



Orientação

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, por me dar forças nos momentos difíceis para sempre seguir em frente.

Agradeço à minha família, em especial a minha Mãe, pelo incentivo e apoio durante todo o Mestrado.

Aos meus colegas de mestrado do IFFar, em especial os do Campus Santo Augusto, pelo companheirismo e pelos momentos divididos de apreensão e alegrias.

Ao IFFar, por possibilitar o desenvolvimento profissional de seus servidores.

Aos colegas e amigos do IFFar – Campus Santo Augusto, pelo carinho, incentivo e amizade.

Agradeço a todos os professores do Mestrado em Estudos Profissionais Especializados em Educação: Especialização em Administração das Organizações Educativas, que contribuíram compartilhando seus conhecimentos e experiências.

Agradeço à minha orientadora Professora Doutora Margarida Delgado Paiva, por sua orientação e ensinamentos que foram de grande importância para conclusão desta etapa.

A todos aqueles que de alguma forma me auxiliaram e me apoiaram nessa caminhada.



## RESUMO

A presente pesquisa foi concebida a partir do questionamento sobre como os servidores técnicos administrativos em educação, em exercício no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, percebem a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. No percurso investigativo, foi realizado um levantamento documental identificando quais são as políticas de gestão de pessoas criadas pela Instituição com vistas à promoção da qualidade de vida de seus servidores. Posteriormente, foi analisado como os servidores técnicos administrativos em educação percebem a qualidade de vida no trabalho a partir dos indicadores mensurados no questionário do Programa de Autoavaliação Institucional, os quais foram relacionados com as categorias de QVT do modelo conceitual proposto pelo estudioso Richard Walton. Cumpre destacar que o referido questionário foi aplicado aos servidores técnicos administrativos em educação e publicado no Relatório de Autoavaliação Institucional – Ano Base 2017. Na última etapa da pesquisa, foram relacionadas e trazidas para o contexto as práticas de gestão de pessoas que se voltam para a promoção da qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto. Pela natureza do trabalho, optou-se por uma abordagem qualitativa e quantitativa, que permitiu a coleta e interpretação mais eficiente dos dados. Como resultado, após a identificação das políticas atinentes ao tema proposto e o detalhamento das práticas desenvolvidas, aferiu-se que grande parte dos servidores investigados desconhece as políticas e, também, as práticas de qualidade de vida existentes na instituição; porém, entre outros achados, concluiu-se que a ampla maioria dos servidores está satisfeita com o desempenho das suas funções na Instituição.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de Vida no Trabalho; Políticas e Práticas de Qualidade de Vida; Servidores Técnicos Administrativos em Educação.



## ABSTRACT

The present research was conceived from the questionnaire about how the “government technical administrators employees in education”, in the course of their duties at Instituto Federal Farroupilha – *Campus Santo Augusto*, perceive the quality of life in their work environment. In the investigative process, a documentary survey was carried out identifying the management policies of people created by the Institution to promote quality of life for their staff. Subsequently, it was analyzed how the government technical administrators employees in education realize the quality of their lives at work environment from the indicators on the basis in the Institutional Evaluation Programme, which were related to the QWL categories of the conceptual model proposed by the scholar Richard Walton. It should also be noted that the mentioned questionnaire was applied to the technical administrators employees in education and published in the Institutional Evaluation Programme Report - Year 2017. In the final stage of research, the management practices of people who are focused on the promotion of the quality of life at work environment at Instituto Federal Farroupilha - *Campus Santo Augusto* were related and introduced to the context. By the work nature, a qualitative and quantitative approach was chosen, which allowed a more efficient data collection and interpretation. As a result, after identifying the policies related to the proposed theme and detail of the practices developed, most of the investigated government employees are unaware of the quality policies and practices of life existing at the Institution; however, other findings pointed out that a large majority of the government employees are satisfied with the performance of their duties at the Institution.

**KEYWORDS:** Quality of Life at Work; Policies and Practices of Quality of Life; Government Technical Administrators Employees in Education.



## ÍNDICE

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	xi
ÍNDICE DE QUADROS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE TABELAS	xiii
INTRODUÇÃO	1
1. CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA	3
1.1. Origem e Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho	3
1.2. Conceitos de QVT	9
1.3. Modelos e Fatores Determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho	13
1.3.1. Modelo de Richard Walton (1973)	19
1.3.2. Modelo de William Westley (1979)	25
1.4. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público Federal	27
1.5. Política de Gestão de Pessoas do Instituto Federal Farroupilha	32
1.6. A Autoavaliação Institucional como instrumento de gestão voltado para a prática da QVT	40
2. CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO	51
2.1. Problema da pesquisa	51
2.2. Contexto em que o problema se situa	52
2.2.1. A Missão, Visão e Valores	55
2.2.2. O IFFar - <i>Campus</i> Santo Augusto	56
2.2.3. O quadro funcional	58

2.3. Objetivos do estudo	59
2.3.1. Objetivo Geral	59
2.3.2. Objetivos Específicos	60
2.4. Questão de investigação	60
2.5. Opções metodológicas e sua justificação	61
2.6. Público alvo	63
2.6.1. Perfil dos servidores técnicos administrativos em educação do IFFar – <i>Campus Santo Augusto</i>	64
2.7. Técnicas de recolha de dados	67
2.8. Técnicas de tratamento de dados	69
3. CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	71
3.1. Análise das categorias conceituais de Walton	73
3.1.1. Compensação Justa e Adequada	73
3.1.2. Condições de Trabalho	73
3.1.3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	78
3.1.4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	82
3.1.5. Integração Social na Organização	86
3.1.6. Constitucionalismo	89
3.1.7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	92
3.1.8. Relevância Social do Trabalho na Vida	92
3.2. As Práticas de Gestão de Pessoas do IFFar – <i>Campus Santo Augusto</i>	96
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	115

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CEFET-BG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves

CGP – Coordenação Geral de Pessoas

CISSP – Comissões Internas de Saúde do Servidor Público

CONSUP – Conselho Superior

CPA – Comissão Própria de Avaliação

DGP – Direção de Gestão de Pessoas

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

IES – Instituição de Ensino Superior

IFFar – Instituto Federal Farroupilha

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio  
Teixeira

NSST – Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho

PASS – Política de Atenção de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor  
Público Federal

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PID – Programa Institucional de Desenvolvimento

PIIQP – Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público  
Federal

SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

TAES – Técnicos Administrativos em Educação

UNED – Unidade de Ensino Descentralizada

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler.....	08
Quadro 2 – Categorias conceituais de QVT.....	24
Quadro 3 – Origens da qualidade de vida no trabalho.....	26
Quadro 4 – Principais atos normativos vigentes relacionados à saúde e segurança do servidor público federal.....	31
Quadro 5 – Eixos, Dimensões e Indicadores da Autoavaliação Institucional.....	43
Quadro 6 – Relação de cursos ofertados pelo IFFar - <i>Campus</i> Santo Augusto.....	57
Quadro 7 – Quadro Funcional – IFFar <i>Campus</i> Santo Augusto.....	58
Quadro 8 – Categorização dos indicadores Conceituais de QVT.....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Comparação dos modelos de motivação de Maslow e de Herzberg.....	17
Figura 2 – Esquema do processo de gestão de pessoas do IFFar (baseado em Chiavenato).....	33
Figura 3 – Organograma da Diretoria de Gestão de Pessoas.....	37
Figura 4 – Foto aérea do IFFar - <i>Campus</i> Santo Augusto.....	57
Figura 5 – Seminário de Acolhida de Novos Servidores.....	97
Figura 6 – Jogos dos Servidores do IFFar.....	100
Figura 7 – Semana do Servidor do IFFar – <i>Campus</i> Santo Augusto.....	101
Figura 8 – Confraternização de encerramento do ano 2017.....	102
Figura 9 – Demais ações realizadas no IFFar – <i>Campus</i> Santo Augusto.....	102

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantificação do quadro funcional do IFFar – <i>Campus</i> Santo Augusto no ano de 2018 .....	59
Gráfico 2 – Por gênero.....	64
Gráfico 3 – Por nível de classificação do cargo.....	65
Gráfico 4 – Por faixa etária.....	66
Gráfico 5 – Por tempo de exercício na Instituição.....	66
Gráfico 6 – Por escolaridade .....	67

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Questão 35 - Como você avalia as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida dos servidores na instituição?.....	74
Tabela 2 - Questão 36 - Os técnico-administrativos que atendem o <i>Campus</i> em que você atua são em número suficiente diante das necessidades que se apresentam?.....	74
Tabela 3 - Questão 46 - Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no <i>Campus</i> .....	75
Tabela 4 - Questão 47 - Quanto às condições de trabalho.....	77
Tabela 5 - Questão 2 - Você procurou saber dos resultados da Autoavaliação de anos anteriores (relatório do programa de autoavaliação)?.....	78
Tabela 6 - Questão 3 - Os resultados das pesquisas de Autoavaliação dos anos anteriores foram divulgados de forma satisfatória?.....	78
Tabela 7 - Questão 4 - Você observa que ações da gestão levam em consideração os apontamentos do relatório de Autoavaliação?.....	79

Tabela 8 -	Questão 7 – Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI?.....	80
Tabela 9 -	Questão 8 – Em que medida você participa da implantação das políticas institucionais previstas no PDI?.....	80
Tabela 10 -	Questão 39 – Você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?.....	81
Tabela 11 -	Questão 40 – Por meio de que recursos você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?.....	81
Tabela 12 -	Questão 23 - Você tem interesse em realizar qualificação na forma de:.....	82
Tabela 13 -	Questão 24 – Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?.....	83
Tabela 14 -	Questão 32 – Como você avalia a forma de escolha das coordenações de Setor no seu <i>Campus</i> ?.....	84
Tabela 15 -	Questão 33 – Você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores em níveis de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional – PIIQP – é suficiente?.....	84
Tabela 16 -	Questão 37 – Avaliação dos itens relacionados às políticas de pessoal.....	85
Tabela 17 -	Questão 13 – A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças:.....	87
Tabela 18 -	Questão 29 – Como são avaliadas as relações entre o próprio entrevistado com os demais colegas TAES, como é avaliada a relação geral de TAES com outros TAES e, por fim, como é avaliada a relação de TAES com suas chefias imediatas:.....	87

Tabela 19 -	Questão 30 – O relacionamento entre docentes e técnicos administrativos, no seu <i>Campus</i> , favorece o desenvolvimento das atividades profissionais e/ou acadêmicas?.....	88
Tabela 20 -	Questão 31 - Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre técnico administrativos e docentes para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades acadêmicas?.....	89
Tabela 21 -	Questão 38 - Existe espaço para os técnicos administrativos em educação – TAE – contribuírem com a sua opinião para a efetivação de ações que competem à gestão do <i>Campus</i> ?.....	90
Tabela 22 -	Questão 41 – Com relação à Gestão superior do <i>Campus</i> , como você avalia:.....	91
Tabela 23 -	Questão 34 - Como você considera o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição?.....	92
Tabela 24 -	Questão 06 – Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha?.....	93
Tabela 25 -	Questão 10 - Você acredita que os cursos oferecidos pela instituição contribuem para o desenvolvimento social e econômico da sua região? .....	93
Tabela 26 -	Questão 11 - Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade?.....	94
Tabela 27 -	Questão 12 - Você acredita que a instituição desenvolve ações que estimulem a preservação do meio-ambiente?.....	95
Tabela 28 -	Questão 25 - Os cursos oferecidos pela instituição no seu <i>Campus</i> são conhecidos pela comunidade?.....	95



## INTRODUÇÃO

No cenário atual, marcado por profundas mudanças, pela valorização do capital, pela dinâmica das relações interpessoais e pela acentuada concorrência profissional, as atividades laborais ocupam grande parcela de tempo na vida de todos os trabalhadores. Tal como na iniciativa privada, no serviço público essa premissa não foge à regra. No lastro da dedicação às tarefas laborais, vêm compromissos, responsabilidades e um vasto leque de situações que, em conjunto ou isoladamente, colocam à prova a saúde dos servidores. Nesse contexto, é pertinente que se ofereça aos colaboradores políticas que promovam a sua qualidade de vida e bem-estar, orientando-se não apenas para máxima capacidade produtiva, mas, sobretudo, para a humanização do trabalho desenvolvido.

A conscientização de especialistas que voltam suas lentes para as questões que envolvem Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – resultou em diversos estudos científicos sobre esse tema. Opinião unânime entre os pesquisadores que compõem a materialidade analítica que subjaz este trabalho, os colaboradores mostram-se mais motivados a realizarem com eficiência e com mais qualidade as suas tarefas se estiverem satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela instituição.

Desse modo, percebe-se a importância de se oferecer políticas de gestão de pessoas voltadas à QVT, pois elas atuam como mecanismos que promovem melhoria do bem-estar dos servidores à medida que proporcionam equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e da organização.

No serviço público nota-se que a implantação de programas de QVT não se deu de forma tão enfática quanto na iniciativa privada, uma vez que poder de atuação do gestor público é mais limitado pois está atrelado à obediência de princípios constitucionais, dentre os quais a existência de leis que autorizem a execução de todo e qualquer ato administrativo.

Mensurar a qualidade de vida de uma organização não é atividade simples, pois a diversidade das preferências humanas e as diferenças individuais dos

valores pessoais, assim como o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades torna essa tarefa bastante complexa. Sobre tal, Chiavenato (2015) destaca a dualidade de posições que divergem entre si: a reivindicação dos empregados quanto ao seu bem-estar e satisfação e o interesse da organização, voltados à potencialidade produtiva.

A respeito desses questionamentos, surgiu a necessidade de explorar esse tema no âmbito do Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, procurando-se compreender como os servidores técnicos administrativos em educação, em exercício nesta instituição de ensino federal, percebem a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho.

Esta pesquisa está organizada em três capítulos. O primeiro, tem como finalidade apresentar referências teóricas empregadas para conceituar Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, explorando as abordagens iniciais e a evolução do conceito, especialmente identificando como a QVT no setor público é entendida.

Ainda nesse capítulo inicial, estão listadas as políticas de gestão de pessoas existentes no Instituto Federal Farroupilha e apresentado o Programa de Autoavaliação Institucional, o qual foi tomado como instrumento para coleta de dados para avaliação da percepção dos servidores técnicos administrativos em educação investigados quanto à QVT.

No capítulo seguinte, foi desenvolvido o estudo empírico, iniciado pela apresentação do problema da pesquisa, a pertinência do tema escolhido e justificando sua relevância. A seguir, foi apresentado o contexto em que o problema se situa, os objetivos geral e específicos, a descrição da metodologia, o público alvo, as técnicas de recolha e o tratamento de dados.

O terceiro capítulo apresenta a análise e a discussão dos resultados obtidos e a apresentação das práticas de gestão de pessoas que estão sendo desenvolvidas no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto.

No final, registramos algumas considerações que julgamos relevantes.

## **1. CAPITULO I – REVISÃO DE LITERATURA**

A finalidade deste capítulo é apresentar referências teóricas acerca da presente pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Não é pretensão esgotar todos os conceitos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, nem tão pouco definir qual conceito é mais adequado. Antes disso, procurar-se-á desvelar a sua origem e evolução, verificando os fatores determinantes e alguns dos principais modelos e, especialmente, como a QVT no setor público é entendida. Do mesmo modo, elencar quais são as políticas de gestão de pessoas no Instituto Federal Farroupilha - IFFar e, também, explorar o Programa de Autoavaliação Institucional, a partir do qual se obtêm, através da percepção dos servidores, dos discentes e da sociedade civil, os diagnósticos para tomada de decisões, respaldados em pontos fortes e fracos identificados na instituição.

### **1.1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” apresenta-se, para a literatura das organizações e dos recursos humanos, como uma síntese das definições previamente abordadas em estudos motivacionais, relacionadas com a satisfação no trabalho, inclusive definições voltadas aos aspectos ergonômicos e ambientais.

Para Rodrigues (2016, p. 93) a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência; surgiu com

outros títulos em outros contextos, mas está sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – é um modelo que surgiu no início da década de 1950, em Londres, no “Tavistock Institute”, a partir de uma série de estudos desenvolvidos por Eric Trist e seus colaboradores. Esses pesquisadores desenvolveram um modelo macro que agrupava o trinômio pessoa/trabalho/organização, denominado Modelo do Sistema Sócio-técnica, que considerava a organização como um subsistema composto por um subsistema tecnológico, um subsistema gerencial e outro subsistema social (Rodrigues, 2016, p. 93-94, Chiavenato, 2015, p. 17-18).

Essa informação é corroborada por Eda Fernandes, a qual sustenta que:

(...) historicamente, atribui-se a Eric Trist (1975) e seus colaboradores que desenvolveram estudos no Tavistock Intitute, em 1950, em termos de uma abordagem sócio-técnica, em relação à organização do trabalho, a origem da denominação Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, como base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (Fernandes, 1996, p. 40).

