

Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Campus de Barra do Garças-MT

Claudete Ruwer¹

Prof. Mestre Guilherme Lumina Pupatto Junior²

Resumo:

Ações que buscam melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são importantes ferramentas na gestão do capital humano, porém a definição de tais estratégias são desafios para as organizações. Com a criação da Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS em 2010, acompanhada de normativas para efetivá-la, pode-se perceber um esforço governamental, dirigido à promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho dos servidores de todos os órgãos públicos federais. A proposta de pesquisa desse trabalho tem como objetivo analisar a atuação do Núcleo de Qualidade de Vida - NQV, do Campus Barra do Garças, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso - IFMT, através da aplicação de um questionário semiestruturado, de cunho quanti-qualitativo aos servidores do campus, questionando o conhecimento e a participação dos entrevistados nas atividades em execução e a possível adesão em atividades futuras. Chegou-se à conclusão que as atividades do núcleo são reconhecidas pela maioria dos servidores respondentes, mas que algumas ações promovidas pelo núcleo são pouco conhecidas ou valorizadas pelos servidores. Dessa forma foi possível avaliar o nível de envolvimento e participação nas atividades direcionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pelo NQV do campus estudado.

Palavras-chaves: saúdes, qualidade de vida no trabalho, servidores.

Abstract:

Actions that seek to improve the health and welfare of workers are important tools in the management of human capital, however the definition of such strategies are challenges for organizations. A government effort aimed at promoting the health and quality of life as work of the employees of all federal public agencies could be seen with the creation of the Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS in 2010, accompanied by regulations to make it effective. This paper seeks to analyse the actions performed by the Núcleo de Qualidade de Vida – NQV (Quality of Life Office), of the Barra do Garças Campus, of the Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), applying a semi-structured, quanti-qualitative questionnaire to the campus employees, asking for their knowledge and participation in the activities in execution and the possible adhesion to future activities. It was concluded that the activities of the office

¹ Aluno do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

² Professor Mestre do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

are recognized by the majority of respondents, but that some of the promoted actions are little known or valued by the employees. Thus, it was possible to assess the level of involvement and participation in activities aimed at the quality of life at work, by the NQV of the studied campus.

Keywords: health, quality of life at work, public workers.

1. Introdução

A saúde é considerada o bem maior do ser humano. A Organização Mundial de Saúde (OMS), define a saúde considerando aspectos como o bem-estar físico, mental e social, ou seja, não restringindo apenas à ausência de doenças ou enfermidades causadas por patologias ou hereditariedade. Abrange também fatores sociais e psicossociais, relacionados ao ambiente em que o indivíduo está inserido (OMS, 1946).

O mundo tem apresentado mudanças por decorrência da modernização e do estilo de vida que se tem adotado nos grandes centros, por exemplo a redução de atividade física e a má alimentação associada ao consumo de alimentos industrializados. No intuito de amenizar esta realidade a Organização Mundial de Saúde propõe um plano para melhorar a qualidade de vida denominado Estratégia Global para Alimentação Saudável, Atividade Física e Saúde, com o objetivo de incentivar as pessoas a mudar seus hábitos e adotar um estilo de vida mais saudável como forma de prevenção de doenças crônicas não transmissíveis (OMS, 2004).

Dentre os vários âmbitos que a concepção de saúde engloba está a do trabalhador, pois saúde e trabalho encontram-se ligados, afinal, muitas vezes a origem de algumas doenças está relacionada ao ambiente de trabalho. Diante do cenário de globalização e avanços tecnológicos, exige-se cada vez mais dos trabalhadores, que são constantemente pressionados para aumentar a produtividade, o cumprimento de prazos, o conhecimento e domínio de espaços mecanizados e competitivos. Essa situação vem alterando o perfil das doenças causadas pelo desgaste e comprometimento físico, pois atualmente envolve fatores que causam também variações de ordens emocionais e psicológicas (NAVARRO E PADILHA, 2007).

No que tange a saúde no trabalho, o ambiente corporativo depara-se com um desafio na gestão do capital humano, para implementar ações direcionadas a promoção da saúde e qualidade

de vida no trabalho. A saúde e o bem-estar dos trabalhadores são importantes, pois afetam o desempenho dos profissionais, que por sua vez, influencia no sucesso e consolidação das instituições, e na qualidade dos serviços que prestam à sociedade (ALFENAS, RUIZ, 2015).

No Brasil, ao reconhecer a importância de ações no que tange à saúde dos servidores, o governo instituiu a Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS, que abrange todos os órgãos públicos federais. Para efetivar a PASS algumas normativas foram instituídas dentre elas o Decreto 6.833, de 19 de abril de 2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS (BRASIL, 2009), responsável por implementar programas de assistência à saúde, e a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03 de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, direciona à vigilância do ambiente e dos processos de trabalho (BRASIL, 2010).

Com a mesma finalidade, a saúde dos servidores, foi instituída a Portaria SRH/MPOG nº 783, de 7 de abril de 2011, estabelecendo assim a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos, como forma de prevenção e tratamento precoce de adoecimentos (BRASIL, 2011), e por fim foi criada a Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 03, de 25 de março de 2013 em que estão elencadas as diretrizes gerais para a promoção e manutenção da saúde dos servidores federais, sendo um dos seus objetivos a elaboração de ações direcionadas à qualidade de vida, através da área de gestão de pessoas, saúde e segurança do trabalho, de forma descentralizada e transversal (BRASIL, 2013).

Entre os serviços públicos ofertados pelo Estado e executados pelos servidores, como segurança, saúde, previdência social e transporte, está a educação, que segundo Ferreira (2009a), é um processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do sujeito, e visa melhorar a integração social e individual, e no que concerne aos conhecimentos, contribui para o progresso da sociedade. Para tal requer profissionais satisfeitos e motivados, como em qualquer outro ramo de trabalho.

Como medida para ampliar a política nacional de educação profissional, o governo instituiu a Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica, que criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFs, instituídos pela Lei nº 11.892/2008. Os IFs possuem por

definição uma tríade que representa sua finalidade: ensino, pesquisa e extensão em todos os níveis e modalidades, otimizando a infraestrutura física, os recursos de gestão e o quadro de pessoal. O IFMT, por ser uma Autarquia Federal, está sujeito às determinações da PASS no tocante às políticas e ações voltadas para a saúde de seus servidores (BRASIL, 2008).

