados dessa tendência mais geral.

O Quadro 1 aponta as diferenças entre o fator CT, nos campi do IFRN, e percebe-se uma mesma tendência entre estes (IFRN) e os campi da GNAT, quando o número de aparições das dimensões ambiente adequado, infraestrutura e equipamentos e materiais aparecem nas primeiras colocações, apenas diferenciando-se na terceira colocação nos campi da GNAT, que têm conforto em terceiro lugar.

Em contraposição a essa tendência, pode-se destacar o campus Ceará Mirim, que tem, em segundo lugar, salário; o campus Natal-Central que tem, em segundo lugar, conforto e, em terceiro lugar, segurança; e o campus Natal Cidade Alta que tem, em primeiro lugar, além do ambiente adequado, conforto e infraestrutura, e, em segundo lugar, segurança.

As condições do trabalho, segundo a perspectiva de Ferreira (2011), são compostas pelos equipamentos arquitetônicos, instrumentos, matéria prima, ambiente físico e suporte organizacional.

O aspecto segurança teve duas divisões: segurança no trabalho e segurança institucional, sendo a primeira a mais frequente e única opção citada, no caso dos dois campi, CAL e CNAT. Entende-se “segurança” como a condição de estar livre de riscos inaceitáveis de danos (ARAÚJO, 2008).

Na época da pesquisa, não existiam profissionais ocupantes de cargos específicos em Segurança do Trabalho no IFRN, mas docentes e técnicos de CNAT, CAL e Reitoria, com formação na área, compunham uma comissão responsável pela elaboração de laudos e relatórios de segurança de todo o Instituto.

As falas apresentadas demonstram os resultados iniciais do trabalho dessa comissão, que foi fortalecida com a chegada, em 2014, de técnicos e engenheiros de segurança do trabalho no Instituto. Desde então, adotam-se, além da elaboração de laudos e relatórios de segurança, um conjunto de medidas para neutrali-

zar ou eliminar os riscos existentes nos ambientes de trabalho do Instituto.

Na época da pesquisa, o Campus CM estava iniciando e foi representado por apenas seis servidores, sendo que quatro eram técnicos administrativos de nível fundamental e ou médio, que têm salários mais baixos em relação aos docentes; este fato pode explicar o resultado expressivo nesse campus quanto à dimensão salário.

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

- Trabalhar em um ambiente que me transmita segurança e conforto. Somado a isso, valorização pessoal e recompensas financeiras (Servidor do CNAT).
- Sentir-se confortável fisicamente, emocionalmente e psicologicamente (Servidor do CAL).
- Trabalhar em um ambiente confortável, com colegas e harmonia. (Servidor do CAL).

Esses discursos demonstram que, na percepção dos servidores do CAL e CNAT, a existência de ambiente adequado e acolhedor se destaca, sendo este um reflexo do conforto no ambiente de trabalho.

As colocações apresentadas podem, em outras palavras, ser traduzidas a partir da seguinte afirmação: a qualidade de vida no trabalho deve atender à satisfação do servidor/colaborador em suas questões pessoais e profissionais, buscando adequar as necessidades do profissional às prioridades da organização, com ênfase na valorização do trabalhador como pessoa (OLIVEIRA, 2014).

Quadro 1 – Fator CT e as diferenças nos campi, em comparação com o IFRN e campus da Grande Natal (GNAT)

Aparições das dimensões CT	1º Lugar	2º Lugar	3º Lugar
IFRN	Ambiente adequado	Infraestrutura	Equipamentos e Materiais
GNAT	Ambiente adequado	Infraestrutura	Conforto
CM	Ambiente adequado	Salário	Não tem
NATAL CENTRAL	Ambiente adequado	Conforto	Segurança
CAL	Ambiente adequado; Conforto; Infraestrutura.	Segurança	Equipamentos e Materiais
SGA	Ambiente adequado; Equipamentos e Materiais.	Infraestrutura	Não tem

Fonte: Autoria própria.