De acordo com Chiavenato (2015, p. 17-18), o Sistema Sócio-técnica é constituído de três subsistemas principais:

1 – Sistema técnico ou de tarefas, que inclui o fluxo de trabalho, a tecnologia envolvida, os papéis requeridos pela tarefa e outras variáveis tecnológicas;

2 - Sistema gerencial ou administrativo define os objetivos, estrutura organizacional, políticas, procedimentos e regras, sistema de recompensas e punições, maneiras pelas quais as decisões são tomadas e outros elementos para facilitar os processos administrativos;

3 - Sistema social ou humano, que é relacionado com a cultura organizacional, com os valores e as normas e com a satisfação das necessidades pessoais; também incluídos no sistema social estão as organizações informais, o nível motivacional dos membros e suas atitudes individuais.

Para o mesmo autor,

Os sistemas tecnológico e social acham-se em interação mútua e recíproca, e um influencia o outro. A natureza da tarefa influencia (e não determina) a natureza da organização das pessoas, e as características psicossociais das pessoas influenciam (e não determinam) a forma com que determinado posto de trabalho é executado (Chiavenato, 2015, p. 17).

Ainda segundo Rodrigues (2016, p. 94), a abordagem Sócio-técnica tinha como princípio maior a organização do trabalho, a partir da análise e reestruturação das tarefas, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele.

De acordo com Rodrigues (2016) somente na década de 1960, nos Estados Unidos, as preocupações com a QVT tomaram impulso, pois a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais contribuíram de forma decisiva, para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizarem o trabalho.

Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985, citado por Rodrigues, 2016, p. 95) estabelecem o ano de 1974 como o marco inicial do desenvolvimento da QVT. Antes disso, no período de 1969 até 1974, houve crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes, em estudar formas de influenciar a qualidade das experiências do trabalhador num determinado emprego. Havia uma crescente preocupação da sociedade americana a respeito dos efeitos do emprego

sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e com sua satisfação no trabalho.

Rodrigues (2016, p. 96) destaca que até o final da década de 1970, deu-se uma paralisação no desenvolvimento e preocupações com a QVT. Neste cenário, “as organizações preocupavam-se e tinham suas atenções desviadas para a alta da inflação e a substituição do petróleo, que até 1974 era uma fonte de energia de baixo custo” (p. 96).

Segundo vários autores,

A “crise energética” e alta inflação que acometeram as grandes potências do ocidente e, em particular, os Estados Unidos, no início dos anos de 1970, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT. A crescente competição nos mercados internacionais, com o surgimento de novas forças industriais/comerciais, principalmente o Japão, fez com que os norte-americanos repensassem seus modelos organizacionais e principalmente de gerenciamento (Rubinstein, 1983; Bachner & Bentley, 1983; Bentley & Hansen, 1983, citado por Rodrigues, 2016, p. 96).

No ano de 1979, de acordo com Rodrigues (2016, p. 96), teve início uma nova fase no desenvolvimento das abordagens sobre QVT, induzido pelo fascínio das técnicas de administrar japonesas, sabidamente um país reconhecido por superar muito bem as crises com que se tem deparado. A disseminação das técnicas japonesas de gestão, fez com que os americanos questionassem os seus modelos de gestão, reconhecendo que outros países estavam a utilizar tipos de gerenciamentos diferentes, voltados para a eficácia.

Hoje, a QVT está sendo difundida e desenvolvida em diversos países. Os autores Huse e Cummings (citado por Rodrigues, 2016, p. 97), citam a França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Noruega, Holanda e Itália como os

países que institucionalizaram, nas suas organizações, a filosofia e métodos para uma maior satisfação do indivíduo no trabalho.

No cenário nacional, tudo leva a crer que o advento dos Programas de Qualidade Total tenham igualmente despertado interesse pela QVT no Brasil, exatamente em função da globalização do mercado com vistas a uma maior abertura para a importação de produtos estrangeiros (Fernandes, 1996, p. 41).

Na década de 90, a QVT passa a ser entendida como um processo de expansão dos Programas de Qualidade Total, uma vez que está pacificado o entendimento de que a oferta de produtos e serviços de qualidade está intimamente ligada ao envolvimento de trabalhadores realizados em seu ambiente profissional. Destacam-se assim as mudanças nas relações do homem com a organização em que trabalha, tornando-se estas, condições imperativas para a formação desse novo modelo de profissional, mais criativo, inovador, comprometido e, especialmente, participativo.

É possível, também, atribui-se a preocupação crescente com QVT à maior conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa, conforme a opinião de autores como Huse & Cummings (1985). Tais autores relacionam países como a França, Alemanha, Dinamarca, Suécia, Canadá e Itália como os que adotam em suas organizações a tecnologia e a filosofia de QVT, visando atender às necessidades psicossociais dos trabalhadores, elevando seus níveis de satisfação no trabalho (Fernandes, 1996, p. 41).

Na administração pública, do mesmo modo, procura-se através do estudo da QVT, resolver ou, pelo menos, amenizar os problemas que prejudicam o desempenho do servidor, atentando-se para o crescimento e desenvolvimento da instituição.

Em 1983, Nadler e Lawler (citado por Rodrigues, 2016, p. 98), apresentaram um trabalho significativo, o qual ilustra a evolução da QVT em seis períodos, conforme Quadro I.

**Quadro 1 – Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler.**

<b>Período</b>	<b>Foco Principal</b>	<b>Definição</b>
1959 / 1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969 / 1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de enfatizar os resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972 / 1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975 / 1980	Movimento	A QVT era vista como uma afirmação ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
1979 / 1983	Tudo	A QVT era vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT, não passando de apenas um outro “modismo”.

Fonte: Nadler e Lawler (1983) citado por Rodrigues (2016, p. 98).

## 1.2. CONCEITOS DE QVT

Ao pensar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, voltamo-nos para ações específicas orientadas à melhoria contínua dos processos operacionais de empresa ou órgão público, no tocante às relações humanas, com vista a oferecer melhores condições aos colaboradores, para que estes possam usufruir de um ambiente adequado, que favoreça o desenvolvimento do profissional durante a execução das suas atividades laborais.

Com o advento da Revolução Industrial, pouco ou nenhuma atenção era dada às condições de vida dos trabalhadores, de modo que, muitas vezes, suas condições tornavam-se análogas ao trabalho escravo. A partir do surgimento da Escola de Relações Humanas, na década de 1920, apresenta-se um grande avanço para os profissionais dentro e fora das empresas, uma vez que almejam por padrões de vida mais saudáveis no ambiente de trabalho, preconizando a valorização dos funcionários e orientando-se para a oferta de condições necessárias para que possam cumprir suas tarefas inseridas em um ambiente adequado para isso.

Nesse sentido, Walton (citado por Rodrigues, 2016, p. 98), destaca que “a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Para Fernandes (1996, p. 40),

É preciso dizer-se, entretanto, que quanto à expressão “qualidade de vida no trabalho”, considerando-se exaustiva revisão bibliográfica sobre o tema, não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e

aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa (Fernandes, 1996, p. 40).

A mesma autora sustenta, ainda, que QVT é “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 empresas” (Fernandes, 1996, p.46).

Nessa perspectiva, Fernandes (1996) explicita a sua conceituação, afirmando que a QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, visto que as organizações e as pessoas mudam constantemente. Para a autora, a QVT também é contingencial, uma vez que depende da realidade de cada empresa e do contexto em que está inserida. Por fim, destaca que,

(...) pouco resolve atentar-se apenas para os fatores físicos pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados (Fernandes, 1996, p. 46).

Percebe-se, portanto, que Fernandes, ao conceituar a QVT a partir de mudanças no paradigma das relações de trabalho, converge com o pensamento de Walton, asseverando que a QVT volta-se, sobretudo, à melhoria nas condições ambientais e à satisfação dos profissionais.

França (1997, citado por Vasconcelos, 2001, p. 25), mantém entendimento semelhante, porém considera, além dos enfoques já descritos por Fernandes, outra perspectiva: a biopsicossial. Segundo ele,

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho

ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento de pessoas, durante o trabalho (França, 1997, citado por Vasconcelos, 2001, p. 25).

Como se observa nas revisões de literatura trazidas até este momento, ainda que os autores selecionados conceituem a QVT a partir de diferentes enfoques, todos comungam do mesmo pressuposto: voltam-se “para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa” (Fernandes, 1996, p. 43).

Para a mesma autora, é importante essa reflexão pois, “quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa” (Aquino, 1980, citado por Fernandes 1996, p. 43).

Bom Sucesso (1997) corrobora com essa ideia ao propor que além de constituir responsabilidade da empresa, qualidade de vida é uma conquista pessoal. Para o pesquisador, “o auto conhecimento e a descoberta do papel de cada um nas organizações, da postura facilitadora, empreendedora, passiva e ativa, transformada ou conformista é responsabilidade de todos” (Bom Sucesso, 1997, p. 47).

Ainda segundo Bom Sucesso (1997), é permitido destacar que a QVT abrange:

- Renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;

- Auto-estima;
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horário e condições de trabalhos sensatos;
- Oportunidades e perspectivas de carreira;
- Possibilidade de uso potencial;
- Respeito aos direitos e,
- Justiça nas recompensas.

Percebe-se, pois, que “apesar de não haver um consenso na definição do termo qualidade de vida no trabalho, há um ponto em comum: de que ela é importante para a empresa e para o trabalhador” (Frossard, 2009, p. 48). Resta latente, por tudo isso, que as práticas de QVT assumem significativa importância no campo de gestão de pessoas, razão pela qual têm sido desenvolvidas em diferentes organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Finalmente, cabe ressaltar o que afirma Limongi-França (2012, citada por Sauer & Rodriguez, 2014), no artigo intitulado “Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: Um Resgate Histórico e Prático”:

Para que a contribuição humana seja efetiva, é necessário que as pessoas estejam preparadas e dispostas a contribuir. Neste sentido, a viabilidade da promoção da existência de um ambiente de trabalho saudável, propício ao desenvolvimento dos indivíduos e, conseqüentemente, da organização, requer dos gestores uma ampla visão e consideração de um variado número de elementos subjacentes e específicos de cada contexto organizacional que interfiram na QVT, bem como requer indivíduos envolvidos e parceiros na promoção da QVT (Limongi-França, 2012, citado por Sauer & Rodriguez, 2014, p. 102).

### 1.3. MODELOS E FATORES DETERMINANTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diversos autores, através de estudos realizados, criaram modelos estruturais para serem utilizados em pesquisas ou programas de QVT, com o objetivo de identificar os fatores que estimulam o aumento da Qualidade de Vida no Trabalho.

Uma das dificuldades para medir a qualidade de vida nas organizações está na diversidade das preferências humanas e diferenças individuais dos valores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá às suas necessidades, implicando provavelmente em denotado custo operacional (Quirino e Xavier, 1986, citado por Fernandes, 1996, p. 47).

De acordo com Chiavenato (2015, p. 363),

(...) a preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas deslocou-se há muito pouco tempo para situação de trabalho, como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade. Como as necessidades humanas variam conforme as pessoas e a cultura organizacional, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais – necessidades, valores expectativas – ou situacionais – estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas – mas principalmente pela atuação sistêmica das características individuais e organizacionais (Chiavenato, 2015, p. 363).

Nesse sentido, e considerando os estudos existentes acerca da QVT, é possível inferir que são quatro os elementos-chave sob os quais ela se fixa, conforme afirma Fernandes (1996, p. 45):

- Resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações etc...);
- Reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semi-autônomos etc...);
- Inovações no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não-financeiras);
- Melhoria no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio-ambiente físico, aspectos ergonômicos, assistenciais).

Dentre os autores clássicos, pode-se destacar Maslow (1954), através da “hierarquia das necessidades,” e Herzberg (1968), precursor da “Teoria dos dois fatores (higiênicos e motivacionais)”, cujos estudos se voltam para preocupações relacionadas à motivação e satisfação no trabalho. Seus estudos apontam que as necessidades, quando satisfeitas, proporcionam reflexos no desempenho e autorrealização do ser humano.

Segundo Maslow (1971, citado por Chiavenato, 2015), o homem é motivado pela satisfação das suas necessidades. Maslow colocou as necessidades humanas numa pirâmide de importância no comportamento humano, onde na base desta pirâmide estão as necessidades primárias, mais baixas e recorrentes, enquanto no topo estão as necessidades secundárias, mais sofisticadas e intelectuais, assim entendido:

a) Necessidades fisiológicas: constituem o nível mais baixo de todas as necessidades. São denominadas necessidades biológicas ou básicas e orientam a vida humana desde o nascimento, como a necessidade de

alimentação (fome e sede), sono e repouso (cansaço), abrigo (contra o frio e calor) ou desejo sexual (reprodução da espécie);

b) Necessidades de segurança: surgem no comportamento humano quando as necessidades fisiológicas já se encontram relativamente satisfeitas, constituindo o segundo nível das necessidades humanas. Estão relacionadas à busca de proteção de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstrato, insegurança quanto à permanência no trabalho;

c) Necessidades sociais: quando as necessidades fisiológicas e de segurança, consideradas mais baixas, encontram-se relativamente satisfeitas, surgem as necessidades sociais, as quais estão relacionadas com a vida associativa do indivíduo junto com outras pessoas, quais sejam: as necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte dos colegas, de troca de amizade, de afeto e de amor;

d) Necessidades de estima: em um nível mais elevado da pirâmide, são as necessidades relacionadas com a maneira que a pessoa se avalia, ou seja, com a autoavaliação e a autoestima. Envolve autoapreciação, autoconfiança, necessidade de aprovação social, reconhecimento social, status etc.;

e) Necessidades de autorrealização: são as necessidades mais elevadas e se encontram no topo da hierarquia. As necessidades de autorrealização levam a pessoa a realizar o seu potencial e se desenvolver continuamente, estão relacionadas com a autonomia, independência, autocontrole, competência e plena realização.

As quatro primeiras necessidades podem ser satisfeitas por recompensas externas à pessoa, como alimentação, amizade ou dinheiro, as necessidades de autorrealização são satisfeitas somente por recompensas dadas intrinsecamente pela pessoa, ou seja, não podem ser observáveis ou controláveis por outros, como o sentimento de realização. Esta última

necessidade tem como característica, também, o fato de ser “insaciável, no sentido de quanto mais a pessoa obtém retorno que a satisfaça, mais importante ela se torna, e mais ainda a pessoa desejará satisfazê-la”. Não importa quão satisfeita ela esteja, pois ela quererá sempre mais (Chiavenato, 2015, p. 54).

Por sua vez, Herzberg (1979, citado por Chiavenato, 2015), refere que a motivação para trabalhar depende de dois fatores:

- a) Fatores higiênicos: constituem o contexto do cargo; referem-se às condições que estão à volta da pessoa enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc. Estes fatores são tradicionalmente utilizados pelas organizações para promover motivação em seus empregados;
- b) Fatores motivacionais: referem-se à essência do cargo, às tarefas e às atribuições relacionadas ao cargo em si. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade, levando o indivíduo à autorrealização e ao reconhecimento profissional. São chamados de fatores satisfacientes, pois quando os fatores motivacionais são ótimos, eles elevam a satisfação; quando estão precários, provocam ausência de satisfação.

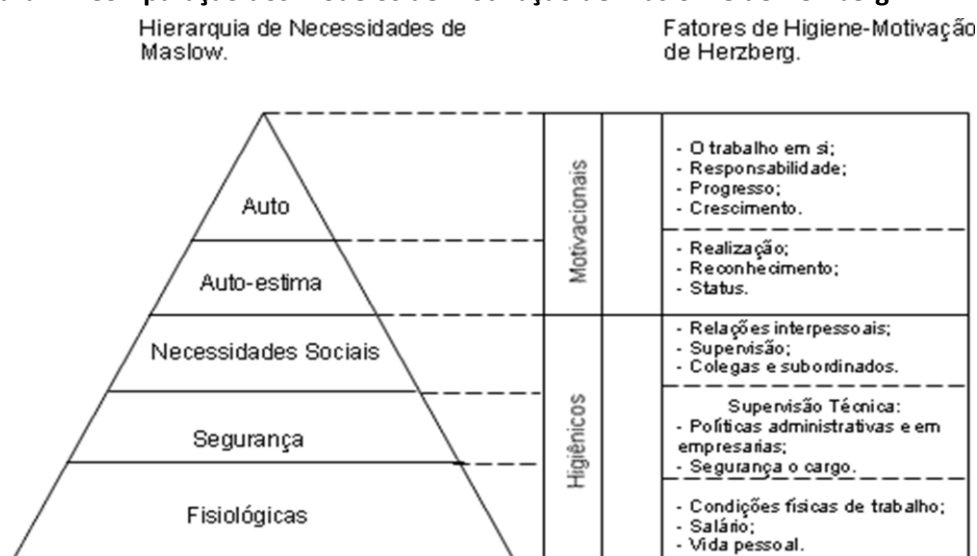
Em síntese, Chiavenato (2015, p. 56) interpreta a teoria dos dois fatores de Herzberg da seguinte maneira:

- A satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes do cargo: são os chamados fatores motivadores;
- A insatisfação no cargo é função do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo: são os chamados fatores higiênicos.