Como estratégia de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, a Reitoria do IFMT através da portaria normativa 326 de fevereiro de 2014 implantou o Programa de Qualidade de Vida – PQV, para todos os campus de sua competência. O programa foi criado por considerar que o investimento nas pessoas é um recurso essencial para o alcance dos objetivos da instituição e tem como missão contribuir para a melhoria da QVT dos servidores, estimulando a conscientização para adoção de hábitos saudáveis, e como objetivo geral promover ações que busquem a mudança de comportamentos de riscos à saúde. Para desenvolver o programa, foi atribuído à direção de cada campi instituir o NQV e designar seus membros (IFMT, 2014).

Este estudo propõe como objetivo geral analisar a atuação do Núcleo de Qualidade de Vida, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Barra do Garças, e como objetivos específicos:

1. Verificar se os servidores conhecem o NQV e as ações de QVT desenvolvidas;
2. Averiguar a adesão por parte dos servidores nas atividades promovidas e quais detêm mais participação;
3. Avaliar as proposições do NQV sob a ótica dos servidores;
4. Determinar quais as atividades sugeridas recebem maior aceitação por parte dos servidores.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Gestão de Pessoas no serviço público

O Estado Brasileiro em sua concepção contemporânea de gestão pública traz algumas características de modelos de administração que já foram praticados no país: o patrimonialismo, a administração burocrática e a gerencial. Na adoção de cada modelo o objetivo foi corrigir as falhas

do anterior, inserindo novos conceitos ou mudando os procedimentos nocivos ao aparelhamento do Estado (PEREIRA, 1998).

O primeiro modelo de administração do Estado brasileiro foi o patrimonialismo, que vigorou até 1930. Nesse modelo os governantes consideravam-se donos do Estado, usufruindo dos bens públicos como sendo seus, sem qualquer prestação de contas à sociedade, a distinção entre o limite do público e do privado inexistia. As decisões político-administrativas voltavam-se apenas para o clero e a nobreza, e a corrupção, o empreguismo e o nepotismo eram marcantes (PEREIRA, 1998).

Na década de 1930, começou o período de grande intervenção do Estado na economia, o Brasil adotou o modelo burocrático de administração, cujos princípios se traduzem em uma série de procedimentos administrativos baseados na legalidade dos atos, impessoalidade nas decisões, no formalismo e na hierarquia funcional. O modelo foi implementado tendo como premissas a reforma no sistema de pessoal, e a simplificação de sistemas administrativos, seguindo os propósitos da reforma foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP, com o objetivo de promover a integração entre os setores da administração, e entre suas funções englobava as de um Departamento de Pessoal com atribuições de ordem legal. Porém a reforma com o efeito do regime ditatorial ocorreu de forma autocrática e impositiva, assumindo assim características de um sistema administrativo fechado (SANTOS,1997).

A segunda reforma administrativa do Estado brasileiro se deu através do Decreto Lei nº 200 de 1967, que introduziu conceitos como planejamento, orçamento, controle e descentralização, houve a expansão de empresas estatais e órgãos da administração indireta numa tentativa de flexibilizar a administração (JUNQUILHO, 2010).

Na área de pessoal o decreto estabeleceu diretrizes gerais que levassem à qualificação dos servidores, o reconhecimento do mérito para quem contribuísse com sugestões, planos e projetos que resultasse no aumento de produtividade e redução de custos, e autonomia aos dirigentes na administração de pessoas. Entretanto as reformas não causaram mudanças na administração direta que continuou arcaica e ineficiente ao passo que a administração indireta apresentava núcleos de competência e eficiência (JUNQUILHO, 2010).

Segundo Marcelino (2003), na década de 1980 a Administração de Recursos Humanos – RH ganhou força no serviço privado. Diante disso o governo formulou uma política de RH voltada para o setor público, com o objetivo de aperfeiçoar o quadro de pessoal e introduzir a avaliação do desempenho e um sistema de mérito, que seria consolidado através de um novo plano de carreiras e de retribuições e do Estatuto do Funcionalismo Público.

A redemocratização do Estado marcada pela constituição de 1988, estabeleceu mudanças no que tange aos servidores, modificou as regras de pessoal, instituiu um regime jurídico de trabalho único para os servidores das três esferas públicas, os quais passaram de empregados celetistas para estatutários, e em 1990 foi promulgada a Lei 8.112 que dispõe sobre o regimento dos servidores civis da união e da administração indireta, a referida lei está vigente, e trata das disposições como concurso, nomeação, posse, direitos, estabilidade, afastamentos para capacitação dentre outros (BRASIL, 1988, 1990).

A ineficiência do Estado em atender as necessidades dos cidadãos e das demandas do mundo globalizado somadas às disfunções da burocracia, levou a um novo modelo de Administração, a Gerencial, inspirada nos modelos americano e britânico da Nova Gestão Pública - NGP, que tem como princípios, a orientação voltada para os resultados dos recursos alocados, o método de gestão estratégica de pessoas direcionado ao alcance desses resultados, o foco no cidadão, tendo a esfera pública como instrumento para o exercício da cidadania, o controle social, ou seja o estado trabalhando para a sociedade com a participação da mesma com transparência das ações e a prestação de contas públicas, bem como o estímulo ao empreendedorismo e a ação gerencial (NEVES et al., 2017).

Buscando consolidar essas mudanças, em 1995 foi publicado o Plano Diretor de Reforma do Estado, que instituiu diretrizes gerais para modernizar a Administração Pública, reduzir os gastos públicos e melhora da qualidade dos serviços aos cidadãos, implicou também na privatização de empresas estatais e na transferência da execução de alguns serviços públicos para a iniciativa privada. As propostas do Plano foram sendo definidas através de leis e regras à medida

que o programa ia sendo instaurado, e embora não tenha sido desenvolvido em sua plenitude, continua produzindo efeitos positivos na Administração Pública brasileira (PEREIRA, 1998).

No entanto, segundo Neves et al. (2017), o principal ponto que tornou o Plano Diretor singular em relação às reformas similares implementadas em outros países é o reconhecimento do modelo burocrático de administração na sua essência, como a forma ideal de gestão para o núcleo estratégico do governo, em que foram estabelecidos objetivos de desenvolvimento e modernização não absorvidas e adotadas nos processos de reforma.