A seguir, tem-se como referência o fator bem-estar, apresentando as diferenças entre o IFRN e GNAT e os demais campi, que não seguem a mesma tendência (Quadro 2).

A saúde do trabalhador no Brasil vem constituindo seu marco referencial, corpo conceitual e metodológico, percurso próprio dos movimentos sociais marcado por resistência, conquistas e limitações nas lutas coletivas por melhores condições de vida e trabalho. Ao longo dos anos, estudiosos têm se empenhado em estudar a saúde dos trabalhadores e buscar os determinantes dos desgastes e morbimortalidade dessa população, com o objetivo de subsidiar possíveis intervenções junto às instituições estudadas, para proteger seus trabalhadores atuantes em situações de risco e cargas, em função de sua exposição (PRESOTO, 2008).

A representatividade da saúde do trabalhador e ambiente saudável no IFRN tem relação tanto com a concepção mais hegemônica da QVT no ambiente de trabalho nesta instituição, que tem foco mais assistencialista, como também com a crescente prerrogativa da humanização no trabalho e aumento expressivo do adoecimento físico e mental desses trabalhadores.

Quadro 2 – Fator BE e as diferenças nos campi, em comparação com o IFRN e Grande Natal (GNAT)

Aparições das dimensões BE	1º Lugar	2º Lugar	3º Lugar
IFRN	Ambiente saudável	Saúde do servidor	Ausência de estresse
GNAT	Ambiente saudável	Saúde do servidor	Ausência de estresse
CAL	Saúde do servidor	Ambiente saudável	Não tem
EAD	Ambiente saudável	Atividade física; Ausência de estresse; Alimentação; Lazer	Não tem
ZN	Ambiente saudável	Saúde do servidor	Atividade física
PAR	Saúde do servidor	Saúde do servidor	Atividade física
JC	Saúde do servidor	Ambiente saudável; Atividade física	Ausência de estresse
RE	Ambiente saudável	Saúde do servidor	Alimentação

Fonte: Autoria própria.

No Quadro 2, percebe-se uma mesma tendência do IFRN e dos campi da GNAT quanto ao número de aparições das dimensões ambiente saudável, saúde do servidor e ausência de estresse. Nessa temática, na contramão da tendência do IFRN e GNAT, estão alguns campi como: EAD, Zona Norte, Parnamirim e João Câmara, que consideram a prática de atividade física (AF) no ambiente de trabalho como uma dimensão expressiva quanto ao conceito de QVT, e isso deve ser considerado na hora de se criarem projetos nesses campi. A alimentação saudável aparece como dimensão expressiva no campus EAD e na Reitoria.

É sabido que, historicamente, os projetos de QVT desenvolvidos no IFRN têm uma conotação bem maior de promover a saúde, por meio de ações de incentivo à prática de AF (foco no esporte). Essas ações têm uma forte relação com a influência dos professores de educação física – que são muitos na instituição, já que todos os campi têm cursos do Ensino Técnico Integrado, em que as aulas de educação física são obrigatórias – como também pela ausência de psicólogo organizacional – profissionais que têm maior ligação com a área da QVT. Os campi contam,

em sua maioria, com um psicólogo, que atende a uma demanda da psicologia educacional (alunos), e dois psicólogos organizacionais, que estão na Reitoria para atender às demandas de 22 campi do IFRN.

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

[...] sobrar tempo para cuidar da vida pessoal: fazer atividade física regular, alimentar-se bem, etc. (Servidor da EAD).

[...] atividade física regular, ter tratamento igualitário entre todos os servidores, não ser assediado moralmente (Servidor de JC).

A união e harmonia entre diversos elementos importantes para a vida das pessoas, como alimentação, saúde, lazer, trabalho, atividade física, dentre outros aspectos sociais e econômicos (Servidor de Parnamirim).

A seguir, tem-se como referência o fator ETVS, apresentando-se as diferenças entre o IFRN e GNAT e os demais campi, que não seguem a mesma tendência (Quadro 3).