Para o mesmo autor,

Na prática, a abordagem de Herzberg enfatiza os fatores motivacionais que tradicionalmente são negligenciados e desprezados pelas organizações, nas tentativas para elevar o desempenho e a satisfação do pessoal. Até certo ponto, as conclusões de Herzberg coincidem com a teoria de Maslow de que os níveis mais baixos de necessidades humanas têm relativamente pequeno efeito motivacional quando o padrão de vida é elevado. As abordagens de Maslow e de Herzberg apresentam alguns pontos de concordância, que permitem uma configuração mais ampla e rica a respeito da motivação do comportamento humano (Chiavenato, 2015, p. 56).

**Figura 1 – Comparação dos modelos de motivação de Maslow e de Herzberg**



Fonte: Chiavenato (2015, p. 57).

Fernandes (1996) desenvolveu, a partir da literatura sobre os fatores intervenientes de QVT, especialmente considerando os estudos de Walton e Westley, uma metodologia para aferir a percepção dos envolvidos, baseada nos seguintes fatores chaves:

- Condições de trabalho: objetiva explorar a satisfação dos funcionários com as condições físicas em que os mesmos executam suas funções, abrangendo os seguintes itens: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade;
- Saúde: objetiva explorar a satisfação dos funcionários quanto às ações da empresa no que se refere à saúde, em termos preventivos e curativos, investigando os itens: assistência aos funcionários, assistência familiar e saúde ocupacional;
- Moral: objetiva constatar a efetividade das ações gerenciais referentes a aspectos psicossociais que se refletem na motivação e moral do profissional, tais como: relações interpessoais, reconhecimento, *feedback*, orientação para pessoas, garantia de emprego;
- Compensação: objetiva levantar o grau de satisfação dos funcionários em relação a práticas de trabalho e política de remuneração, incluindo os seguintes itens: salários (equidade interna e externa, gratificações, bônus, participação nos resultados), benefícios (oferecidos pela empresa e em relação a outras empresas);
- Participação: objetiva explorar a percepção do funcionário em termos da sua aceitação e envolvimento nas ações empreendidas, no sentido de gerar as condições para sua participação efetiva, incentivadas a partir de oportunidades relacionadas à criatividade, à expressão pessoal, repercussão de ideias dadas e a programas de participação e capacitação;
- Comunicação: objetiva investigar a eficácia das comunicações internas da organização, verificando-se o nível de informação sobre os seguintes aspectos: conhecimentos de metas, fluxo das informações, veículos formais (internet, boletins, jornais...);

- Imagem da empresa: objetiva investigar a percepção dos funcionários referente à imagem da organização, sobre os seguintes aspectos: identificação com a organização, imagem interna e externa, responsabilidade social;
- Relação Chefe-Funcionário: objetiva medir o grau de satisfação ou insatisfação com esta relação;
- Organização do trabalho: objetiva avaliar as formas de trabalho da organização, considerando os itens: ritmo de trabalho, as tarefas executadas, os métodos, os processos, as inovações e os grupos de trabalho.

Outros autores, como Werther & Davis (1983), Hackman & Oldham (1975), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985), também estruturaram modelos que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações. Todavia, como já mencionado, Fernandes desenvolveu seu instrumento de avaliação a partir dos modelos de Walton (1973) e Westley (1979), os quais passamos a explorar com mais acuidade na próxima seção.

### 1.3.1. Modelo de Richard Walton (1973)

O modelo conceitual de Walton (1973) é considerado o mais abrangente e tem sido utilizado por vários pesquisadores. Através das pesquisas, observações e entrevistas realizadas, Walton procurou identificar os fatores e as dimensões que afetam de maneira significativa o trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Walton (1973, citado por Fernandes, 1996), propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT que, operacionalmente, podem ser definidos da seguinte forma:

**1 – Compensação justa e adequada:** mensura a remuneração recebida pelo trabalho realizado, dividida em três critérios:

- Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro dos padrões da sociedade;
- Equidade interna: equidade na remuneração entre os membros da organização;
- Equidade externa: equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

**2 – Condições de trabalho:** mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho e apresenta os seguintes critérios:

- Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não na legislação;
- Carga de trabalho: quantidade de trabalho executado em um turno;
- Ambiente físico: local de trabalho e suas condições de bem-estar;
- Material e equipamento: quantidade e qualidade de material disponível para o trabalho;
- Ambiente saudável: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação a injúrias e doenças;
- Estresse: quantidade percebida de estresse a qual o trabalhador é submetido na jornada de trabalho.

**3 – Uso e desenvolvimento de capacidades:** mede as oportunidades que o trabalhador tem de aplicar, no seu trabalho, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre os critérios destacam-se:

- Autonomia: permite independência e descrição na programação e execução de seu trabalho;
- Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição;
- Identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;
- Variedade da habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;
- Retroinformação: informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo e de suas ações.

**4 – Oportunidade de crescimento e segurança:** mede as oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios são os seguintes:

- Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira;
- Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;
- Segurança de emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

**5 – Integração social na organização:** objetiva medir o grau de interação social existente na instituição. Os critérios são:

- Igualdade de oportunidades: grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos de “*status*” e/ou estruturas hierárquicas íngremes, e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência;
- Relacionamento: grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio socioemocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades;
- Senso comunitário: grau do senso de comunidade existente na instituição.

**6 – Constitucionalismo:** mede o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios são:

- Direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive acesso à apelação;
- Privacidade pessoal: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;
- Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;
- Normas e rotinas: maneiras como as normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

**7 – Trabalho e espaço total de vida:** objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios desta categoria são:

- Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar;
- Horário de entrada e saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

**8 – Relevância social da vida no trabalho:** visa mensurar a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade da prestação de serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os critérios estão:

- Imagem da instituição: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho quanto à importância para comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição;
- Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da mesma e também de não lhe causar danos;
- Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços prestados à comunidade;
- Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de recursos humanos.

As oito categorias conceituais, incluindo os critérios e indicadores de QVT, estão ilustrados no quadro abaixo:

**Quadro 2 – Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES DE QVT</b>
1 – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3 – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4 – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5 – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6 – CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade de pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7 – O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8 – RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p. 48).

### 1.3.2. Modelo de William Westley (1979)

William Westley (1979, citado por Rodrigues, 2016), classifica e analisa quatro problemas que afetam diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico.

Segundo o mesmo autor, os problemas políticos trariam como consequência a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, alienação e o sociológico a anomia ou ausência de leis e regulamentos, tendo como indicadores: insatisfações, greves, desinteresse, absenteísmo e ausência de significação do trabalho.

Para Westley,

A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração de poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas (Westley, 1979, citado por Fernandes, 1996, p. 53).

Cavalcante (2017) sintetiza as quatro categorias propostas por Westley da seguinte maneira:

- Econômica: configura-se pela falta ou deficiência na equidade salarial. A concentração dos lucros pelas empresas e a exploração dos trabalhadores pelo sistema capitalista provocam sentimento de injustiça;
- Política: relaciona-se com o medo de ser demitido sem razão aparente. A existência deste aspecto conduz à sensação de insegurança, provocado pela concentração de poder nas organizações;
- Psicológica: representada pela concepção de autorrealização, que na sua falta desencadeia um processo de alienação, que tem suas origens na perda do significado da tarefa pelo trabalhador. Esta situação é provocada pela rigidez organizacional e mudanças ambientais;

- Sociológica: caracterizada pela falta de participação do empregado nas decisões sobre o próprio trabalho, sobre a forma de execução das tarefas e a distribuição de responsabilidade dentro da equipe. A ausência dessa dimensão gera anomia (falta de normas ou referências) (Cavalcante, 2017, p. 43).

Para melhorar a qualidade de vida no trabalho e superar os problemas pertinentes em cada um dos quatro indicadores, Westley (1979) sugere ações cooperativas que vão desde o envolvimento e participação dos trabalhadores no processo de decisão e na divisão dos lucros, perpassam pelo desenvolvimento do espírito de responsabilidade, do enriquecimento das tarefas até a aplicação dos métodos sociotécnicos.

**Quadro 3 – Origens da qualidade de vida no trabalho**

<b>Natureza do problema</b>	<b>Sintoma do problema</b>	<b>Ação para solucionar o problema</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Propostas</b>
Económico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	-Insatisfação - Greves	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	-Insatisfação - Greves	- Trabalho auto-supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	-Desinteresse -Absentéismo e “turnover”	- Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	- Ausência de significação do trabalho -Absentéismo e “turnover”	- Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos

Fonte: Westley (1979, citado por Rodrigues, 2016, p. 104).

Walton e Westley constituem-se dois expoentes dos estudos da QVT. Walton, entretanto, vai além de considerar apenas o ambiente de trabalho em seu modelo teórico. Conforme Cavalcante (2017), Walton faz menção a aspectos presentes na vida de não-trabalho, explorando dimensões de Relevância Social e Trabalho e Vida.

Para o mesmo autor,

É importante ressaltar que Walton não desenvolveu um instrumento de avaliação, mas apenas um modelo teórico. A partir dos estudos de Fernandes (1996), é que ocorreu a primeira tradução para o português do modelo, assim a autora seccionou as oito principais dimensões propostas por Walton em trinta e cinco subcritérios, e esta tradução é a mais difundida na literatura brasileira (CAVALCANTE, 2017, p. 22).

Diante do exposto, decidiu-se utilizar o instrumento de avaliação baseado no modelo teórico de Walton e proposto por Fernandes, por entendê-lo mais abrangente e coerente com a proposta desta pesquisa. Westley, nesse aspecto, aborda para as dimensões econômica, política, psicológica e sociológica somente o seu principal problema, sem se preocupar com o levantamento de outros aspectos da QVT.

#### 1.4. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO FEDERAL

Sabe-se, por reiterados autores que abordam o tema, que a qualidade de vida no trabalho tem vindo a ganhar ênfase continuamente em todo tipo de organização, seja ela privada ou pública. Tal preocupação ganha relevância à medida que se percebe que a qualidade de vida dos funcionários – saúde física e mental – no ambiente de trabalho impacta diretamente na sua produtividade e nos resultados organizacionais. No tocante à gestão pública,

que tem como objetivo a prestação de serviços com qualidade à população, é imprescindível que quem os preste, deva receber incentivos para desempenhar da melhor maneira possível suas atribuições.

Frossard corrobora com essa informação ao destacar que

Não é sem justo motivo que a preocupação com a melhoria da QVT vem se transformando em fator de preocupação por parte dos gestores públicos, pois a desmotivação no serviço público tem levado a uma prestação de serviço deficiente, afetando toda a sociedade. Sendo o setor público, um setor tipicamente de prestação de serviços, a preocupação com as pessoas é de grande relevância para a melhoria da qualidade dos serviços prestados (Frossard, 2009, p. 21).

É perceptível que a implantação de programas de QVT no setor público ainda não atingiu um nível tão elevado quanto nas organizações privadas; porém, diversos estudos apontam que esse vem sendo um ponto de preocupação de gestores públicos, pois a melhoria da qualidade de vida no trabalho traz reflexos não apenas ao bem-estar do próprio servidor, mas, como já citado previamente, implica diretamente na melhoria dos serviços prestados à população.

Um dos maiores obstáculos à implantação de programadas de QVT na administração pública diz respeito ao poder de atuação do gestor. Conforme Amorim,

O gestor público, normalmente, não detém o mesmo nível de discricionariedade do gestor na iniciativa privada, pois se encontra mais frequentemente preso às amarras legais, como, por exemplo, limites de investimentos estabelecidos no orçamento público, que nem sempre é ele quem decide, necessidade de licitações para a aquisição de bens e serviços de maior valor, ou mesmo, várias outras necessidades da área de gestão de pessoas, as quais exigem decisões que estão fora do seu nível decisório, e muitas vezes, dependem de decisões do poder central, a que está subordinado (Amorim, 2007, p. 2).

Justifica-se essa limitação do poder do gestor porque a administração pública deve atuar orientada por princípios constitucionais, dentre os quais o Princípio da Legalidade. Dessa forma, “enquanto na administração privada é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza” (Meirelles, 2010, p.89).

Bezerra (2006) acrescenta que a precarização do emprego público, refletida nos baixos salários, na terceirização, na falta de condições de trabalho e, não raras vezes, no descaso dos dirigentes, prejudicam a qualidade de vida no trabalho dos servidores.

De acordo com a mesma autora, a falta de investimento na QVT tem gerado consequências ao setor público, por exemplo, o aumento da desmotivação e, com isso, a negligência dos serviços prestados; a presença de doenças ocupacionais como Lesões por Esforços Repetitivos – LER – e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – DORT; problemas psicossomáticos como obesidade, hipertensão e até mesmo casos de depressão (Bezerra, 2006). Fernandes corrobora ao destacar que “mais e mais trabalhadores se queixam de uma maior rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas” (Fernandes, 1996, p. 38). Para a autora,

Estes problemas ligados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e, em decorrência, na rentabilidade empresarial (Fernandes, 1996, p. 38-39).

Reafirma-se, novamente, que a desmotivação dos servidores públicos tem levado a uma prestação de serviços ineficientes, razão pela qual se transformou em fator de preocupação por parte dos gestores.

Desde dezembro de 2007, o Governo Federal, visando à promoção da melhoria da QVT de seus servidores, tem atuado no desenvolvimento de práticas que abrangem esta temática no serviço público. Ministérios e os demais órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC estabeleceram o compromisso de implantar programas e ações que contemplem principalmente a saúde e a segurança dos colaboradores da União.

Entre as ações promovidas, destaca-se a primeira delas, que foi estabelecer de forma compartilhada a Política de Atenção de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS, sustentada por um sistema de informação em saúde do servidor que deu consequência à criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS. O SIASS, por sua vez, tem o objetivo de coordenar e integrar ações e programas nas áreas da assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores vinculados à União, conforme reportado no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, criado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970.

Art. 2º O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta,

autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

No que diz respeito à saúde e segurança dos servidores que integram o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, o Estado tem adotado, nos últimos anos, algumas políticas que são norteadas pelos atos normativos abaixo elencados:

**Quadro 4 – Principais atos normativos vigentes relacionados à saúde e segurança do servidor público federal**

<b>Ato Normativo</b>	<b>Ementa</b>
<b>Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.</b>	Dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
<b>Decreto nº 6.833, de 29 de Abril de 2009.</b>	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.
<b>Decreto nº 6.856, de 25 de maio de 2009.</b>	Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores.
<b>Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009.</b>	Regulamenta a licença para tratamento de saúde, de que tratam os arts. 202 a 205 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências.
<b>Portaria nº 797, de 22 de março de 2010.</b>	Institui o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre os procedimentos a serem observados quando da aplicação da Perícia Oficial em Saúde de que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
<b>Portaria Normativa nº 3, de 07 de Maio de 2010.</b>	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, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.

<b>Orientação Normativa nº 6, de 18 de Março de 2013.</b>	Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-X ou substâncias radioativas, e dá outras providências.
<b>Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013.</b>	Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades dos Sistemas de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Fonte: Conlegis (fevereiro,2018).

Percebe-se, porém, que em relação às legislações representadas no quadro acima, sobre recursos humanos no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional, não há matéria específica ou ato normativo que contemple o termo QVT.

## 1.5.POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA

A política de Gestão de Pessoas do Instituto Federal Farroupilha - IFFar foi criada através da Resolução – Conselho Superior nº 73/2010, de 22 de dezembro de 2010, que aprovou a Política e o Regulamento de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha, estando ela focada no desenvolvimento e bem-estar dos servidores.