Para introduzir Gestão Estratégica de Pessoas definidas pela NGP, caracterizada por novos valores pessoais e organizacionais e por uma cultura corporativa, o governo criou o Decreto nº 5.707/2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDE, para os órgãos federais e autarquias, através de ações racionais e efetivas de capacitação com o objetivo de adequar as competências dos servidores às estratégias do governo. O Decreto nº 7.133/2010 aprovou critérios e métodos para a avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento de gratificações de acordo com a atividade exercida, com o propósito de introduzir a gestão por resultados no setor público (BRASIL, 2006, 2010).

Para Neves et al. (2017), a busca pela introdução dos princípios da NGP na Administração Pública tem sido um processo contínuo, pode-se constatar algumas ações que já foram implementadas pelo governo, dentre elas a Política do Governo Eletrônico – eGOV, que prioriza o uso das tecnologias da informação e comunicação – TICs, para facilitar o acesso à informação e com isso ampliar o debate e a participação popular e de organismos da sociedade civil na formulação de políticas públicas, e para consolidar a democratização criou a Lei nº 12.527/2011, Lei de Acesso à Informação, que regulamenta o direito constitucional que qualquer pessoa tem de solicitar e obter informações de interesse público custodiadas por órgão ou entidade da Administração.

A atual PNDE determina que cabe ao departamento de gestão de pessoas de cada órgão integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC estabelecer e implementar ações alinhadas ao alcance de seus objetivos institucionais, para isso deverá ser

utilizados instrumentos como o Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP, modelos, metodologias e ferramentas informatizadas, alinhados às diretrizes do SIPEC (BRASIL, 2019). Nesse sentido Bom (2018), enfatiza que a gestão de pessoas no setor público consiste em um grande desafio, pois as instituições visam atender ao princípio constitucional e moral de serem eficientes. Porém muitos atos de gestão são realizados de forma integrada pelos órgãos centrais sem que seja possível analisar as peculiaridades de cada órgão na sua promoção. Portanto cabe ao departamento de Gestão de Pessoas de cada unidade adequar as ações mais apropriadas de acordo com a cultura e o ambiente onde atuam.

Para Bergue (2007), a Gestão de Pessoas no setor público consiste de um aspecto técnico, de um aparato legal e influência política. Diante desse cenário a Administração Pública concentra um ambiente de variados interesses, atores e relação de poder. Assim cabe ao gestor reconhecer e gerenciar diferentes perspectivas e buscar a junção de esforços em busca de um objetivo que seja comum para os diversos atores.

Diante do exposto a área de gestão de pessoas tem que ser estruturada e ter seus processos bem definidos e voltados para os trabalhadores, pois a gestão de fatores que influenciam no ambiente e nas relações de trabalho podem contribuir para a QVT dos colaboradores, tema que será abordado a seguir.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT) no serviço público

A QVT tem despertado o interesse de vários autores desde a década de 1970 que através de estudos, desenvolvem algumas teorias e modelos para definir e mensurar a QVT sob a ótica dos trabalhadores, e apontar o que as organizações podem fazer para propiciar melhores condições de trabalho para os membros internos, seus recursos humanos (OLIVEIRA E MEDEIROS, 2011).

Entre os vários autores amplamente citados na literatura científica em virtude dos modelos que desenvolveram no campo de QVT, pode-se citar Walton (1973) apud Klein (2017), que propôs um modelo dividido em oito categorias para indicar o nível de QVT do indivíduo em vários aspectos relativos ao trabalho que vão além da observância à legislação trabalhista, pois envolvem fatores como satisfação com o salário e com a jornada de trabalho, com o ambiente laboral e as

condições físicas do mesmo, com o uso e desenvolvimento de sua capacidade intelectual e criativa, com a possibilidade de ascensão na carreira e segurança no emprego, também contempla aspectos como o equilíbrio entre sua vida profissional e familiar, com as políticas organizacionais e a observância dos direitos trabalhistas e com a relevância que seu trabalho tem para a sociedade.

Segundo Westley (1979), apud Klein (2017), a QVT envolve fatores econômicos como a retribuição justa pelo trabalho, a política que se refere à estabilidade no emprego, aspectos psicológicos que abordam fatores motivacionais e normas sociológicas que envolvem regulamentações das relações de trabalho. Portanto observa-se que os modelos de QVT apresentados diferem em função da dinâmica das abordagens e variam de acordo com os valores culturais, os contextos sócio-político-econômicos e as experiências prévias de cada pesquisador. Contudo esses modelos trazem elementos importantes e servem de base para o estudo do tema na atualidade e para a proposição de novos padrões.

Fernandes (1996, p. 45) define QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das organizações.” Nesse sentido a QVT é uma gestão dinâmica em virtude das mudanças contínuas das organizações e é contingencial pois está sujeita às características da instituição e o âmbito em que está inserida. E é representada por um conjunto de ações com o objetivo de propiciar a melhoria das condições físicas do trabalhador e do ambiente de trabalho, destacando-se as inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais.

Uma definição mais abrangente e construtiva de qualidade de vida no trabalho, compreende aspectos relacionados ao bem-estar, saúde e segurança física, mental e social, assim como capacidade para a realização de tarefas com segurança usando adequadamente a energia pessoal. A ética no trabalho e as condições humanas para realiza-lo ligam-se diretamente a origem do conceito, que por sua vez abarca questões relacionadas a exposição aos riscos ocupacionais visíveis no ambiente físico, aos modelos de relação entre a prática contratada e a recompensa ao esforço

empreendido, como também a força empregada no uso do poder formal e informal (LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 2005).

Para Ferreira et al.(2009b), a promoção da QVT no setor público pode ser amparada por três perspectivas: a do bem-estar dos servidores, a da satisfação dos usuários cidadãos e a da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos. Nessa concepção, a satisfação dos servidores no ambiente de trabalho repercute positivamente não apenas em suas vidas, mas na produtividade e qualidade dos serviços ofertados à sociedade. Portanto, promover ações que propiciem a QVT dos funcionários públicos é um desafio pertinente às práticas de gestão.

No que tange a Administração Pública, os servidores são o elo entre os órgãos e os clientes/cidadãos, pois estes possuem contato direto com as pessoas que procuram pelos serviços ofertados pelo Estado, portanto desempenham relevante papel na satisfação do cliente com o serviço público. Sob esse prisma é necessário promover ações direcionadas à promoção da saúde, do bem-estar e da QVT dos servidores. Nessa perspectiva o Governo Federal instituiu a PASS, direcionada a todos os órgãos públicos federais. Trata-se de uma política norteadora, que tem como principal finalidade normatizar e fomentar o desenvolvimento de práticas de gestão voltadas para a saúde e qualidade de vida do servidor público federal, por meio de políticas institucionais, programas, projetos e ações voltadas para a mudança de atitudes e de comportamentos, através da oferta de atividades de prevenção e promoção da saúde no âmbito individual e coletivo (ESTEFANO, 1996).