No Quadro 3, percebe-se uma mesma tendência no IFRN e nos campi da GNAT, quanto ao número de aparições das dimensões satisfação, sentir-se bem e prazer em trabalhar. Nessa temática, na contramão da tendência do IFRN e GNAT, estão alguns campi como: Cidade alta, Zona Norte e Parnamirim, que consideram o elo trabalho e vida social como uma dimensão expressiva, o que significa que são importantes as outras dimensões como: a relação do trabalho com a família, com o lazer e com os amigos, entre outros. Nos campi EAD e Parnamirim destaca-se a dimensão motivação. O campus Zona Norte foi o único que considerou a dimensão contribuição social do trabalho.

Como citou Ferreira *et al.* (2013, p. 30), em sua análise sobre essa mesma pergunta a servidores públicos federais:

Trabalho produtor de felicidade e promotor de sentido existencial positivo-estruturante de QVT, é revelador dos atributos de natureza mais ontológica da atividade trabalho. Esses resultados nos faz pensar sobre as razões mais profundas que dão sentido ao fazer humano nos contextos organizacionais. A afirmação do prazer, da satisfação, da alegria (enfim, da felicidade com e por meio das atividades de trabalho e dos múltiplos significados do tempo

passado no e com o trabalho) nos convoca a refletir o quanto trabalho contemporâneo, submerso neste processo acelerado de reestruturação produtiva, afastou-se e vem se afastando destes atributos ontológicos.

Quadro 3 – Fator ETVS e as diferenças nos campi, em comparação com o IFRN e Grande Natal (GNAT)

Aparições das dimensões ETVS	1º Lugar	2º Lugar	3º Lugar
IFRN	Satisfação	Sentir-se bem	Prazer em trabalhar
GNAT	Prazer em trabalhar	Sentir-se bem	Satisfação
CM	Sentir-se bem	Não tem	Não tem
CAL	Satisfação; Prazer em trabalhar.	Equilíbrio Trabalho e vida social	Sentir-se bem
EAD	Motivação	Satisfação	Não tem
ZN	Prazer em trabalhar	Equilíbrio trabalho e vida social	Sentir-se bem; Contribuição social.
PAR	Satisfação; Motivação	Equilíbrio trabalho e vida social; Prazer em trabalhar; Sentir-se bem.	Não tem
SGA	Sentir-se bem	Satisfação	Prazer em trabalhar

Fonte: Autoria própria.

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

Sentir vontade de ir ao trabalho, sabendo que encontrará pessoas amigáveis e um ambiente de valorização profissional e pessoal (Servidor da EAD).

Não agredir minha qualidade de vida pessoal (Servidor da Zona Norte).

De uma maneira geral é o servidor trabalhar motivado, produzir e viver bem no trabalho, atendendo os objetivos da instituição e manter a saúde sempre boa (Servidor de Parnamirim).

Estes resultados são expressivos para se entender as especificidades dos campi; os dados gerais do IFRN e por zona não expressam, muitas vezes, o que cada campus pensa sobre o conceito de QVT.

Existe consciência do grupo que gerencia os projetos de QVT no IFRN, quanto à forte influência da promoção da saúde, ênfase esta destacada na fala dos servidores. Quanto aos aspectos da QVT preventiva, existe ainda deficiência, que tem alcance de vários fatores, entre eles a falta de recursos humanos nos campi para atuar nos projetos de QVT. Além do que já foi dito, esses projetos no IFRN têm uma forte influência dos servidores da área da saúde, entre eles os professores de Educação Física.

É importante dizer que o programa institucional é de Promoção da Saúde (PS) e QVT no IFRN e a prerrogativa da PS foi destacada pela evidência dada pelos servidores no diagnóstico.

A Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor do IFRN (COASS) vem desenvolvendo capacitações sistêmicas para os servidores dos campi como também para equipe gestora, com o objetivo de disseminar os conceitos que ora apresentamos e capacitá-los quanto à QVT preventiva.