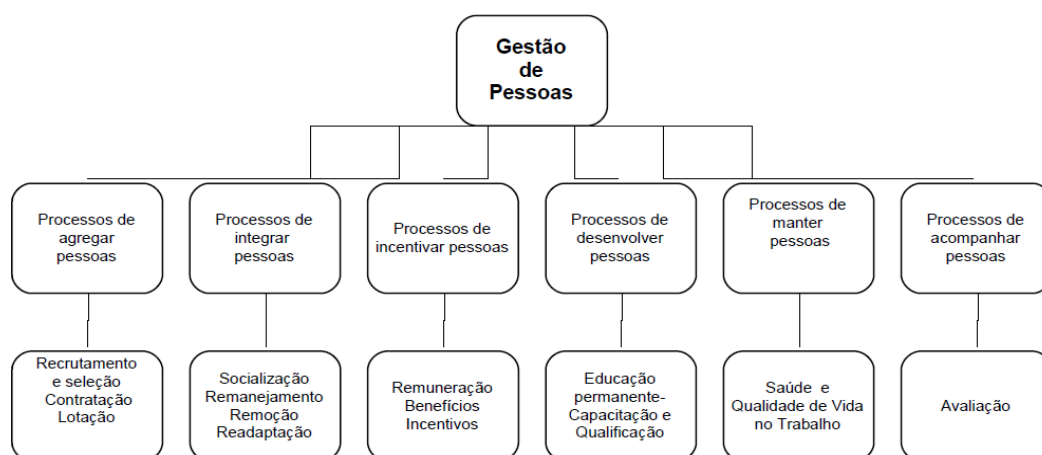
A resolução supracitada destaca que:

A construção de uma política de gestão de pessoas para o IFFar surge como uma das estratégias do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e que visa estabelecer a valorização do bem maior da Instituição, que são as pessoas que a compõem. Com esta política busca-se uma gestão de qualidade, com a valorização do trabalho como um instrumento importante para a construção do conhecimento, e socialização e de crescimento individual e coletivo,

respeitando as diferenças, os conhecimentos, os valores e a cultura dos envolvidos no processo (Resolução – Conselho Superior nº 73/2010).

Essa política estabelece que gestão de pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos, definidos como processos de agregar pessoas, integrar pessoas, incentivar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e acompanhar pessoas, com base no referencial de Chiavenato (2005), e como se observa na Figura 2:

**Figura 2 – Esquema do processo de gestão de pessoas do IFFar (baseado em Chiavenato)**



Fonte: Resolução – Conselho Superior nº 73/2010.

Os referidos processos, sistematizados na Figura 2, são base para o desenvolvimento da Política de Gestão de Pessoas do IFFar, que tem por objeto as pessoas e suas relações na organização. A prerrogativa dessa política é que seja proporcionada aos servidores uma formação humanística e integral, em que os conhecimentos partam da prática social e que a ela retornem, promovendo transformações.

Assim, tem-se que os processos descritos englobam os seguintes aspectos:

- Processo de agregar pessoas: compreende as ações voltadas ao recrutamento, seleção, nomeação, contratação e lotação de pessoal. Estas serão baseadas no princípio ético da transparência e do livre acesso a todos os interessados, considerando as necessidades da Instituição, a ampliação dos serviços e a realidade educacional.
- Processo de integrar pessoas: compreende a socialização, remanejamento, remoção e readaptação dos servidores. Prevê a ambientação e socialização dos novos servidores, realizada através das direções e chefias imediatas, as quais são responsáveis pela inserção desses no ambiente de trabalho. Esta política prevê ainda programas de integração, visando à socialização dos servidores, aproximando-os da linguagem usual da organização, com a cultura organizacional, a estrutura organizacional, os principais serviços, a missão e os objetivos organizacionais, bem como as atribuições inerentes ao cargo e às rotinas de trabalho.
- Processo de incentivar pessoas: compreende a remuneração, benefícios e incentivos. A política prevê que a Direção de Gestão de Pessoas deverá orientar, subsidiar e acompanhar os *Campi* no atendimento às normativas legais, visando o cumprimento dos referidos Planos de Carreira, bem como as ações que visem à satisfação das aspirações individuais.
- Processo de desenvolver pessoas: visa capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal do servidor. Para atender este objetivo, está prevista nessa política, os seguintes

programas: a) formação continuada de docentes em serviço; b) capacitação para técnicos administrativos em educação; c) formação continuada para o Setor Pedagógico; d) capacitação gerencial.

- Processo de manter pessoas: compreende os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades laborais. Inclui administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança, *qualidade de vida* (grifo meu) e manutenção de relações sociais e sindicais. Nesse sentido, a política prevê que deverão ser implantados os seguintes programas: a) remanejamento interno; b) arte, cultura e esporte pró-vida; c) programa de controle da saúde dos servidores.
- Processo de acompanhar pessoas: visa o monitoramento das atividades dos servidores e a aferição dos resultados. Inclui a avaliação, banco de dados e sistemas de informações gerenciais voltados à gestão de pessoas. Para a avaliação dos servidores, a política prevê a criação das seguintes comissões: Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD); Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTAE) e Comissão de Estágio Probatório.

É importante ressaltar que o artigo 5º do Regulamento da Política de Gestão de Pessoas no Instituto Federal Farroupilha prevê que as ações de planejamento, implementação e execução da política de gestão de pessoas do IFFar serão de responsabilidade das Direções Gerais dos *Campi*, das Chefias de Departamento, das Coordenações de Gestão de Pessoas, em conjunto com a

Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP - e a Coordenação Geral de Seleção, Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas – CGSADP.

Constata-se que a Resolução – Conselho Superior nº 73/2010 faz uma breve menção, em seu texto, à QVT relacionando-a com as ações vinculadas ao processo de manter pessoas.

Posteriormente, foi elaborado outro documento, o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, que projetou as ações a serem implementadas no período de 2014 a 2018. Neste documento, a QVT é mensurada no item 6.4, que trata da política de qualidade de vida dos servidores da instituição:

Com o intuito de atender demandas institucionais, o Instituto Federal Farroupilha aprovará uma Política de Qualidade de Vida dos Servidores e implementará o Programa Institucional de Qualidade de Vida dos Servidores, composto por projetos relacionados à saúde, ao esporte, à cultura e ao lazer. Entre as prioridades elencadas para a composição da política e dos programas, estão as questões voltadas à saúde do servidor (Plano de Desenvolvimento Institucional, IFFar, 2014, p. 204).

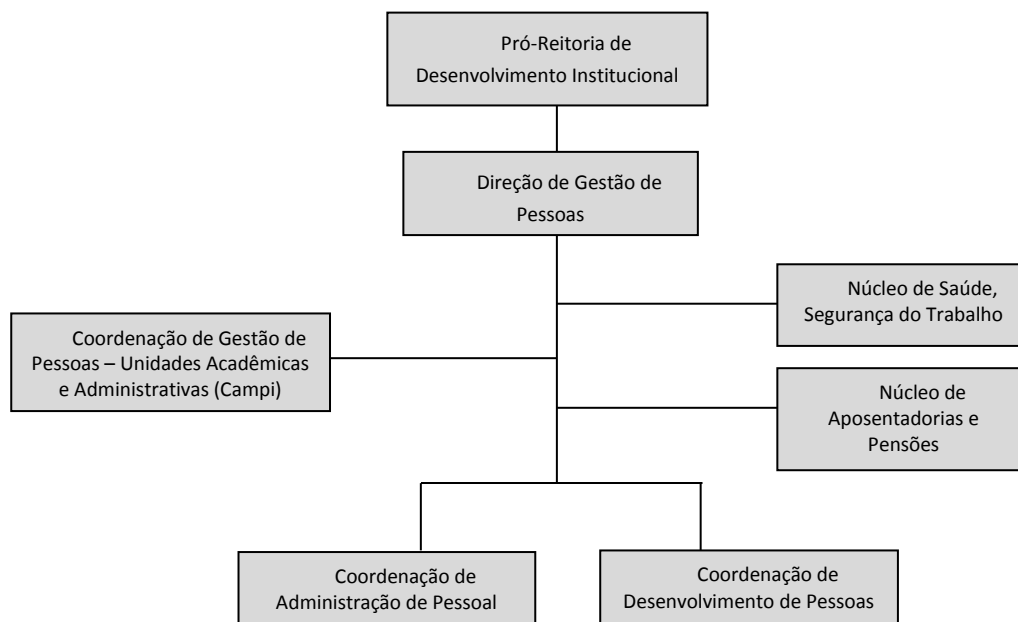
Para sua instrução, o PDI respaldou-se tanto na Constituição Federal de 88, que em seu artigo 6º classifica trabalho e lazer como direito social fundamental quanto na Portaria nº 3, de 7 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos, que trata das ações de atenção à saúde do servidor e prioriza a prevenção dos riscos à saúde, melhorando os processos de trabalho.

A partir da elaboração do PDI para o interstício 2014-2018, foi criado o Programa Institucional de Desenvolvimento – PID – do Instituto Federal Farroupilha, através da Resolução Conselho Superior nº 86/2014, de 28 de novembro de 2014, cujo propósito é “incentivar ações de desenvolvimento dos servidores, por meio de capacitações, formação continuada, ações de práticas e aperfeiçoamento à gestão, projetos culturais, *promoção da*

saúde/segurança e qualidade de vida” (grifo meu) (Resolução CONSUP nº 86/2014, s/p).

O Regimento Geral do Instituto Federal Farroupilha sofreu alteração e a estrutura administrativa passou por reformulação com o advento da Resolução CONSUP nº 22, de 24 de maio de 2016. A partir de então, a Diretoria de Gestão de Pessoas, vinculada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, passou ser composta, também, pelos seguintes núcleos e coordenações: Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho, Núcleo de Aposentadoria e Pensões, Coordenação de Gestão de Pessoas – unidades acadêmicas e administrativas (*Campi*), Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e Coordenação de Administração de Pessoal.

**Figura 3 – Organograma da Diretoria de Gestão de Pessoas**



Fonte: Site institucional.

Importa, para a concepção desta pesquisa, conhecer o Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho - NSST, criado pelo Instituto Federal Farroupilha através da Resolução CONSUP nº 21/2016, de 24 de maio de 2016. O Núcleo tem suas atividades centralizadas na Reitoria do IFFar, na cidade de Santa Maria, conforme ilustra a figura acima, e é constituído por servidores da área médica e de segurança de trabalho, que atuam com relação de interdependência e complementaridade.

Conforme Resolução que o instituiu, compete ao NSST:

- Propor políticas, projetos e ações que assegurem a melhoria da saúde e segurança dos servidores;
- Dar apoio e suporte a DGP, fornecendo dados, compartilhando procedimentos e/ou prestando informações;
- Elaborar relatórios das atividades desenvolvidas e encaminhar à DGP para análise e avaliação continuada;
- Especificar Equipamentos de Proteção Individual e/ou Coletiva; EPI's /EPC's;
- Avaliar os ambientes, o processo e as condições de trabalho;
- Avaliar os processos de concessão de adicionais ocupacionais, conforme a legislação vigente;
- Elaborar pareceres e laudos especializados na área de Engenharia de Segurança do Trabalho;
- Elaborar Mapas de Risco e Perfis Profissiográficos Previdenciários mediante solicitação;
- Analisar condições e causas dos acidentes e suas consequências, para desenvolver ações preventivas.

O NSST ainda não possui suas atividades regulamentadas por regimento próprio, mas apresenta a seguinte proposta da Política de Qualidade de Vida – sob o escopo da Segurança do Trabalho:

I – Constituição das Comissões Internas de Saúde do Servidor Público – CISSP por unidade Institucional. As Comissões Internas de Saúde do Servidor Público Federal são grupos capacitados que visam à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, buscando conciliar o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde de todos os servidores. O Regulamento da constituição das CISSP deverá ser aprovado pelo Conselho de Dirigentes do IFFar.

II – Constituição das Brigadas de Incêndio por unidade institucional. As Brigadas de Incêndio são grupos capacitados que atuarão em áreas pré-estabelecidas, desenvolvendo atividades de prevenção e combate aos princípios de incêndio, abandono de área e aplicação de primeiros socorros, visando proteger a vida e o patrimônio, reduzir as consequências sociais do sinistro e os danos ao meio ambiente. O Regulamento da constituição das Brigadas de Incêndio deverá ser aprovado pelo Conselho de Dirigentes do IFFar.

III – Disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual a todos os servidores da Instituição. De acordo com a Norma Regulamentadora – NR – nº 6 – Equipamento de Proteção Individual do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, a Instituição é obrigada a fornecer aos servidores, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento. Catálogo de EPI foi implementado pelo Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho e disponibilizado aos setores administrativos dos *campi* para facilitar a aquisição de EPI adequado ao risco de acordo com a atividade desenvolvida pelo servidor.

IV – Capacitação sobre Equipamentos de Proteção Individual. No ato do recebimento do EPI, o servidor deverá preencher Ficha de Controle de Entrega de Equipamentos de Proteção Individual. Em data posterior ao recebimento do EPI, o servidor deverá receber capacitação para o uso correto, a qual será ministrada pelo Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho.

V – Orientação e/ou Capacitação sobre noções básicas de Segurança do Trabalho e Prevenção de Riscos Ambientais. Conforme solicitação dos *campi* e necessidade de orientação aos servidores, poderão ser ministradas palestras referentes ao tema Segurança do Trabalho.

VI – Ginástica Laboral. É a atividade física orientada, praticada durante o horário do expediente. Tem como objetivo minimizar os impactos negativos que a atividade laborativa pode causar. A ginástica laboral traz grandes benefícios para as empresas/instituições e para o servidor, motivo pelo qual essa atividade física é estimulada e implementada por diversas organizações/autarquias. O NSST entende que esta deveria ser uma atividade de interesse institucional.

## 1.6. A AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO VOLTADO PARA A PRÁTICA DA QVT

Algumas instituições brasileiras, preocupadas com a qualidade do ensino, iniciaram um processo de avaliação institucional a partir da década de 1990, período em que houve um crescimento acentuado das Instituições de Ensino Superior - IES no país. A autoavaliação é um processo normativo no Brasil, que pode ser interpretada como uma importante estratégia de diagnóstico e

gestão universitária (Bastos & Silva 2017, pg. 1). Para as mesmas autoras, “a autoavaliação torna-se uma importante ferramenta na gestão estratégica universitária com informações fundamentais para o planejamento estratégico e tomada de decisões dos gestores” (Bastos & Silva, 2017, p. 1). Em 2004, o Governo Federal aperfeiçoou o processo de autoavaliação institucional ao criar o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004.

Art. 1º - O SINAES, tem por finalidades a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, especialmente, a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito às diferenças e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional (Lei nº 10.861/2004).

O SINAES possui uma série de instrumentos complementares, entre eles a autoavaliação conduzida por uma Comissão Própria de Avaliação – CPA, conforme previsto pelo artigo 11 da Lei nº 10.861/2004. Tal Comissão deverá ser composta por membros designados pela instituição, incluindo representantes do corpo docente, do corpo técnico administrativo, dos discentes e da sociedade civil. A periodicidade da avaliação é anual, sendo elaborada, aplicada e analisada pela própria instituição, seguindo um roteiro comum de base nacional proposto pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

Com respaldo nos diagnósticos obtidos por meio da autoavaliação, as instituições têm maior segurança para a tomada de decisões. Não obstante, as análises explicitam os pontos fortes e as limitações da instituição analisada, evidenciando suas intenções através de suas atividades diárias de ensino,

pesquisa e extensão. Para Galdino (2011), a autoavaliação permite refletir por parte das diferentes percepções, incluindo docentes, discentes, técnicos administrativos e sociedade, representando uma ferramenta de grande importância para a gestão do ensino quando realizada eficientemente.

O SINAES propõe a avaliação em dez dimensões que permitem à IES conhecer suas fragilidades e suas potencialidades. O gestor pode verificar se os objetivos propostos estão sendo atingidos e se as metas estão sendo alcançadas. A autoavaliação auxilia o gestor na tomada de decisão institucional em relação às finalidades educativas, bem como o uso da gestão estratégica para antecipar problemas e soluções (Brasil, INEP, 2017).

Conforme consta no artigo 3º, da Lei 10.861, de 14 de abril de 2004, o SINAES considera as seguintes dimensões:

- 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- 2 – Política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação e a extensão;
- 3 – Responsabilidade social da instituição;
- 4 – Comunicação com a sociedade;
- 5 – *Políticas de pessoal, carreiras do corpo docente e de técnicos-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho (grifo meu);*
- 6 – Organização e gestão da instituição;
- 7 – Infraestrutura física;
- 8 – Planejamento e avaliação;
- 9 – Políticas de atendimento aos estudantes;
- 10 – Sustentabilidade financeira.

Ao final de cada processo de Autoavaliação, a CPA deve elaborar um Relatório de Autoavaliação Institucional, seguindo as normativas legais, que precisa conter as seguintes partes: introdução, metodologia,

desenvolvimento, análise dos dados e das informações e ações previstas com base nessa análise. Em seu desenvolvimento, deve conter os dados e informações pertinentes a cada eixo/dimensão, seguindo o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e a identidade da instituição. Essa sessão deve ser organizada em cinco tópicos, correspondentes aos cinco eixos que contemplam as dez dimensões dispostas no Art. 3º da Lei nº 10.861/2004.

No Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, conforme consulta aos relatórios institucionais, a primeira Autoavaliação Institucional ocorreu no ano de 2011. O quadro V apresenta os eixos, as dimensões e os indicadores utilizados na última Autoavaliação Institucional do Instituto Federal Farroupilha, realizada no ano de 2017, para avaliar a percepção dos servidores docentes e técnicos administrativos em educação:

**Quadro 5 – Eixos, Dimensões e Indicadores da Autoavaliação Institucional.**

Eixos	Dimensões	Indicadores utilizados para avaliar a percepção dos servidores docentes e técnicos administrativos
<b>Eixo 1 –</b> Planejamento e Avaliação Institucional	<b>Dimensão 8:</b> Planejamento e Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Você procurou saber dos resultados da Autoavaliação de anos anteriores (Relatório da Comissão Própria de Avaliação)?</li> <li>- Os resultados das pesquisas de Autoavaliação dos anos anteriores foram divulgados de forma satisfatória?</li> <li>- Você observa que ações da gestão levam em consideração os apontamentos do relatório de Autoavaliação?</li> <li>- Como você avalia a atuação do Núcleo de Autoavaliação e CPA no seu <i>Campus</i>?</li> </ul>

<b>Eixo 2 –</b> Desenvolvime nto Institucional	<b>Dimensão 1:</b> Missão e Plano de Desenvolviment o Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: “Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável”.</li> <li>- Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)?</li> <li>- Em que medida você participa da implantação das políticas institucionais previstas no PDI?</li> <li>- Existe uma placa ou faixa em que conste a missão do Instituto Federal Farroupilha exposta em algum lugar do <i>Campus</i> onde você trabalha?</li> </ul>
	<b>Dimensão 3:</b> Responsabilidad e Social da Instituição	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Você acredita que os cursos ofertados pelo Instituto Federal Farroupilha contribuem para o desenvolvimento social e econômico da sua região?</li> <li>- Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade?</li> <li>- A Instituição desenvolve ações que estimulem a preservação do meio ambiente?</li> <li>- A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação às diferenças:</li> <li>- Sexuais; - Étnicas; - Religiosas; - Políticas e Condição Social?</li> <li>- Você estimula os discentes do curso em que atua a participar de eventos artístico-culturais?</li> <li>- Você percebe, no ambiente de trabalho e nas atividades/ações desenvolvidas em seu <i>Campus</i>, a preocupação de preparar o estudante para o exercício da cidadania?</li> </ul>

<p><b>Eixo 3 –</b> Políticas Acadêmicas</p>	<p><b>Dimensão 2:</b> Política para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) atende às necessidades e às especificidades da região onde está inserido o <i>Campus</i>?</li> <li>- O docente recebe efetivo apoio/suporte dos setores ligados ao ensino de forma:</li> <li>- Você tem conhecimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela Instituição (seminários, eventos acadêmicos, campanhas, processos seletivos)? - Por qual (is) meio(s) você teve acesso: Sítio Institucional, E-mail Institucional, Material de divulgação da Pró-Reitoria proponente da atividade, Participação em reuniões com chefia imediata, redes sociais, acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior?</li> <li>- Você considera EFICIENTE a divulgação das Políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão da instituição?</li> <li>- Avalie a sua participação nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão desenvolvidas pela instituição como: seminários, eventos acadêmicos, campanhas, projetos, etc.</li> <li>- Você já foi convidado a participar de projetos de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvidos no seu <i>Campus</i>?</li> <li>- Você tem participado de algum projeto de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvido no seu <i>Campus</i>?</li> <li>- Caso você realize alguma atividade de pesquisa ou extensão, ela visa a atender as demandas sociais e regionais?</li> <li>- Você tem interesse em realizar qualificação na forma de: graduação, especialização, mestrado, doutorado, ou não pretende continuar seus estudos?</li> <li>- Você considera que os cursos oferecidos pela</li> </ul>
---	--	---

		instituição são atrativos para os servidores?
	<b>Dimensão 4:</b> Comunicação com a Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A divulgação do curso em que você atua busca identificar-se com a formação do egresso?</li> <li>- Ocorre interação do curso com empresas e/ou instituições da área?</li> <li>- Os cursos oferecidos pela instituição no seu <i>Campus</i> são conhecidos pela comunidade?</li> <li>- Você considera eficiente a disseminação das ações institucionais na sociedade?</li> <li>- Como ferramenta de comunicação, você avalia como eficiente o sítio institucional?</li> <li>- Como ferramenta de comunicação, você avalia como eficiente o e-mail institucional?</li> <li>- Como ferramenta de comunicação, você avalia como eficiente o material impresso?</li> <li>- Como ferramenta de comunicação, você avalia como eficiente o material digital?</li> </ul>
	<b>Dimensão 9:</b> Política de Atendimento aos Discentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe devolutiva das demandas (retorno das atividades) encaminhadas à coordenação de assistência estudantil.</li> <li>- Como você avalia o atendimento aos estudantes prestado pela coordenação de assistência estudantil?</li> <li>- No que diz respeito à acessibilidade de pessoas com necessidades especiais, como você avalia o atendimento aos estudantes?</li> <li>- Quanto à atuação dos núcleos: NEABI (Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas), NAPNE (Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais), NUGEDS (Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade), NPI (Núcleo Pedagógico Integrado), NIT (Núcleo de</li> </ul>

		Inovação Tecnológica), NDE (Núcleo Docente Estruturante), como vc avalia?
<b>Eixo 4 –</b> Políticas de Gestão	<b>Dimensão 5:</b> Políticas de Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O relacionamento entre docentes e técnicos administrativos, no seu <i>Campus</i>, favorece o desenvolvimento das atividades profissionais e/ou acadêmicas?</li> <li>- Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre técnico-administrativos e docentes para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades acadêmicas?</li> <li>- Você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores em níveis de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à qualificação profissional (PIIQP), é suficiente?</li> <li>- Como você avalia as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida dos servidores na instituição?</li> <li>- Como você avalia: a) Sua relação com os colegas TAE; b) A relação dos colegas TAE entre si; c) Sua relação com a chefia imediata?</li> <li>- Como você avalia a forma de escolha das coordenações de setor no seu <i>Campus</i>?</li> <li>- Como você considera o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição?</li> <li>- Os técnico-administrativos que atendem o <i>Campus</i> em que você atua são em número suficiente diante das necessidades que se apresentam?</li> <li>- As políticas de capacitação dos servidores no Instituto Federal Farroupilha são satisfatórias?</li> <li>- As políticas para o incentivo à qualificação dos servidores (graduação, pós-graduação, etc...) definidos</li> </ul>

		<p>pelo Instituto Federal Farroupilha são satisfatórias?</p> <p>- Com relação à sua carreira profissional, você considera que os servidores têm sido atendidos e valorizados?</p>
	<p><b>Dimensão 6:</b> Organização e Gestão da Instituição</p>	<p>- Com relação à Gestão <i>Campus</i> (Direção Geral, Ensino, Administrativa e DPDI):</p> <p>a) A eficiência da gestão:</p> <p>- Com relação à Gestão <i>Campus</i> (Direção Geral, Ensino, Administrativa e DPDI):</p> <p>b) A democracia da gestão:</p> <p>- Com relação à Gestão <i>Campus</i> (Direção Geral, Ensino, Administrativa e DPDI):</p> <p>c) A receptividade dos gestores quanto às demandas:</p> <p>- Com relação à Gestão <i>Campus</i> (Direção Geral, Ensino, Administrativa e DPDI):</p> <p>d) As devolutivas apresentadas pelos gestores quanto às demandas:</p> <p>- Existe espaço para os Técnico-Administrativos contribuírem com a sua opinião para a efetivação de ações que competem à gestão do <i>Campus</i>?</p> <p>- Você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?</p> <p>- Por meio de que recursos você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição? Através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sítio Institucional;</li> <li>• Resoluções/Instruções Normativas aprovadas;</li> <li>• E-mail institucional;</li> <li>• Participação em reuniões com chefia imediata; Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior;</li> <li>• Não procuro me informar sobre as decisões</li> </ul>

		tomadas pelas instâncias superiores da instituição.
	<b>Dimensão 10:</b> Sustentabilidade Financeira	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diante das necessidades estabelecidas no planejamento de seu <i>Campus</i>, você considera que os recursos orçamentários destinados são aplicados levando em consideração a demanda do <i>Campus</i>?</li> <li>- Você conhece a forma de distribuição orçamentária no Instituto Federal Farroupilha?</li> <li>- Você concorda com a distribuição orçamentária no Instituto Federal Farroupilha?</li> <li>- Diante das necessidades estabelecidas no planejamento de seu <i>Campus</i>, você considera que os recursos orçamentários destinados são satisfatórios?</li> </ul>
<b>Eixo 5 –</b> Infraestrutura Física	<b>Dimensão 7:</b> Infraestrutura Física	Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no <i>Campus</i> /unidade: a) sala de aula, laboratórios, biblioteca, acervo biblioteca, limpeza e conservação; limpezas de caixa d'água e manutenção de bebedouros; Serviço de reprografia (xerox); serviço de segurança, Serviços de alimentação; serviços telefônicos; internet; adequação das instalações para pessoas com necessidades especiais; serviços de atendimento de saúde; Seu local de trabalho; espaço para convivência; acesso ao <i>Campus</i> . Quanto às condições de trabalho no <i>Campus</i> : a iluminação e mobiliário (cadeiras, mesas e armários); material de expediente; material de higiene e limpeza.

Observa-se que o Programa de Autoavaliação apresenta indicadores que permitem avaliar a instituição em suas diversas dimensões, podendo, assim, também ser um instrumento de gestão aplicado para a prática de QVT.

Após a abordagem conceitual sobre QVT e QVT no serviço público, apresentação das políticas de gestão de pessoas existentes no Instituto

Federal Farroupilha e apresentação do Programa de Autoavaliação Institucional, iniciamos o capítulo seguinte, que trata de um estudo empírico acerca do problema de pesquisa, o contexto em que o problema se situa, a metodologia utilizada e informações acerca dos métodos de recolha e tratamento de dados.

## 2. **CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO**

### 2.1. PROBLEMA DA PESQUISA

Este trabalho foi concebido a partir do seguinte questionamento: Como os servidores técnicos administrativos em educação, em exercício no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, percebem a qualidade de vida no ambiente de trabalho? Com base nesse problema e, através de processos avaliativos institucionais, constituiu-se um perfil dos sujeitos investigados e procurou-se identificar, dentre políticas e ações de QVT, qual a percepção que os servidores têm sobre as mesmas.

Os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho envolvem várias questões relacionadas às condições de trabalho, às relações interpessoais e à saúde ocupacional disponibilizadas pela Instituição aos servidores. Os colaboradores se mostram mais motivados a realizarem eficiente e qualitativamente melhor suas tarefas se estiverem satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela instituição. Para isso, esta última deve proporcionar programas e políticas de combate às doenças ocupacionais e de melhorias do bem-estar dos servidores, assim atingindo, com maior eficiência, os objetivos individuais e organizacionais.

Nesse sentido, as políticas e práticas de gestão de pessoas relacionadas à qualidade de vida no trabalho têm o objetivo de contribuir para integrar o indivíduo à organização, buscando a melhoria da qualidade e eficiência das relações de trabalho e dos serviços prestados.

O resultado do Programa de Autoavaliação Institucional do IFFar em 2017 permitiu identificar de que forma as políticas relacionadas à gestão de pessoas, são avaliadas e, também, se elas são reconhecidas pelos servidores técnicos administrativos em educação:

1 - “Como você avalia as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida dos servidores na instituição?” Como resultado, 46,15% dos servidores desconhecem tais políticas; 28,21% dos servidores avaliam como insuficientes e 25,64% avaliam como suficientes.

2 – “Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre técnicos administrativos e docentes para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades acadêmicas?” Aferiu-se que 41% dos servidores responderam que não tem conhecimento; 36% dos servidores responderam que parcialmente; e 23% responderam que sim.

Com base nas respostas às duas questões acima, emerge a necessidade institucional primeira de criar, implementar e divulgar as políticas e as práticas institucionais que visam à melhoria da qualidade de vida dos seus servidores. Esta pesquisa, por sua vez, visa lançar luz sobre as políticas e, com base no relatório do Programa de Autoavaliação Institucional realizado em 2017, compreender como os servidores avaliam tais políticas e ações, ou, antes disso, se ambas são conhecidas em sua classificação e caracterização pelos sujeitos envolvidos na pesquisa.

## 2.2.CONTEXTO EM QUE O PROBLEMA SE SITUA

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha – IFFar – está localizado no estado do Rio Grande do Sul. Foi criado pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Sua instituição deu-se através integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Vicente o Sul, de sua Unidade Descentralizada de Ensino de Júlio de Castilhos, da Escola Agrotécnica Federal de Alegrete, e do acréscimo da Unidade Descentralizada de Ensino de Santo

Augusto que anteriormente pertencia ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves.

A sede do IF Farroupilha, a Reitoria, está localizada na cidade de Santa Maria, a fim de garantir condições adequadas para a gestão institucional, facilitando a comunicação e integração entre os *campi*.

Enquanto autarquia, o IFFar possui autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, atuando na oferta de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino. Nesse sentido, os institutos são equiparados às universidades, como instituições acreditadoras e certificadoras de competências profissionais, além de detentores de autonomia universitária.

No Instituto Federal Farroupilha, o ensino tem ênfase na integração de uma formação geral, com princípios humanistas e de base cultural ampla, partindo de contextos regionais e de formação voltada para o trabalho. Concretiza-se em Cursos de Formação Inicial Continuada, Educação Básica Integrada à Educação Profissional, Proeja, Cursos Técnicos Subsequentes, Cursos Superiores de Graduação e Tecnológicos, Pós-Graduação e Cursos de Extensão; todos atendendo, preferencialmente, às necessidades locais e regionais.

Atualmente o Instituto Federal Farroupilha é composto pelas seguintes unidades administrativas: 10 (dez) *campi*, 01 (um) *Campus* Avançado: Uruguaiana e a Reitoria, situada na cidade de Santa Maria/RS.

Reitoria

1. *Campus* Alegrete
2. *Campus* Frederico Westphalen
3. *Campus* Jaguari
4. *Campus* Júlio de Castilhos
5. *Campus* Panambi
6. *Campus* Santa Rosa

7. *Campus* Santo Ângelo
8. *Campus* Santo Augusto
9. *Campus* São Borja
10. *Campus* São Vicente do Sul
11. *Campus* Avançado Uruguaiana

Com essa abrangência, o IFFar visa à interiorização da oferta de educação pública e de qualidade, atuando no desenvolvimento local a partir da oferta de cursos voltados para os arranjos produtivos, culturais, sociais e educacionais da região. Assim, o IFFar, com sua recente trajetória institucional, busca perseguir esse propósito, visando constituir-se em referência na oferta de educação profissional e tecnológica, comprometida com as realidades locais.

As finalidades do IFFar estão elencadas no art. 6º da Lei nº 11.892/2008 o qual apresenta como principais características a oferta de educação profissional e tecnológica em todos os níveis e modalidades buscando a qualificação dos cidadãos objetivando a sua atuação profissional nos setores da economia com foco no desenvolvimento socioeconômico local, bem como buscar através de sua oferta formativa, a consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais.

Art. 6º Os Institutos Federais têm por finalidades e características:

- I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
- II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;
- IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados

com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;

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

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

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

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

IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente. (Lei nº 11.892/2008).

### 2.2.1. A Missão, Visão e Valores

O Instituto Federal Farroupilha tem como valores, de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018: Ética, solidariedade, responsabilidade social e ambiental, comprometimento, transparência, respeito e gestão democrática.

A missão do IFFar é promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável.

Por fim, sua visão é ser excelência na formação de técnicos de nível médio e professores para a educação básica e em inovação e extensão tecnológica.

### 2.2.2. O IFFar - *Campus* Santo Augusto

O IFFar - *Campus* Santo Augusto está situado na Rua Fábio João Andolhe, nº 1100, Bairro Floresta, no município de Santo Augusto/RS, na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. O município de Santo Augusto possui aproximadamente 13.923 habitantes (IBGE, 2018) e sua economia é predominante agrícola, mas também possui fábricas e um comércio ativo.

A origem do *Campus* Santo Augusto se deu através do Centro de Educação Profissional - Ceprovale mantido pela Fundação Vale do Rio Turvo para o Desenvolvimento Sustentável – FUNDATURVO/DS, para atender a demanda de ensino profissional do município de Santo Augusto e região.

Com a Federalização através do Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves - CEFET-BG, a instituição passou a ser uma Unidade de Ensino Descentralizada – UNED – do CEFET-BG, mantida com recursos do Ministério da Educação, transformando-se, assim, num estabelecimento de ensino público gratuito.