Como estratégia para efetivar as propostas da PASS, o governo federal instituiu algumas normativas como o Decreto nº 6.833, de 19 de abril de 2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS, responsável por coordenar e integrar as ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração direta, autárquica e fundacional em consonância com as disposições da PASS. No ano seguinte criou a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 03 de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, com o objetivo de definir diretrizes gerais para a implementação das

ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Com o mesmo propósito, a saúde dos servidores, foi instituída a Portaria SRH/MPOG nº 783, de 7 de abril de 2011, estabelecendo assim a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos aos órgãos e entidades do SIPEC (BRASIL, 2009, 2010, 2011).

Por fim, o governo federal também lançou a Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 03, de 25 de março de 2013 em que estão elencadas as diretrizes gerais para a promoção e manutenção da saúde dos servidores federais, sendo um dos seus objetivos o desenvolvimento de ações direcionadas à qualidade de vida a serem elaboradas e implementadas pela área de gestão de pessoas de forma descentralizada e transversal (BRASIL, 2013). Portanto a PASS pode ser apontada como uma política inovadora face ao caráter coletivo que envolveu sua elaboração tendo a participação dos servidores como protagonistas do processo, por ter apresentado as diretrizes para serem implementadas de forma descentralizada através da gestão participativa dos vários atores sociais envolvidos (MENDONÇA, 2018).

No entanto, Limongi-França e Albuquerque (1998) afirmam que entre o discurso e a prática das ações de QVT há um abismo significativo, pois apesar de todos considerarem sua importância, há a predominância do imediatismo e por envolver aplicações de recursos de médio e longo prazos sua aplicabilidade é esquecida. Defendem que os esforços devem primar pela conscientização em busca da qualidade em todos os sentidos, ou seja, na produção, nos serviços, no desempenho e na qualidade de vida do trabalhador.

3. Método

Um método pode ser definido, de maneira geral, como um conjunto de regras, normas e procedimentos para tentar resolver um problema levantado, no caso do método científico, essas regras são bem gerais, conforme Alves-Mazzoti e Gewandsznajder (1999), mesmo que não haja um método para conceber ideias novas, descobrir problemas ou imaginar hipóteses (estas atividades dependem da criatividade do cientista), muitos filósofos concordam que há um método para testar criticamente e selecionar as melhores hipóteses e teorias, e é neste sentido que podemos dizer que há um método científico.

3.1 Local de estudo

Este estudo foi desenvolvido no IFMT Campus de Barra do Garças, que foi instituído pela Portaria nº 115 de 29 de janeiro de 2010. O município de Barra do Garças localiza-se no extremo leste mato-grossense às margens do rio Araguaia, fronteira com o estado de Goiás, sendo assim atende também estudantes da vizinha cidade de Aragarças- GO, além de alguns municípios de Mato Grosso localizados no entorno, dentre eles estão, Pontal do Araguaia, Toxiroxéu, Araguaiana, Nova Xavantina e Canarana, sendo que a última possui um Centro de Referência. O campus oferece os cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio em Administração, Alimentos, Informática e Controle Ambiental; Cursos Técnicos Subsequentes de Secretariado e Manutenção e Suporte; Especialização em Agroecologia e Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública. No quadro de pessoal são 97 servidores entre Técnicos e Docentes, sendo que desse total 5 são docentes substitutos.

A escolha da instituição para este estudo se deve ao fato dela possuir um PQV instituído pela Reitoria direcionado aos servidores, e quando possível para ser estendido a seus dependentes, estagiários, contratados e terceirizados. Para desenvolver o plano foi criado um Comitê Gestor da Qualidade de Vida composto por servidores lotados no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, sendo que compete ao mesmo fazer o levantamento de dados e elaborar o Diagnóstico Organizacional para identificar as reais necessidades dos servidores, para assim fazer o planejamento anual e cronograma de execução das ações e posteriormente acompanhar, avaliar, e buscar parcerias internas e externas para atender as ações previstas. Para colocar em prática o PQV, cada campi, através da direção instituiu o seu NQV e designa os membros, sendo que o núcleo é vinculado à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas e compete ao mesmo executar as ações previstas no Planejamento Anual do PQV, respeitando as particularidades do campus e dos seus servidores (IFMT, 2019).

3.2 Coleta de dados

A coleta dos dados se deu através de questionário com 10 questões, pois segundo Gil (2008), o questionário é um processo de investigação desenvolvido através de um conjunto de perguntas que são feitas às pessoas com a finalidade de conseguir determinadas informações.

Para aplicar o questionário foi utilizado a ferramenta do google: *Google Forms*, e disponibilizado um link de acesso enviado através do e-mail institucional de todos os servidores, pois segundo Marconi e Lakatos (2003), o questionário é um instrumento de pesquisa para ser preenchido sem o acompanhamento do pesquisador, caso contrário trata-se de um formulário. Para alcançar o objetivo deste estudo foi aplicado um questionário utilizando a opção de respostas de múltipla escolha para as questões 1, 2, 8, 9 e 10, e respostas em forma de escala para as questões de 3 a 7. As questões 1 e 2 foram elaboradas com a finalidade de quantificar quais ações desenvolvidas pelo NQV no campus tem maior participação dos servidores, as questões de 3 a 7 foram organizadas com o objetivo de qualificar as ações do NQV tendo como base os objetivos do PQV. Para tal foi utilizado a escala com itens de 1 a 5, sendo, 1 para ruim e 5 para excelente; nas questões de 8 a 10 foram apresentaram novas propostas de atividades, com a finalidade de quantificar quais teriam mais adesão dos servidores, servindo assim como sugestão para futuras ações do NQV.