Nos três anos de atuação dos projetos de QVT nos Campi, é notória a melhora nos projetos, quanto ao entendimento da importância das duas frentes: respeitar as necessidades apontadas pelos servidores e crescer quanto à abordagem de uma QVT preventiva.

5 Conclusão

A Condição de Trabalho (CT) foi o fator mais representativo quanto ao conceito de QVT no IFRN e em quase todas as macrorregiões, com exceção dos campi novos. Nos campi do interior, o EVST é o menos pontuado entre os fatores.

Com relação ao fator condição de trabalho, o campus Natal Central e campus Cidade Alta apresentam tendência contrária à tendência do IFRN e GNAT, mostrando dimensões como segurança e infraestrutura nas primeiras colocações. No fator bem-estar destacam-se, na contramão da tendência central, as dimensões: atividade física e alimentação nos Campi EAD, Zona Norte, Parnamirim e na Reitoria. Quanto ao elo trabalho e vida social, destacam-se as dimensões: motivação e equilíbrio trabalho e vida social nos Campi EAD, Parnamirim, Zona Norte e Cidade alta.

A QVT é um desafio no IFRN, e os resultados da pesquisa institucional vêm trazendo subsídio para que se possa pensar em um programa mais embasado e adequado para cada realidade. O conceito de QVT na percepção dos servidores, em si, já é um processo democrático, pois, a partir desse entendimento, é que serão construídas propostas para a concretização de projetos em seus campi.

O programa de QVT no IFRN é uma realidade, e, embora ainda esteja em constante transformação e seja considerado incipiente, já se pode considerar uma iniciativa corajosa e de grande relevância para a melhoria do bem-estar dos servidores dessa instituição. Pensar em dignidade no trabalho é pensar em melhoria das condições de trabalho e nas relações interpessoais, democratizando as decisões institucionais, valorizando, oportunizando o crescimento e ofertando capacitação a esse trabalhador.

É essencial o diagnóstico por macrorregiões e por campus, para que se possa ter o entendimento das particularidades de cada um deles. Não se pode pensar em programa e projetos de QVT sem estar embasado no que pensa o servidor – são eles que irão dizer quais os projetos que são mais adequados para cada campus, qual o conceito de QVT que eles defendem, e, embora muitas vezes este conceito esteja na contramão dos conceitos teóricos norteadores do programa institucional, este diálogo será constante e baseado em um processo, cujo objetivo maior é a construção de ações, que corrobore o bem-estar no ambiente laboral e preserve a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, G. M. de. 2. ed. Rio de Janeiro: GVC, 2008.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Portugal: Edições 70, 2010.
- CABRAL JUNIOR, U. B. O ambiente de trabalho de profissionais da educação. In: Cabral Junior; Carvalho, H.; Sobrinho, F.; Barreto, M.; Levy, G.; Nasser, T.; Provenzano, L. (Org.). **Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais de educação**. Rio de Janeiro: Faperj, 2013.
- 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. A Ergonomia da Atividade se Interessa pela Qualidade de Vida no Trabalho?

Reflexões Empíricas e Teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, 83-99, 2008.

Saúde Pública)—Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública, São Paulo, 2008.

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

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 30. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN**. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/ifrn/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/programa-de-promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-ifrn>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Portal Institucional. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Resolução nº 16/2014 – Conselho Superior –CONSUP. **Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Instituto Federal do Rio Grande do Norte**. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/ifrn/servidores/saude-do-servidor/lateral/promocao-a-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/politica-de-promocao-da-saude-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-ifrn>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

NEWSTROM, J. W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw Hill, 2008.

OLIVEIRA, R. C. **Qualidade de Vida no Trabalho Fatores de bem-estar e mal-estar no trabalho em uma autarquia federal**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização). Brasília, 2014.

PRESOTO, L. H. **Promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador em hospitais estaduais da cidade de São Paulo**. Tese (Doutorado em