Inaugurada em 18 de dezembro de 2007, a UNED iniciou suas atividades letivas com as primeiras turmas em 25 de fevereiro de 2008, ofertando 07 turmas de 40 alunos cada, em seis diferentes cursos.

Em dezembro de 2008, foi sancionada pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, a Lei nº 11.892, criando os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. A partir da assinatura da regulamentação da criação dos institutos federais, a Unidade de Ensino Descentralizada de Santo Augusto passou a ser um *campus* do Instituto Federal Farroupilha.

O IFFar - *Campus* Santo Augusto possui uma área aproximada de 20,9 hectares, com uma infraestrutura de 11.000 m<sup>2</sup> construídos e atende, atualmente, cerca de 950 estudantes matriculados em cursos de ensino médio, superior, proeja e na modalidade Educação à Distância - EAD.

**Figura 4 - Foto aérea do IFFar – Campus Santo Augusto**



Fonte: Site institucional.

Os cursos ofertados pelo *Campus* buscam a inserção no mercado de trabalho regional ao mesmo tempo em que formam professores para o ensino básico. Atualmente o IFFar - *Campus Santo Augusto* oferta os seguintes cursos:

**Quadro 6 - Relação de cursos ofertados pelo IFFar - *Campus Santo Augusto***

<b>Tipo</b>	<b>Grau</b>	<b>Nomenclatura</b>
Ensino Médio	Técnico Integrado	Administração
Ensino Médio	Técnico Integrado	Agropecuária
Ensino Médio	Técnico Integrado	Alimentos
Ensino Médio	Técnico Integrado	Informática
Ensino Médio	Proeja	Técnico em Agroindústria
Superior	Tecnológico	Tecnólogo em Agronegócio

Superior	Tecnológico	Tecnólogo em Alimentos
Superior	Licenciatura	Licenciatura em Computação
Superior	Licenciatura	Licenciatura em Ciências Biológicas
Superior	Bacharelado	Administração
Superior	Bacharelado	Agronomia

Fonte: Site institucional.

### 2.2.3. O Quadro Funcional

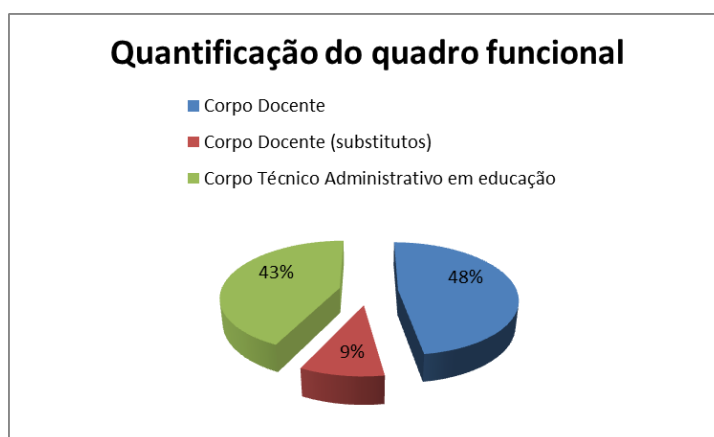
Atualmente o IFFar – *Campus* Santo Augusto conta com o seguinte quadro funcional:

**Quadro 7 – Quadro Funcional – IFFar - *Campus* Santo Augusto**

<b>Categorias / Servidores</b>	<b>Número</b>
Corpo Docente	60
Corpo Docente (substitutos)	12
Corpo Técnico Administrativo em Educação	54
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>

Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (fevereiro, 2018).

**Gráfico 1 – Quantificação do quadro funcional do IFFar – *Campus* Santo Augusto no ano de 2018.**



Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (Agosto, 2018).

## 2.3. OBJETIVOS DO ESTUDO

### 2.3.1. Objetivo Geral

Analisar a percepção dos servidores técnicos administrativos em educação em exercício no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, através da interpretação dos resultados contidos no relatório do Programa de Autoavaliação Institucional, acerca da qualidade de vida no trabalho e das políticas e práticas de gestão de pessoas institucionais orientadas à promoção desta.

### 2.3.2. Objetivos Específicos:

- Realizar um levantamento documental identificando quais são as políticas de gestão de pessoas criadas pelo Instituto Federal Farroupilha com vistas à promoção da qualidade de vida de seus servidores;
- Analisar como os servidores técnicos administrativos em educação percebem a qualidade de vida no trabalho a partir dos indicadores mensurados no questionário do Programa de Autoavaliação Institucional;
- Identificar quais as práticas de gestão de pessoas que se voltam para a promoção da qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal Farroupilha – *Campus Santo Augusto*.

### 2.4. QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO

Para melhor compreensão sobre o tema desta pesquisa, “Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação, em exercício no Instituto Federal Farroupilha – *Campus Santo Augusto*”, cuja problemática versará sobre “Como os servidores técnicos administrativos em educação, em exercício no Instituto Federal Farroupilha - *Campus Santo Augusto* percebem a qualidade de vida no ambiente de trabalho, através da interpretação dos critérios elencados no Programa de Autoavaliação Institucional”, pretende-se analisar as seguintes questões investigativas:

- \* Quais são os fatores, critérios e indicadores que determinam a qualidade de vida no trabalho de acordo com pesquisadores como Walton, Westley e Fernandes?

- \* Quais são as políticas de gestão de pessoas criadas pelo Instituto Federal Farroupilha com vistas à promoção da qualidade de vida de seus servidores?
- \* Quais as práticas de gestão de pessoas que estão em execução no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto?
- \* Com base no Relatório de Autoavaliação Institucional, qual a percepção dos servidores investigados acerca da qualidade de vida no trabalho no âmbito do Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto?
- \* Os resultados obtidos através do Programa de Autoavaliação Institucional realizado no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto são considerados pela equipe de gestão para propor medidas orientadas à qualidade de vida no trabalho?

## 2.5. OPÇÕES METODOLÓGICAS E SUA JUSTIFICAÇÃO

O presente estudo investigativo caracteriza-se pela abordagem qualitativa e quantitativa, cujo objetivo é conhecer a percepção dos servidores técnicos administrativos em educação acerca das questões que envolvem qualidade de vida no trabalho, desde as políticas de gestão de pessoas existentes até sua aplicação no ambiente organizacional. A pesquisa partiu do levantamento documental das políticas e das práticas de gestão de pessoas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho e, após, a análise da percepção dos servidores técnicos administrativos em educação, a qual foi obtida através da interpretação dos resultados contidos no relatório do Programa de Autoavaliação Institucional, sobretudo considerando os indicadores expressos através do questionário aplicado que mantinham relação com as categorias de QVT sugeridas por Walton (1973).

Os dados foram recolhidos através do questionário do programa de Autoavaliação Institucional aplicado aos servidores técnicos administrativos

em Educação, o qual está publicado no Relatório de Autoavaliação Institucional – Ano Base 2017. Esse questionário era composto por 48 questões e foi disponibilizado de forma eletrônica, através de e-mail, sob a entrega antecipada de senha aos servidores, de modo que cada servidor só podia responder uma única vez o questionário.

Das questões que integram o Relatório de Avaliação Institucional, foram selecionadas 28 questões de múltipla escolha, as quais têm relação com a pesquisa e que permitem realizar a análise conforme as categorias/indicadores do Modelo do Walton.

A partir dos indicadores percentuais (quantitativo) é possível inferir o nível de satisfação, amplitude ou mesmo o descontentamento com as políticas de qualidade de vida. Minayo (2009, p. 22) assevera que a pesquisa qualitativa e a quantitativa quando trabalhadas em conjunto trazem riqueza de informações, aprofundamento e maior fidedignidade de interpretação. Nesse sentido, conjugar as duas abordagens permitiu explorar mais informações, e de forma mais consistente, que trabalhar apenas sob o viés de uma das duas.

Caracterizados os sujeitos, os dados serão submetidos à análise, que perpassa os dez princípios definidos por Tesch (1990, citado por Gil, 2012) de práticas orientadoras da análise qualitativa, quais sejam:

1. A análise não é a última fase do processo de pesquisa; ela é cíclica ou concomitante à coleta de dados.
2. O processo de análise é sistemático e compreensivo, mas não é rígido.
3. O acompanhamento dos dados inclui uma atividade reflexiva que resulta num conjunto de notas de análise que guiam o processo.
4. Os dados são segmentos, isto é, subdivididos em unidades relevantes e significativas, mas que mantêm relação com o todo.
5. Os segmentos de dados são categorizados de acordo com um sistema organizado que é predominantemente derivado dos próprios dados.
6. A principal ferramenta intelectual é a comparação.
7. As categorias para escolha dos segmentos são tentativas e preliminares desde o início e permanecem flexíveis.

8. A manipulação qualitativa dos dados durante a análise é uma atividade eclética; não há uma maneira de fazê-la.
9. Os procedimentos não são científicos nem mecanicistas.
10. O resultado da análise é um tipo de síntese em mais alto nível (Tesch, citado por Gil, p. 176, 177).

De outro modo, a pesquisa quantitativa permite, através da matemática, ou seja, de dados quantificáveis, descrever as relações entre as variáveis.

## 2.6. PÚBLICO ALVO

Esta pesquisa foi desenvolvida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha – *Campus* Santo Augusto e o público-alvo foram os servidores técnicos administrativos em educação que participaram da pesquisa de autoavaliação institucional realizada no ano de 2017, através do Programa de Autoavaliação Institucional.

O questionário de autoavaliação foi aplicado aos segmentos Discente, TAE, Docente e Sociedade Civil no período de 05/06 a 30/06/2017.

Conforme o Relatório de Autoavaliação, 41 servidores do segmento TAE responderam-no, representando aproximadamente 75% da categoria. Ao proceder à análise dos dados, verificou-se que o número de servidores que respondeu ao questionário oscilou em algumas questões, o que pode indicar que não era necessário responder todas as questões para finalizar a inquirição.

### 2.6.1. Perfil dos servidores técnicos administrativos em educação do IFFar – *Campus* Santo Augusto

No ano-base 2017, estavam em exercício no IFFar – *Campus* Santo Augusto, 55 servidores técnicos administrativos em educação, todos convidados a participar do processo de autoavaliação institucional proposta, dos quais a maior parte, 30, é do sexo masculino e os outros 25 são do sexo feminino.

**Gráfico 2 – Por gênero**



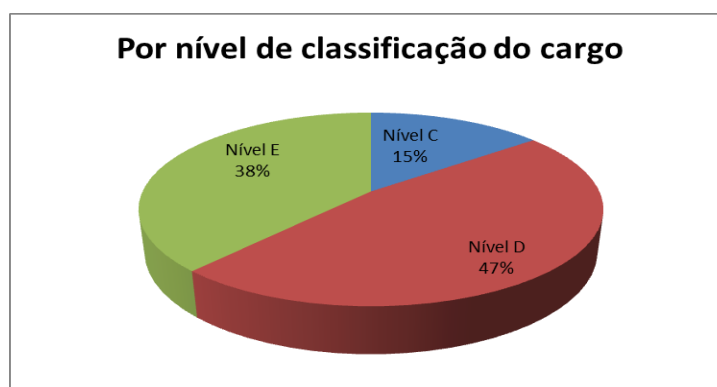
Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (Agosto, 2018).

Conforme a Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, a carreira dos servidores está estruturada em 5 (cinco) níveis de classificação, quais sejam: A, B, C, D, E. Conforme o texto da norma, nível de classificação é o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência,

risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (Lei Nº 11.091, art. 5, II).

Dentre os sujeitos investigados, observou-se que nenhum pertence aos níveis A ou B, que envolvem as funções que possuem menor exigência de escolaridade para ingresso por demandarem menos habilidades específicas para execução das atividades. Oito servidores pertencem ao nível C, cujo nível de escolaridade para ingresso no cargo é ensino fundamental completo. O maior número de servidores técnicos administrativos em educação, 26 pessoas, em exercício na Instituição pesquisada, ocupam cargos diversos de nível D, cujo nível de escolaridade requerida para investidura nos cargos é ensino médio completo. Finalmente, 21 servidores ingressaram na carreira no nível E, cujos cargos requerem formação de nível superior para investidura.

**Gráfico 3 – Por nível de classificação do cargo**



Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (Agosto, 2018).

Os participantes da pesquisa, que tiveram acesso à avaliação institucional, constituem-se em uma população jovem. O grupo de servidores técnicos administrativos em educação em exercício no ano de 2017, no IFFar – *Campus* Santo Augusto, era constituído majoritariamente por pessoas cujas idades variavam entre 31 e 40 anos de idade, totalizando 28 servidores neste intervalo. Outros 15 servidores tinham idades entre 41 e 50 anos apenas 2 servidores apresentavam idade superior a 51 anos. Na extremidade oposta,

10 servidores figuravam entre os mais jovens servidores da Instituição, com até 30 anos de idade.

**Gráfico 4 – Por faixa etária**

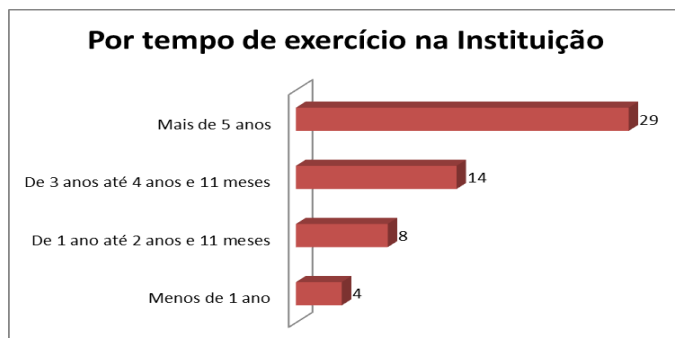


Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (Agosto, 2018).

No tocante ao tempo de exercício na instituição pesquisada, observou-se que a maior parte dos sujeitos investigados estava há 5 anos ou mais no IFFar – *Campus* Santo Augusto. São 29 servidores que se caracterizavam como os mais antigos em exercício no *Campus*.

Em seguida, 14 servidores possuíam mais de 3 e menos de 5 anos de efetivo exercício na instituição. Finalmente, 12 servidores arrolados na pesquisa possuíam menos de 3 anos de efetivo exercício, sendo que 4 destes estavam há menos de 1 ano na instituição.

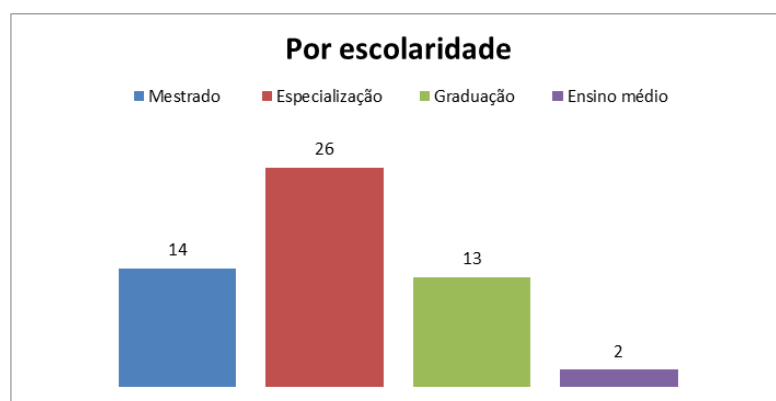
**Gráfico 5 – Por tempo de exercício na Instituição**



Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (Agosto, 2018).

Outro dado extraído da análise de perfil dos sujeitos investigados diz respeito à escolaridade dos mesmos. Em que pese haver uma escolaridade mínima para ingresso nos diferentes níveis, como já expresso, outros fatores motivam os servidores a buscar seguimento em sua formação, almejando nível de formação superior àquela requerida para o cargo que ocupam.

**Gráfico 6 – Por escolaridade**



Fonte: Coordenação Geral de Pessoas – CGP (Agosto, 2018).

Dessa forma, verificou-se que 14 servidores em exercício no IFFar – *Campus Santo Augusto* possuíam formação em nível mestrado *Stricto sensu*. Outros 26 servidores tinham certificação em nível de especialização *Lato sensu*, constituindo a maior parcela dos servidores. Ainda, havia 13 servidores com graduação e apenas 2 outros possuíam formação em nível médio, seja ele regular ou técnico.

## 2.7. TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS

Neste estudo, foi empregada a técnica de pesquisa documental. Segundo Marconi e Lakatos (2010), esse tipo de pesquisa consiste em coletar dados em

documentos, escritos ou não, assim constituindo o que se denomina como fonte primária.

Primeiramente, foram analisados os documentos públicos do Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, disponíveis em meio digital (sítio institucional), com o objetivo de elencar as legislações, políticas e programas de gestão de pessoas que se voltam à promoção da qualidade de vida no trabalho. Tais fontes de coletas de dados escritas são consideradas primárias.