3.3 Análise dos dados

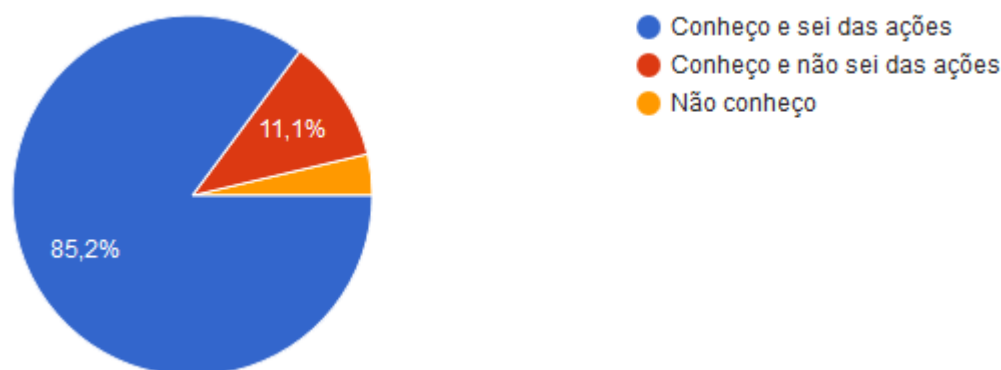
Para análise dos dados coletados foram utilizadas as abordagens quantitativa e qualitativa. Caracterizou-se como uma abordagem quantitativa, pois segundo Gil (1991) tudo pode ser quantificável, isto é, pode ser interpretado através de números, posições e informações que posteriormente serão classificadas e analisadas por meio de técnicas estatísticas. No caso desse trabalho, apenas técnicas de porcentagem foram utilizadas para quantificar quais ações desenvolvida pelo NQV do campus tem maior participação dos servidores, e também para saber quais atividades, dentre as apresentadas como propostas, são as preferidas e teriam maior adesão por parte dos servidores, se implantadas pelo núcleo. A abordagem qualitativa foi aplicada para observar a percepção dos servidores quanto a área de atuação do NQV com ações: educativas direcionadas a QVT; que estimulam a adoção de um estilo de vida saudável; que orientam a prevenção de riscos à saúde; que promovem a integração dos servidores e que incentivam as relações interpessoais na instituição, pois segundo Minayo (2013), a abordagem qualitativa permite descrever e analisar o contexto, as relações e percepções a respeito da situação, fenômeno ou episódio em questão.

4. Resultado e Discussão

O estudo foi realizado com 27 respondentes entre técnicos e docentes da instituição.

Na questão nº 1 foi perguntado se conheciam o NQV do campus e se tinham conhecimento das atividades desenvolvidas. Conforme o gráfico abaixo, 85,2% responderam que conhecem e sabem das ações do núcleo, já 11,1% conhecem o núcleo, mas não as ações do mesmo, e 3,7% não tem conhecimento do núcleo.

Gráfico 1 - Conhecimento do NQV no Campus Barra do Garças



Fonte: Elaborado pelo autora

Nesse quesito somado os participantes que conhecem o NQV mas não sabem de suas ações e os que não conhecem o núcleo, totalizam 14,8%, sendo assim pode-se constatar que um número significativo de servidores não exerce o seu direito de participar das atividades voltadas a promoção da QVT que são desenvolvidas pelo NQV. Este fato chama a atenção pois subentende-se que não há a clara compreensão do que é QVT por parte dos participantes, o que é compreensível pois mesmo entre os teóricos da área não há consenso conceitual sobre o assunto, pois abordam diferentes aspectos como: saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (SILVA & MARCHI, 1997); relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002); segurança e higiene no trabalho (SIGNORINI, 1999).

A questão nº 2 abordou a participação nas atividades desenvolvidas pelo núcleo, permitindo a marcação de mais de uma opção e 23 respondentes que conhecem o núcleo de suas ações

participaram, conforme demonstra o gráfico abaixo. As indicações com maior percentual de participação – Lanches partilhados, Outubro Rosa e Triagem de Saúde – configuram maior adesão às atividades de integração dos servidores e ações direcionadas à saúde.

Gráfico 2 – Atividades desenvolvidas pelo NQV



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico apresenta um panorama das atividades aplicadas pelo NQV e a participação ativa dos servidores, e demonstra que há uma diversidade de ações que navegam pelas camadas biológica, psicológica, social e organizacional, ou seja, as ações propostas consideram o ser humano biopsicossocial, tal visão vai de encontro ao conceito de qualidade de vida defendido por Nahas (2006, p. 29), que define qualidade de vida como “ a percepção de bem estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”.

A questão de nº 3 abordou quanto as ações educativas desenvolvidas pelo núcleo, voltadas a Qualidade de Vida – QV e QVT, sendo que 3,7% classificaram como regular, 44,5% como bom, 29,6% como muito bom e 22,2% como excelente. Entre o bom e o excelente 96,2% dos entrevistados responderam estarem satisfeitos, indicando que as proposições do NQV são bem aceitas e são coerentes com as expectativas dos participantes, pois segundo Miranda e Barroso

(2004), práticas educativas contribuem para que o indivíduo seja capaz de ter consciência e atitude críticas que possibilitam uma mudança positiva da realidade.

A questão de nº 4 abordou quanto as ações que estimulam a adoção de um estilo de vida saudável, 3,7% classificaram como ruim, 3,7% como regular, 48,2% como bom, 22,2% como muito bom e os mesmos 22,2% como excelente. Considerando-se os parâmetros entre o bom e o excelente 92,6% dos participantes responderam estarem, de algum modo, satisfeitos. Verifica-se assim que há a preocupação das pessoas envolvidas em adotar um estilo de vida mais saudável e para tal podem beneficiar-se das ações do NQV. Nesse sentido, segundo Gaudencio (1999), somente o conhecimento dos benefícios de bons hábitos não necessariamente faz com que as pessoas os adotem, é necessário que busquem e aceitem ativamente a transformação.

Na questão nº 5, foi perguntado quanto as ações que orientam a prevenção de riscos à saúde, 14,8% classificaram como regular, 29,6% como bom, 37,1% muito bom e 18,5% como excelente. Do parâmetro bom ao excelente 85,2% dos participantes responderam estarem satisfeitos. Em se tratando de prevenção dos riscos à saúde, embora o índice indica boas ações elas podem e devem primar por melhorias, pois de acordo com o conceito da OMS (1946b), a saúde é considerada o bem maior do ser humano, e a prevenção refere-se a medidas mais amplas, não apenas assistenciais, mas preventivas, que almejam aumentar a saúde e o bem estar (PIMENTA, et al., 2012), corrobora com os autores Silveira (2004), ao enfatizar que a prevenção dos fatores de riscos à saúde orienta-se pelas ações de detecção, controle e enfraquecimento dos mesmos.

A questão de nº 6, em relação as ações para integração dos servidores, 33,3% classificaram como bom, 25,9% como muito bom e 40,8% como excelente. A totalidade dos participantes consideram as ações entre o bom e o excelente, indicando assim que as proposições do NQV para integrar as pessoas no ambiente institucional, tem o engajamento dos servidores independente da atribuição ou cargo que ocupam, a integração no ambiente organizacional é relevante para Brum et al. (2014), pois faz com que o indivíduo passe a se dedicar mais ao trabalho, potencialize suas habilidades e competências, contribuindo assim para o seu sucesso profissional e o êxito da instituição.

A questão de nº 7, que tratou das ações de incentivo as relações interpessoais na instituição, obteve 3,7% na classificação ruim, 11,1% regular, 29,6% bom, 29,6% muito bom e 26% como excelente. Nesse quesito 85,2% dos participantes responderam entre o bom e o excelente, as intervenções do NQV nas relações interpessoais. No entanto, o índice em que de 14,8% dos servidores consideram como ruim ou regular, indica que, mesmo a maioria estando satisfeita, o nível de insatisfação é significativo, esses estranhamentos apontados são sinais de que o ambiente de trabalho não opera de modo harmônico podendo causar desconforto entre os indivíduos, e por isso pode ferir as perspectivas defendidas por Ferreira et. al (2009b), no que concerne ao bem estar e a satisfação dos servidores, bem como a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgão públicos. Oliveira (2002, p.18), salienta que “vivemos dentro de grupos sociais, desde a própria família até os colegas de trabalho, portanto devemos ter uma considerável atenção nas relações humanas. São elas que mantêm nosso equilíbrio psíquico e social”.

Tabela 1- Ações do NQV

Ações do NQV	Ruim	Regular	Bom	Muito bom	Excelente
Educativas voltadas para QV e QVT	0	3,7%	44,5%	29,6%	22,2%
Adoção de estilo de vida saudável	3,7%	3,7%	48,2%	22,2%	22,2%
Prevenção de riscos à saúde	0	14,8%	29,6%	37,1%	18,5%
Integração dos servidores	0	0	33,3%	25,9%	40,8%
Relações interpessoais	3,7%	11,1%	29,6%	29,6%	26%

Fonte: Elaborado pelo autora

As questões 8, 9 e 10 apresentaram propostas de atividades para serem desenvolvidas pelo NQV envolvendo três áreas de intervenção que são: atividades físicos corporais, eventos coletivos e suporte psicossocial. Para as respostas permitiu-se múltiplas escolhas dos pesquisados. Os resultados obtidos estão demonstrados nas tabelas a seguir.

Tabela 2 - Atividades físico corporal

Alongamento	3,7%
Artes marciais	18,5%
Atividades corporais	51,9%
Capoeira	7,4%
Dança de salão	51,9%
Ginástica localizada	29,6%
Jump	11,1%
Natação	3,7%
Reeducação alimentar	48,1%
Yoga	33,3%

Fonte: Elaborado pelo autora

Com relação as atividades acima, as mais indicadas foram atividades corporais, dança de salão, ginástica localizada e reeducação alimentar – com mais de 30% de indicações cada uma, demonstrando assim a consciência dos participantes de que atividades físicas e cuidados com a alimentação contribuem de forma significativa para a melhoria na saúde e na qualidade de vida. Nesse sentido Zamai (2000), preconiza que a atividade física é um dos componentes essenciais para uma boa qualidade de vida, e sua prática deve ser implementada no tempo livre e no ambiente de trabalho através de programas específicos, englobando yoga, dança de salão, aulas de alongamento, e que contribuem para o equilíbrio físico e mental das pessoas.

Tabela 3 - Eventos coletivos

Apresentação artística dos servidores	40,7%
Atividades esportivas	3,7%
Coral	40,7%
Feiras	22,2%
Festival /concurso dança de salão	3,7%
Semana da qualidade de vida	63,0%
Trilhas/ passeios de ciclismo	3,7%

Fonte: Elaborado pelo autora

Quanto aos eventos coletivos a Semana da Qualidade de Vida teve indicação de 63%, apresentações artísticas e coral com 43% cada, ficando evidente que as atividades que propiciam a

interação e a socialização dos indivíduos no ambiente de trabalho são as preferidas dos participantes, o que é compreensível, pois segundo Sousa e Bastos (2002), a interação com outros indivíduos é uma necessidade do ser humano, pelo fato de que se vive em sociedade e a vida isolada seria impossível, Marcellino (2005), preconiza que as atividades lúdicas, além do divertimento e do descanso, contribuem para o desenvolvimento pessoal e social dos envolvidos.

Tabela 4 - Suporte psicossocial

Curso de pintura	40,7
Curso de língua	59,3
Grupos de apoio	25,9
Orientações e “ambientação” do servidor na Instituição	44,4
Readaptação e reabilitação funcional	18,5
Mais frequência, quantidade e efetividade das ações	3,7

Fonte: Elaborado pelo autora

No que concerne ao suporte psicossocial, todas as alternativas receberam apontamentos significativos, verifica-se que há uma boa aceitação por parte dos participantes nas atividades de desenvolvimento e aprendizado, no caso dos cursos, mas também nas atividades que envolvem apoio, socialização e integração. Porém chama a atenção a questão “frequência, quantidade e efetividade das ações”, sugerida por 3,7% dos participantes, demonstrando dessa forma que existe alguma lacuna nas proposições do NQV, pois segundo Alves (2011), os programas de qualidade de vida implantados de forma imediatista, sem planejamento tendem a obter resultados contrários aos esperados.

5. Conclusão

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho são cada vez mais adotados pelas organizações e se tornaram uma estratégia na área de gestão de pessoas, por propiciarem ambientes de trabalho mais agradáveis com melhorias nos aspectos da saúde, do físico, do social e do emocional dos trabalhadores. Os efeitos destes programas resultam em colaboradores mais satisfeitos e motivados, impactando assim positivamente no trabalho.

Nos órgãos e instituições públicos a QVT está embasada na perspectiva do bem estar dos servidores, na eficiência e eficácia dos serviços prestados por estes e na satisfação dos cidadãos, usuário dos serviços públicos.

Através da pesquisa foi possível verificar que a maioria dos respondentes conhecem o NQV, e participam de uma ou mais das atividades desenvolvidas, porém o percentual de participantes que conhecem as atividades mas não participam de nenhuma delas, em torno de 15%, é um fato relevante que demonstra a necessidade de aprimorar as ações e proposições, com o objetivo de ter a adesão de um número maior de servidores.