A segunda parte da investigação considerou uma fonte secundária de informações: o Relatório de Autoavaliação Institucional, disponibilizado para consulta pela CPA. Nesse relatório, encontra-se o questionário aplicado aos servidores por meio eletrônico. Das 48 questões de que é composto, objetivou-se extrair aquelas que têm relação com os conceitos de QVT referenciados por Walton (1973), com a finalidade de analisar a percepção dos servidores através dos indicadores mensurados no relatório.

Além disso, para subsidiar a análise dos dados recolhidos, foi necessário, também, lançar mão de pesquisa bibliográfica para compor o referencial teórico deste trabalho.

A bibliografia pertinente oferece meios para definir, resolver não somente problemas já conhecidos, como também explorar nas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente e tem por objetivo permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações (Manzo, 1971, citado por Marconi & Lakatos, 2010, p. 166).

Dessa forma, para cada objetivo que se propõe cumprir, surge a necessidade de aplicar uma técnica específica de recolha de dados, de modo a realizar uma pesquisa que minimize as possibilidades de erro na sua execução.

## 2.8. TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS

O tratamento dos dados deu-se através da análise de conteúdo de natureza qualitativa e quantitativa, embasada numa pesquisa documental acerca de legislações e, posteriormente, relacionando-se as questões do relatório do programa de autoavaliação institucional, desenvolvido no ano de 2017, às categorias conceituais sugeridas por Walton (1973) no tocante à qualidade de vida no trabalho, e que têm relação direta com as políticas de gestão de pessoas na Instituição.

Uma vez identificadas as questões do relatório de autoavaliação que se comunicam com as categorias propostas por Walton (1973), as respostas das mesmas foram tabuladas de acordo com sua natureza.

Uma vez realizada a categorização das questões trazidas no relatório institucional, foram aferidas as respostas dos servidores técnicos administrativos em educação que responderam o questionário.

A partir dessa aferição, foi verificado se as políticas existentes, bem como as práticas desenvolvidas no IFFar – *Campus* Santo Augusto estão sendo avaliadas positiva ou negativamente pelos servidores. Para tal, foram agrupadas (somadas) respostas que indicam maior grau de satisfação, ou algum grau de satisfação, bem como foram agrupadas aquelas que demonstrem maior descontentamento ou desconhecimento das políticas e práticas de QVT.



### 3. **CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

A análise dos dados recolhidos na pesquisa foi realizada, primeiramente, relacionando-se as categorias conceituais propostas por Walton e os critérios de QVT com as questões (indicadores) exaradas no Programa de Autoavaliação Institucional que eram relacionadas aos objetivos da investigação.

Considerando o Modelo de Richard Walton (1973), já referenciando neste trabalho, pode-se relacionar as categorias e os critérios de QVT aos indicadores do relatório do programa de autoavaliação conforme o quadro abaixo:

**Quadro 8 – Categorização dos indicadores conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>CRITÉRIOS DE QVT</b>	<b>Questões (indicadores) do Programa de Autoavaliação (Anexo B)</b>
1 – COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários	Não abordado
2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade	35, 36, 46 e 47

3 – USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho	2, 3, 4, 7, 8, 39 e 40
4 – OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego	23, 24, 32, 33 e 37
5 – INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário	13, 29, 30 e 31
6 – CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade de pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas	38 e 41
7 – O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família	34
8 – RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego	6, 10, 11, 12 e 25

Concluída essa fase de categorização dos indicadores, serão, agora, analisadas as questões, agrupadas de acordo os conceitos sugeridos por Walton (1973).

### 3.1. ANÁLISE DAS CATEGORIAS CONCEITUAIS DE WALTON

#### 3.1.1. Compensação Justa e Adequada

Constatou-se que os questionários do relatório do programa de autoavaliação institucional não contemplam questões relacionadas à categoria 1.

Nesse sentido, é importante que se faça menção às diferenças entre as categorias de trabalhadores das esferas privada e pública. Enquanto os trabalhadores ligados à primeira podem ser diretamente recompensados pelos critérios propostos por Walton, os últimos têm sua remuneração estabelecida em legislação própria, de modo que independe de suas chefias imediatas e da instituição na qual se encontram em exercício qualquer tipo recompensa remuneratória. Nesse sentido, não há mensuração, no âmbito dos instrumentos de avaliação da instituição, acerca do nível de satisfação de seus servidores com tais indicadores.

#### 3.1.2. Condições de Trabalho

Para análise da categoria 2 – Condições de trabalho foram analisadas as questões 35, 36, 46 e 47.

Essa categoria aborda os critérios referentes às condições existentes no ambiente de trabalho, quais sejam: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, materiais e equipamentos, salubridade do ambiente.

No relatório do Programa de autoavaliação institucional, os indicadores pertencentes a esta categoria foram mensurados através das seguintes questões:

**Tabela 1 – Questão 35 - Como você avalia as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida dos servidores na instituição?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Suficientes	10	25,64%
Insuficientes	11	28,21%
Desconheço tais políticas	18	46,15%
<i>TOTAL</i>	<i>39</i>	<i>100%</i>

Nessa questão, percebe-se que grande parte dos sujeitos investigados considera insuficiente ou desconhecem as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida na instituição, restando apenas 10 (25,64%) que as consideram suficientes.

**Tabela 2 – Questão 36 - Os técnico-administrativos que atendem o *Campus* em que você atua são em número suficiente diante das necessidades que se apresentam?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	4	10,26%
Parcialmente	20	51,28%
Não	15	38,46%
<i>TOTAL</i>	<i>39</i>	<i>100%</i>

Com relação à força de trabalho, pode-se inferir que a maioria dos técnicos administrativos (20 investigados, ou 51,28%) considera que o número de técnicos administrativos que realizam as atividades da instituição atende

parcialmente as necessidades. Apenas 10,20% julga adequada a quantidade de técnicos administrativos para execução das tarefas.

**Tabela 3 – Questão 46 - Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho no *Campus*.**

	Excelente	%	Bom	%	Razoável	%	Ruim	%	Péssimo	%	Inexistente ou insuficiente	%
Salas de aula	19	48,72	19	48,72	0	0	0	0	0	0	1	2,56
Laboratórios	24	61,54	14	35,90	1	2,56	0	0	0	0	0	0
Infraestrutura da Biblioteca	1	2,56	20	51,28	17	43,59	0	0	0	0	0	0
Limpeza e conservação	14	35,90	24	61,54	1	2,56	0	0	0	0	0	0
Limpezas de caixa d'água e manutenção de bebedouros	5	12,82	24	61,54	9	23,08	0	0	0	0	1	2,56

Serviço de segurança	8	20,5 1	28	71,7 9	3	7,69	0	0	0	0	0	0
Serviço de alimentação	16	41,0 3	20	51,2 8	2	5,13	1	2,56	0	0	0	0
Serviços telefônicos	4	10,2 6	15	38,4 6	9	23,0 8	2	5,13	0	0	0	0
Serviços Internet	9	23,0 8	24	61,5 4	5	12,8 2	1	2,56	0	0	0	0
Adequação das instalações para pessoas com necessidades especiais	9	23,0 8	25	64,1 0	4	10,2 6	1	2,56	0	0	0	0
Seu local de trabalho	9	23,0 8	25	64,1 0	4	10,2 6	1	2,56	0	0	0	0
Espaço de convivência	2	5,13	15	38,4 6	9	23,0 8	3	7,69	0	0	10	25,6 4
Acesso ao <i>Campus</i>	6	15,3 8	21	53,8 5	8	20,5 1	3	7,69	1	2,56	0	0
<i>MÉDIAS</i>		24,8 5		54,0 4		14,2 0		2,37		0,20		2,37

No tocante à infraestrutura da instituição, o que se observa é que grande parte dos técnicos administrativos que responderam o questionário da Autoavaliação Institucional consideram-na excelente ou boa, perfazendo 78,90% do total das respostas.

**Tabela 4 – Questão 47 - Quanto às condições de trabalho.**

	<b>Excelente</b>	<b>%</b>	<b>Bom</b>	<b>%</b>	<b>Razoável</b>	<b>%</b>	<b>Ruim</b>	<b>%</b>	<b>Inexist. ou insufic.</b>	<b>%</b>
Iluminação	9	23,08	27	69,23	3	7,69	0	0	0	0
Mobiliários (cadeiras)	10	25,64	22	56,41	5	12,82	2	5,13	0	0
Mobiliário (mesas)	11	28,21	24	61,54	4	10,26	0	0	0	0
Mobiliário (armários)	10	25,64	24	61,54	5	12,82	0	0	0	0
Mobiliário (gaveteiros)	10	25,64	24	61,54	3	7,69	1	2,56	1	2,56
Computadores	14	35,90	18	46,15	6	15,38	0	0	1	2,56
Impressoras	10	25,64	18	46,15	10	25,64	1	2,56	0	0
Materiais de expediente	10	25,64	23	58,97	5	12,82	1	2,56	0	0
Material de higiene e limpeza	9	23,08	26	66,67	3	7,69	1	2,56	0	0
<i>MÉDIAS</i>		<i>26,50</i>		<i>58,69</i>		<i>12,53</i>		<i>1,71</i>		<i>0,57</i>

Em relação às condições do ambiente de trabalho, pode-se afirmar que maioria absoluta, 85,18%, julga excelentes ou bons os equipamentos, mobiliários e demais itens que compõem esse quesito.

### 3.1.3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Para análise da Categoria 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades – foram analisadas as questões 2, 3, 4, 7, 8, 39 e 40. Tais indicadores permitem mensurar as oportunidades que o trabalhador tem de aplicar, no seu trabalho, seu saber e suas aptidões profissionais, destacando-se os seguintes critérios: autonomia, relevância das tarefas desempenhadas na vida e no trabalho, identidade da tarefa, possibilidade de uso das habilidades e capacidades do indivíduo no exercício de suas funções e *feedback* sobre os resultados alcançados em seu trabalho.

**Tabela 5 – Questão 2 - Você procurou saber dos resultados da Autoavaliação de anos anteriores (Relatório do Programa de Autoavaliação)?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	21	51,22%
Não	20	48,78%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Tabela 6 – Questão 3 - Os resultados das pesquisas de Autoavaliação dos anos anteriores foram divulgados de forma satisfatória?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	16	39,02%
Parcialmente	11	26,83%
Não	3	7,32%
Desconheço	11	26,83%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

As questões 2 e 3 voltam-se à retroinformação do servidor acerca da avaliação dos resultados alcançados através do seu trabalho. Considera-se o resultado da autoavaliação como o principal instrumento de *feedback* ao servidor.

Em análise, observa-se que há uma regularidade entre o número de técnicos administrativos em educação que informou conhecer os resultados da autoavaliação e o número dos que indicaram que tais dados foram publicizados de forma satisfatória. De outra forma, é análogo o número de TAES respondentes que não têm interesse no resultado da pesquisa interna ao número daqueles que não avaliam positivamente a sua divulgação, bem como os que dizem desconhecer-la.

**Tabela 7 – Questão 4 - Você observa que ações da gestão levam em consideração os apontamentos do relatório de Autoavaliação?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	24	58,53%
Não	5	12,20%
Desconheço	12	29,27%
<i>TOTAL</i>	<i>41</i>	<i>100%</i>

Na questão acima, nota-se que grande parte dos técnicos administrativos (24 investigados, ou 58,53%) percebe que as decisões administrativas, adotadas pela equipe de gestão, encontram respaldo no Relatório de Autoavaliação Institucional; portanto, tem-se que, em certa medida, as informações reportadas pelos servidores através deste instrumento são validadas e consideradas no momento da construção das políticas internas.

**Tabela 8 – Questão 7 – Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI?**

<b>Resposta</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim	17	41,46%
Parcialmente	24	58,54%
Não	0	0,00%
<i>TOTAL</i>	<i>41</i>	<i>100%</i>

**Tabela 9 – Questão 8 – Em que medida você participa da implantação das políticas institucionais previstas no PDI?**

<b>Resposta</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentagem</b>
Participo ativamente	5	12,20%
Participo eventualmente	25	60,98%
Nunca participei	11	26,83%
<i>TOTAL</i>	<i>41</i>	<i>100%</i>

As questões 7 e 8 abordam a construção do PDI, documento produzido coletivamente e que norteia as ações da Instituição por um determinado período. A construção do Plano de Desenvolvimento Institucional encontra-se intimamente ligada ao Relatório de Autoavaliação à medida que sua elaboração observa a avaliação dos servidores sobre os diversos aspectos tratados.

Nesse sentido, vemos que ainda é menor o número de técnicos administrativos que atuam na construção do PDI (36%) do que o número daqueles que conhecem um dos principais instrumentais para sua elaboração, o Relatório de Avaliação Institucional.

**Tabela 10 – Questão 39 – Você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?**

<b>Resposta</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim	24	61,54%
Parcialmente	15	38,46%
Não	0	0,00%
<i>TOTAL</i>	<i>41</i>	<i>100%</i>

**Tabela 11 – Questão 40 – Por meio de que recursos você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?**

<b>Resposta</b>	<b>Total de respostas</b>
Sítio Institucional	30
Resoluções/Instruções Normativas aprovadas	23
E-mail Institucional	32
Participação em reuniões com chefia imediata	24
Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior	13
Não procuro informar-me sobre as decisões tomadas pelas instâncias superiores da instituição	1

O conhecimento acerca das decisões que são tomadas pelas instâncias superiores da Instituição foi mensurado nas questões 39 e 40. Na questão 39, 61,54% dos técnicos administrativos que responderam o questionário informaram que buscam informações sobre decisões da equipe de gestão, em oposição a 38,46% de entrevistados que indicaram procurar parcialmente tais informações.

Com relação aos meios de comunicação pelos qual tais informações chegam aos servidores (e aqui importa destacar que cada servidor consultado

através da autoavaliação podia indicar mais de uma resposta), verifica-se que o emprego das mídias digitais, como sítio e e-mail, conferem maior acesso e mais celeridade à propagação das informações institucionais. Ainda, é ínfimo o número de servidores que não buscam tais informações.

#### 3.1.4. Oportunidade de Crescimento e Segurança

Para análise da Categoria 4, Oportunidade de Crescimento e Segurança, foram analisadas as questões 23, 24, 32, 33 e 37.

Essa categoria proposta por Walton (1973) mede as oportunidades que a Instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego, lançando mão dos seguintes critérios: possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança de emprego.

**Tabela 12 – Questão 23 - Você tem interesse em realizar qualificação na forma de:**

<b>Resposta</b>	<b>Participantes</b>	<b>Percentage m</b>
Técnico	0	0,00%
Graduação	1	2,50%
Especialização	2	5,00%
Mestrado	20	50,00%
Doutorado	16	40,00%
Não pretendo continuar meus estudos.	1	2,50%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Tabela 13 – Questão 24 – Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?**

Cursos	Sim		Parcialmente		Não		Desconheço		Sem resposta	
		%		%		%		%		%
Técnicos	17	42,50	12	30	9	22,5	2	5	0	0
Graduação	19	47,50	16	40	5	12,5	0	0	0	0
Especialização	16	40	18	45	4	10	2	5	0	0
Mestrado	17	42,5	11	27,5	4	10	8	20	0	0
<i>MÉDIAS</i>		43,13		35,63		13,75		7,50		

As oportunidades de crescimento em uma instituição pública não prevêm a mudança de função, dada a natureza de sua admissão, através de concurso público para cargo específico. Porém, podemos entender que as designações para servidores concursados ocuparem cargos de Coordenação, Chefia ou Assessoramento estão, de alguma forma, ligadas à sua qualificação profissional. Além disso, as progressões na carreira, previstas em lei, ocorrem à medida que o servidor avança na titulação. Dessa forma, é notório que muitos dos técnicos administrativos em educação investigados manifestaram interesse em realizar uma qualificação acima do grau que já possuem (questão 23), sendo que 90% manifestaram desejo de participar de programas de mestrado ou doutorado, o que indica grande número de servidores com graduação e especialização, em exercício na instituição.

Além disso, importa destacar que 43,13% dos investigados consideraram que os cursos oferecidos pela própria Instituição são atrativos para o grupo interrogado (questão 24). Outros 56,88% dos investigados, por sua vez, consideraram os mesmos cursos pouco atrativos, nada atrativos ou não souberam afirmar.

**Tabela 14 – Questão 32 – Como você avalia a forma de escolha das coordenações de setor no seu *Campus*?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Adequada	33	84,62%
Inadequada	6	15,38%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Como mencionado na análise da questão 23, a designação de um servidor para ocupar uma função gratificada, seja de Coordenação, Chefia ou Assessoramento, implica a percepção de uma vantagem pecuniária ao mesmo. Dessa forma, ao se avaliar tais designações, estamos julgando o mérito daqueles que a receberam. Nesse sentido, as respostas à questão 32 indicam que a maioria absoluta dos servidores técnicos administrativos em educação corroborou com as designações indicadas pela direção da instituição.