Quanto as ações educativas voltadas a QVT, adoção de estilo de vida saudável, prevenção de riscos à saúde, integração e relações interpessoais, o índice geral aponta a média de classificação pelos respondentes de 1,48% como ruim, 6,66% como regular, 37,04% como bom, 28,88% como muito bom, 25,94% como excelente, ou seja, a maioria dos participantes considera boa a atuação do NQV que veem de encontro com os objetivos do Programa de Qualidade de Vida instituído pela Reitoria.

Quando perguntado quais as propostas teriam maior adesão para possível implementação pelo NQV, envolvendo as áreas físico corporal, eventos coletivos e suporte psicossocial, percebe-se que várias tiveram aceitação significativa. No quesito físico corporal, as atividades de cuidado com a saúde e com a alimentação tiveram maior índice de aceitação, demonstrando assim a preocupação dos participantes em adotar um estilo de vida saudável. Já no quesito eventos coletivos, a semana da qualidade de vida e atividades coletivas foram as preferidas, demonstrando que os participantes se preocupam com a qualidade de vida e com a socialização no ambiente laboral. No quesito suporte psicossocial, as atividades que agregam conhecimento dividiram a preferência com as ações interpessoais e de integração, demonstrando assim a tendência dos respondentes em agregar conhecimento e a disposição em ter um bom relacionamento no trabalho.

Verificou-se, porém, que houve apontamento quanto à “frequência, quantidade e efetividade das ações”, o que chama a atenção e sugere que há lacunas nas ações do NQV. Outro fato que se pode destacar, foi o baixo índice de participação dos servidores no questionário, pois apenas 26,47% responderam, demonstrando assim que, embora apontada como positiva pelos

participantes, a atuação do NQV requer mais atuação em planejamento, divulgação e disseminação das atividades.

Os resultados demonstrados servem para apontar a necessidade de um estudo mais aprofundado das necessidades e aspirações dos servidores do campus, respeitando a cultura e o local de atuação dos mesmos, visando um planejamento mais efetivo das ações do Programa de Qualidade de Vida.

6. Referências

- ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva. RUIZ, Valdete Maria. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. *Organizações em contexto*, v. 11, n. 22, 2015.
- ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *Revista INTERFACEHS*, v.6, n.1, abr. 2011.
- ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. O método nas ciências naturais e sociais: pesquisas quantitativas e qualitativas. São Paulo: Ed. Pioneira, 2ª ed., 1999.
- BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. Caxias do Sul, Educus, 2ª ed., 2007.
- BOM, Marcia Helena Carvalho. Proposição de um modelo de Programa de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho para uma Instituição Federal de Ensino Superior. Dissertação submetida ao programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFRGS, Porto Alegre, 2018.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 1ª ed., 2002.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm, Acessado em 05 de maio de 2019.
- BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Instituiu a política e as diretrizes Para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 8 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acessado em 23 de junho de 2019.

BRASIL. Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à saúde do Servidor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm>. Acessado em 25 de junho de 2019.

BRASIL. Decreto 7.133, de 19 de março de 2010. Regulamenta os critérios e procedimento gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm>. Acessado em 08 de agosto de 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.114, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acessado em 02 de outubro de 2019.

BRASIL, Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acessado em 02 de setembro de 2019.

BRASIL. Lei nº 11.892/2008, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm>. Acessado em 05 de junho de 2019.

BRASIL. Portaria Normativa nº 783 de 7 de abril de 2011. Estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos do SIAPE-Saúde aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=80&data=08/04/2011>. Acessado em 29 de outubro de 2019.

BRASIL. Portaria Normativa nº 03 de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em:<<https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEP-MPOG-No-3-2013.pdf>>. Acesso em 25 de junho de 2019.

BRASIL. Portaria Normativa Nº 03 de 07 de maio de 2010. SRH/MPOG. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC. Disponível em:

<http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf>.. Acessado em 25 de junho de 2019.

BRUM, Tonia Magali Moraes; MARTINELLI, Suélen Ghedini; WAECHTER, Lucélia; MÜLLER, Liziany; MELLO, Jãana Gadea de. A influência da socialização e integração na satisfação dos servidores públicos: um estudo de caso em uma organização pública. *Desafio Online*, v.2, n.1, 2014.

ESTEFANO, Elisete Vieira Vitorino. Satisfação dos recursos humanos no trabalho: um estudo de caso na biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1996.

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de Vida no Trabalho, como medir para melhorar*. Salvador: Ed. Casa da Qualidade, 1ª ed., 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. Curitiba: Ed. Positivo, 4ª ed., 2009a.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natália. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília/DF, vol. 25, n. 3, pp. 319-327, jul-set, 2009b. DOI 101590/SO10237722009000300005.

GAUDÊNCIO, Paulo. *Mudar e Vencer, como as mudanças podem beneficiar pessoas e empresas*. São Paulo: Ed. Gente, 1ª ed., 1999.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Ed. Atlas, 3ª ed., 1991.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Ed. Atlas, 6ª ed., 2008.

IFMT, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Portaria nº 326 de 24 de fevereiro de 2014. Implantação do Programa de Qualidade de Vida – PQV, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso. Disponível em: <http://dsgp.ifmt.edu.br/conteudo/pagina/portaria-programa-qualidade-de-vida>. Acessado em: 25 de junho de 2019.

JUNQUILHO, Gelson Silva. *Teorias da Administração Pública*. Departamento de Ciências da Administração. Florianópolis: CAPES UAB, 1ª ed., 2010.

KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; BELTRAME, Gabriela. Qualidade de Vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *Revista eletrônica de administração*, Porto Alegre, vol. 23, ed. Especial, 2017, DOI: 10.1590/1413-2311.158.59511.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n.2, abril/junho,1998.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress no trabalho, uma abordagem psicossomática. São Paulo: Ed. Atlas, 4ª ed., 2005.

MARCELINO, Gileno Fernandes. Em busca da flexibilidade do Estado: o desafio das reformas planejadas no Brasil. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro: v. 37, n.3, maio/junho, 2003.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. Lazer: formação e atuação profissional. Campinas: Papyrus, 7ª ed., 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Ed. Atlas, 2ª ed.,2003.

MENDONÇA, Helinton Guedes. A saúde do servidor como objeto de gestão: um estudo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais. Dissertação de Mestrado em Educação. Diamantina, 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento; pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Ed. Hucitec, 13ª ed., 2013.

MIRANDA, Karla Corrêa Lima. BARROSO, Maria Grasiela Teixeira. A contribuição de Paulo Freire à prática e educação crítica em enfermagem. Rev Latino-am Enfermagem, v. 12, ed. 4, pp. 631-635, 2004.

NAHAS, Markus Vinícius. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina: Ed. Midiograf, 4ª ed., 2006.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. Psicologia e sociedade, v. 19, ed. especial 1, pp. 14-20, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea04.pdf>. Acesso em 29 de maio de 2019.

NEVES, Glaucio; GUIMARÃES, Aluísio; JÚNIOR, Avilton. As bases para um novo modelo de Administração Pública orientada para resultados: Evolução dos paradigmas, novos princípios e dimensões operacionais de funcionamento. X Congresso CONSAD de Gestão Pública. Brasília, 2017. Disponível em: http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-15_01.pdf. Acessado em 05 de setembro de 2019.

OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. Gestão de pessoas no serviço público. Florianópolis: Departamento de ciências da administração/UFSC, CAPES, UAB, 2011.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Sociologia das Organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo: Ed. Pioneira, 3ª ed., 2002.

OMS, Organização Mundial de Saúde. Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS/WHO). Nova Iorque, 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Table/OMSOrganiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/>>. Acessado em 13 de maio de 2019.

OMS, Organização Mundial da Saúde. Estratégia Global em Alimentação Saudável, Atividade Física e Saúde. Genebra, 2004. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Table/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/>>. Acessado em 13 de maio de 2019.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial. Rio de Janeiro: FGV, 2ª ed., 1998.

PIMENTA, Adriano Marçal; CASTANHEIRA, Carlos Henrique Campos; LANA, Francisco Carlos Félix; MALTA, Deborah Carvalho. Ações de prevenção de riscos e doenças no setor suplementar de saúde. Revista Mineira de Enfermagem, v. 16, n. 4, 2012.

SANTOS, Luiz Alberto. Reforma administrativa no contexto da democracia. Brasília. DIAP/Arko Advice Editorial, 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000125&pid=S01026445199800030000300021&lng=pt. Acessado em 31 de outubro de 2019.

SIGNORINI, Mario. Qualidade de Vida no Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Taba Cultural, 1ª ed., 1999.

SILVA, Marco Aurélio Dias da. MARCHI, Ricardo de. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Best Seller, 1ª ed., 1997.

SILVEIRA, Luciana Souza da. Prevenção de doenças e promoção da saúde: diferenciais estratégicos na conjuntura do mercado de saúde suplementar. Dissertação apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública – ENSP– da Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 2004.

SOUSA, Daniela. BASTOS, Luciana. A questão da ética nas relações interpessoais. Monografia. Curso de Pedagogia, Belém, 2002. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/guestc9c8b8/etica-relacoes-interpessoais>. Acessado em 11 de janeiro de 2020.

ZAMAI, Carlos Aparecido. Atividade física e saúde: estudo do conhecimento de professores de educação física do ensino fundamental através da educação à distância. 2000. Dissertação Mestrado em Educação Física. Faculdade de Educação Física - Universidade Estadual de Campinas, 2000. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/274869/1/Zamai_CarlosAparecido_M.pdf>. Acessado em 10 de janeiro de 2020.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO

1. Você conhece o Núcleo de Qualidade de Vida - NQV do Campus?

- a) Conheço e sei das ações
- b) Conheço e não sei das ações
- c) Não conheço

2. Quais atividades do NQV você já participou? (é possível marcar mais de uma opção).

- a) Atividades lúdicas e recreativas
- b) Boteco do IFMT
- c) Caminhada
- d) Comemoração do dia do servidor público
- e) Confraternização dos aniversariantes do mês
- f) Ginástica laboral
- g) Jogos dos servidores
- h) Lanches partilhados
- i) Novembro azul
- j) Outubro rosa
- k) Setembro amarelo
- l) Triagem da saúde
- m) Treinamento desportivo
- n) Treinamento funcional

As questões a seguir apresentam itens relacionados ao NQV, avalie as ações utilizando os parâmetros abaixo:

- 1 - Ruim
- 2 - Regular
- 3 - Bom
- 4 - Muito bom
- 5 - Excelente

3. Ações educativas promovidas pelo NQV direcionadas a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho dos servidores.

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4

e) 5

4. Ações desenvolvidas pelo NQV que estimulam a adoção de um estilo de vida saudável.

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

5. Ações desenvolvidas pelo NQV que orientem à prevenção de riscos à saúde.

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

6. Ações desenvolvidas pelo NQV que promovem a integração dos servidores.

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

7. Ações desenvolvidas pelo NQV que incentivam as relações interpessoais na instituição.

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

As questões a seguir apresentam propostas de novas atividades para serem desenvolvidas pelo NQV.

8. Qual a sua sugestão de atividade físico-corporal.

- a) Artes Marciais
- b) Atividades Posturais
- c) Capoeira
- d) Dança de Salão
- e) Ginástica Localizada
- f) Jump

- g) Reeducação Alimentar
- h) Yoga
- i) Outros: _____

9. Qual a sua sugestão de eventos coletivos.

- a) Apresentações Artísticas dos Servidores
- b) Coral
- c) Feiras
- d) Semana da Qualidade de Vida
- e) Outros: _____

10. Qual a sua sugestão de suporte psicossocial.

- a) Curso de Pintura
- b) Cursos de Línguas
- c) Grupos de Apoio
- d) Orientações e "ambientação" do servidor na instituição
- e) Readaptação e reabilitação funcional
- f) Outros: _____



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MEC - SETEC
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO
CAMPUS BARRA DO GARÇAS
COORDENAÇÃO DO CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO PÚBLICA
Ata de Defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)

No dia doze de fevereiro de 2020, a banca examinadora composta pelos professores Guilherme Lumina Pupatto Júnior (orientador), João Luis Bind e Elizeu Demambro avaliaram o artigo “Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Campus de Barra do Garças-MT” de autoria da discente Claudete Ruwer. Após a apresentação oral do trabalho, a banca fez as suas considerações e reuniu para emitir o resultado final do trabalho. Em seguida, com base nas notas da Ficha de Avaliação, a banca decidiu pela aprovação do trabalho. Assinam duas vias da ata os membros da banca examinadora e o discente.

Barra do Garças/MT, 12 de fevereiro de 2020.

Discente Claudete Ruwer

Prof. Orientador Guilherme Pupatto (avaliador 1)

Prof. João Luis Bind (avaliador 2)

Prof. Elizeu Demambro (avaliador 3)