**Tabela 15 – Questão 33 – Você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores em níveis de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional – PIIQP – é suficiente?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	13	33,33%
Não	21	53,85%
Desconheço	5	12,82%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

**Tabela 16 – Questão 37 – Avaliação dos itens relacionados às políticas de pessoal:**

	Sim	%	Parcialmente	%	Não	%	Desconheço	%	Sem resposta	%
As políticas para a capacitação dos servidores desenvolvidas pelo Instituto Federal Farroupilha são satisfatórias?	8	20,51	20	51,58	10	25,64	1	2,56	0	0
As políticas para o incentivo à qualificação dos servidores (graduação, pós-graduação, mestrado, etc...) definidas pelo Instituto Federal Farroupilha são satisfatórias?	9	23,08	26	66,67	4	10,26	0	0	0	0
Com relação à sua carreira profissional, você considera que os servidores têm sido atendidos e valorizados?	8	20,51	22	56,41	9	23,08	0	0	0	0
<i>MEDIAS</i>		21,37		58,22		19,66		0,85		0

Em relação às políticas de qualificação dos servidores, cuja percepção foi avaliada através das questões 33 e 37, os técnicos administrativos em educação investigados afirmaram, primeiramente, que o valor destinado ao Programa de Incentivo à Qualificação Profissional – PIIQP – não atende às necessidades daqueles que estão em processo de formação continuada (53,85%). Além desse dado, importa destacar que, em se tratando de um programa de extrema relevância, para o qual é destinado o valor anual de 1% do orçamento da Instituição, 12,82% dos investigados afirmam desconhecê-lo.

Nesse sentido, ao analisar os dados obtidos através da questão 37, é justificável que a maior parte dos técnicos administrativos que realizaram a avaliação, 77,88%, considera as políticas institucionais para sua qualificação e capacitação pouco ou nada satisfatórias, uma vez que estão diretamente ligadas ao suporte financeiro oferecido para sua realização. Essa situação reflete, também, o baixo índice de satisfação com a valorização da carreira profissional, que foi aprovada por apenas 20,51% dos respondentes.

### 3.1.5. Integração Social na Organização

Para análise da categoria 5, Integração Social na Organização, que objetiva medir o grau de interação social existente na Instituição, foram analisadas as questões 13, 29, 30 e 31. Os critérios que subsidiam essa categoria são a igualdade de oportunidades, as relações interpessoais, a satisfação com o respeito às individualidades, as raças, as crenças, os gêneros, o sentimento de pertencer à Instituição, identificando-se com suas práticas, entre outros.

**Tabela 17 – Questão 13 – A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças:**

	<b>Sim</b>	<b>%</b>	<b>Não</b>	<b>%</b>	<b>Desconheço</b>	<b>%</b>	<b>Sem resposta</b>	<b>%</b>
Sexuais	37	90,24	1	2,44	3	7,32	0	0
Étnicas	36	87,80	2	4,88	3	7,32	0	0
Religiosas	33	80,49	1	2,44	7	17,07	0	0
Políticas	28	68,29	8	19,51	5	12,20	0	0
Condição Social	38	92,68	1	2,44	2	4,88	0	0
<i>MÉDIAS</i>		<i>83,90</i>		<i>6,34</i>		<i>9,76</i>		<i>0</i>

**Tabela 18 – Questão 29 – Como são avaliadas as relações entre o próprio entrevistado com os demais colegas TAES, como é avaliada a relação geral de TAES com outros TAES e, por fim, como é avaliada a relação de TAES com suas chefias imediatas:**

	<b>Excelente</b>	<b>%</b>	<b>Bom</b>	<b>%</b>	<b>Razoável</b>	<b>%</b>	<b>Ruim</b>	<b>%</b>	<b>Péssimo</b>	<b>%</b>
A sua relação com os seus colegas TAES?	12	30,77	24	61,54	3	7,69	0	0	0	0
O relacionamento	6	15,38	26	66,67	7	17,95	0	0	0	0

dos seus colegas TAES entre si?										
A sua relação com a chefia imediata?	15	38,46	21	53,85	1	2,56	2	5,13	0	0
<i>MÉDIAS</i>		<i>28,20</i>		<i>60,69</i>		<i>9,40</i>		<i>1,71</i>		<i>0</i>

Em relação à análise da categoria 5, as respostas às questões 13 e 29 permitem evidenciar que a Instituição propicia um ambiente em que o convívio social de forma harmônica e respeitosa é amplamente valorizado. Assim mais de 83% dos entrevistados avaliou que a Instituição mantém conduta ética no que diz respeito às diferenças étnicas, sexuais, políticas, religiosas e de condição social. Como reflexo, as relações interpessoais também obtiveram aprovação da maior parte dos sujeitos arrolados na pesquisa. No total, 88,89% dos técnicos administrativos em educação que responderam o questionário da Autoavaliação afirmam que estão satisfeitos com o relacionamento interpessoal, seja na sua relação com os demais colegas ou, ainda, entre colegas do segmento TAE e seus chefes imediatos.

**Tabela 19 – Questão 30 – O relacionamento entre docentes e técnicos administrativos, no seu *Campus*, favorece o desenvolvimento das atividades profissionais e/ou acadêmicas?**

<b>Resposta</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim	14	35,90%
Parcialmente	23	58,97%
Não	2	5,13%
Sem resposta	0	0,00%
<i>TOTAL</i>	<i>39</i>	<i>100%</i>

**Tabela 20 – Questão 31 - Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre técnico-administrativos e docentes para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades acadêmicas?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	9	23,08%
Parcialmente	14	35,90%
Não	16	41,03%
Sem resposta	0	0,00%
<i>TOTAL</i>	<i>39</i>	<i>100%</i>

Em relação à integração dos servidores técnicos administrativos em educação com os servidores docentes, os sujeitos analisados manifestaram que falta proximidade entre os grupos para fortalecer o desenvolvimento de atividades profissionais. Esse aspecto foi apontado por 64,1% dos entrevistados. Como consequência disso, 76,93% dos servidores investigados afirmaram que desconhecem total ou parcialmente ações para o desenvolvimento de atividades acadêmicas.

### 3.1.6. Constitucionalismo

Para análise da categoria 6, que trata de Constitucionalismo, o qual mede o grau em que os direitos do empregado são assegurados na Instituição, foram analisadas as questões 38 e 41.

Essa categoria engloba critérios de QVT como direitos trabalhistas, liberdade de expressão, privacidade pessoal e a pertinência de normas e rotinas instituídas. Cumpre destacar que nem todos os critérios encontram

correspondência no Relatório de Autoavaliação Institucional. É o que ocorre com a avaliação acerca dos direitos trabalhistas, os quais não são avaliados no âmbito da instituição vez que se entendem consagrados na sua totalidade, por força da vinculação ao princípio constitucional da legalidade.

**Tabela 21 – Questão 38 – Existe espaço para os técnicos administrativos em educação contribuírem com a sua opinião para a efetivação de ações que competem à gestão do *Campus*?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	14	35,90%
Parcialmente	16	41,03%
Não	7	17,95%
Desconheço	2	5,13%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Em relação à manifestação dos servidores nas decisões da equipe de gestão da Instituição, observa-se que 58,97% dos entrevistados indicam que o espaço oportunizado é pouco (parcial) ou não há essa permissão.

Porém, nesse sentido, é importante retomar o resultado expresso na questão 8, que trata da participação dos servidores técnicos administrativos na construção do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI. Apesar de se tratar de um espaço que é construído coletivamente e que norteia as ações da Instituição por um determinado período, 87,81% dos técnicos administrativos inquiridos afirmaram que participam pouco ou não participam da sua elaboração, o que demonstra, em análise primeira, que falta apropriação dos espaços para discussão das ações por parte dos próprios servidores.

**Tabela 22 – Questão 41 – Com relação à gestão superior do *Campus*, como você avalia:**

	Excelente	%	Bom	%	Razoável	%	Ruim	%	Péssimo	%
Democracia	4	10,26	16	41,03	11	28,21	4	10,26	4	10,26
Receptividade dos gestores quanto às demandas	6	15,38	21	53,85	8	20,51	4	10,26	0	0
Devolutivas apresentadas pelos gestores quanto às demandas	5	12,82	20	51,28	9	23,08	4	10,26	1	2,56
<b>MÉDIAS</b>		12,82		48,72		23,93		10,26		4,27

A questão 41 indica que os técnicos administrativos avaliam positivamente a condução de processos democráticos, de receptividade às demandas e de devolutiva dessas pela gestão do *Campus*. Observa-se, na tabela acima, que 61,54% consideram essa característica da gestão excelente ou boa, enquanto 14,53 avaliaram-na negativamente.

### 3.1.7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida

A análise da categoria 7 - O trabalho e o espaço total de vida – abordou a questão 34. Essa categoria, que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho tem como critérios ponderados por Walton (1973) o papel balanceado no trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do servidor.

Observa-se, de imediato, que tal categoria é pouco explorada no processo de Autoavaliação Institucional, pois foi possível identificar apenas uma questão que abordasse tais critérios.

**Tabela 23 – Questão 34 - Como você considera o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Satisfeito	35	89,74%
Não estou satisfeito nem insatisfeito	3	7,69%
Insatisfeito	1	2,56%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Em relação ao nível de satisfação dos técnicos administrativos em educação que participaram do processo de Autoavaliação Institucional, observa-se que muitos estão plenamente satisfeitos (89,74%).

### 3.1.8. Relevância Social do Trabalho na Vida

A relevância Social do Trabalho na Vida, que constitui a categoria 8, é abordada no Relatório de Avaliação Institucional através das questões 06, 10,

11, 12 e 25. Essa categoria visa mensurar a QVT através da percepção do servidor em relação à responsabilidade social da Instituição na comunidade, à qualidade de prestação de serviços e ao atendimento a seus empregados.

Entre os critérios, destacam-se a imagem da Instituição e sua responsabilidade social.

**Tabela 24 – Questão 06 – Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha?**

**Missão: “Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável”.**

	Pouco	%	Médio	%	Muito	%	Desconheço	%	Sem resposta	%
Ensino	0	0	9	21,95	31	75,61	0	0	0	0
Pesquisa	6	14,63	20	48,78	13	31,71	0	0	0	0
Extensão	3	7,32	18	43,90	18	43,90	2	4,88	0	0
Inovação Tecnológica	13	31,71	12	29,27	14	34,15	2	4,88	0	0
<i>MÉDIAS</i>		<i>13,42</i>		<i>35,98</i>		<i>46,34</i>		<i>2,44</i>		<i>0</i>

**Tabela 25 – Questão 10 - Você acredita que os cursos oferecidos pela Instituição contribuem para o desenvolvimento social e econômico da sua região?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	31	75,61%
Parcialmente	10	24,39%

Não	0	0,00%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Tabela 26 – Questão 11 - Você considera que os cursos oferecidos pela Instituição são atrativos para a comunidade?**

	Sim	%	Parcialmente	%	Não	%	Desconheço os cursos oferecidos	%	Não sei responder	%	Sem resposta	%
Técnicos Integrados	40	97,56	1	2,44	0	0	0	0	0	0	0	0
Superiores Licenciaturas	26	63,41	14	34,15	1	2,44	0	0	0	0	0	0
Superiores Bacharelados	26	63,41	3	7,32	1	2,44	4	9,76	7	17,07	0	0
Superiores Tecnólogos	28	68,29	12	29,27	0	0	0	0	1	2,44	0	0
Especializações	23	56,10	13	31,71	0	0	3	7,32	2	4,88	0	0
Mestrados	11	26,83	5	12,20	6	14,63	13	31,71	6	14,63	0	0
<b>MÉDIAS</b>		<b>62,60</b>		<b>19,52</b>		<b>3,25</b>		<b>8,13</b>		<b>6,50</b>		<b>0</b>

**Tabela 27 – Questão 12 - Você acredita que a Instituição desenvolve ações que estimulem a preservação do meio ambiente?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	22	53,66%
Parcialmente	11	26,83%
Não	4	9,76%
Desconheço	4	9,76%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Tabela 28 – Questão 25 - Os cursos oferecidos pela Instituição no seu *Campus* são conhecidos pela comunidade?**

Resposta	Participantes	Porcentagem
Sim	19	47,50%
Parcialmente	21	52,50%
Não	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Em relação às questões acima, percebe-se que os técnicos administrativos em educação, de modo geral, acreditam na importância da responsabilidade social da Instituição da qual fazem parte. A questão 6 indica que 82,32% dos investigados afirmam que as ações de ensino, de pesquisa, de extensão e de inovação tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto.

Para 75,61% dos TAES investigados, os cursos que são oferecidos pela Instituição fomentam o desenvolvimento econômico da região na qual ela está inserida, conforme dados extraídos da questão 10. Ainda sobre os cursos

oferecidos, destaca-se que quase a totalidade (97,56%) dos inquiridos vê os cursos técnicos de Nível Médio Integrado atrativos para a comunidade local, como se verifica no quadro que sintetiza a questão 11.

Além disso, destaca-se que mais da metade dos sujeitos investigados (52,50%), acredita que os cursos que são oferecidos pela Instituição carecem de melhor divulgação, pois se entende que a informação é pouco difundida.

Finalmente, a preocupação que a Instituição mantém com a preservação do meio ambiente suscita o desenvolvimento, em maior ou menor escala, de práticas ligadas a esse aspecto, é o que afirmam 80,49% dos técnicos administrativos que participaram da Autoavaliação e que responderam à questão número 12.

### 3.2. AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DO IFFAR *CAMPUS* SANTO AUGUSTO

A última etapa desta pesquisa foi reservada à descrição das práticas de gestão de pessoas que estão sendo desenvolvidas no IFFar – *Campus* Santo Augusto, seja através de ações locais ou a partir de prática institucionalizada que abrange todas as unidades do IFFar.

#### **a) Seminário de Acolhida de Novos Servidores**

Criado em 2014, o Seminário de Acolhida de Novos Servidores é um encontro promovido pela Reitoria do Instituto Federal Farroupilha, que visa apresentar brevemente o funcionamento Instituição, parte das diretrizes e noções do serviço público aos servidores que estão iniciando sua carreira. A programação do Seminário de Acolhida envolve, também, mesas de discussão com os Pró-Reitores da Instituição, bem como palestras sobre a vida

funcional, o cenário da educação profissional e tecnológica no país e perspectivas no serviço público federal.

O Seminário já está na 11ª edição e pode ser considerado uma oportunidade inicial de formação e de instrumentalização para que os servidores possam desenvolver o trabalho com mais qualidade e eficiência, além de oportunizar a integração à Instituição.

**Figura 5 – Seminário de Acolhida de Novos Servidores**



Fonte: Site institucional.

#### **b) Programa de Atenção à Saúde**

O Programa de Atenção à Saúde é desenvolvido pelo Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalho - NSST, o qual foi instituído no IFFar através da Resolução CONSUP nº 21/2016, de 24 de maio de 2016, e tem como principais finalidades propor políticas e ações que assegurem a melhoria da saúde e segurança dos servidores, elaborar relatórios das atividades desenvolvidas, avaliar a salubridade dos ambientes, o processo e as condições de trabalho, concedendo adicionais ocupacionais, conforme a legislação vigente. Além disso, o NSST elabora pareceres e laudos especializados na área de Engenharia de Segurança do Trabalho, analisa condições e causas dos acidentes e suas consequências, desenvolvendo ações preventivas.

O NSST é composto por servidores da área médica e de segurança do trabalho, que atuam com relação de interdependência e complementaridade,

mas ainda não possui suas atividades regulamentadas por regimento próprio. O núcleo apresenta a seguinte proposta da Política de Qualidade de Vida para as unidades do IFFar, sob o escopo da Segurança do Trabalho: constituir as Comissões Internas de Saúde do Servidor Público – CISSP; constituir as Brigadas de Incêndio; disponibilizar de Equipamentos de Proteção Individual aos servidores que necessitam de proteção e capacitá-los quanto à utilização; orientação e/ou capacitar os servidores sobre noções básicas de Segurança do Trabalho e Prevenção de Riscos Ambientais e; promover a prática de ginástica laboral. É importante destacar que nem todas as propostas estão implementadas nas unidades.

#### **c) Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional – PIIQP**

O Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional - PIIQP foi criado com o propósito de atender demandas de qualificação profissional dos servidores efetivos, sejam eles docentes ou técnicos administrativos em educação, que ingressarem no ensino médio, curso de graduação e programa de pós-graduação (*Lato* ou *Stricto sensu*) em instituições públicas ou privadas no País, reconhecidas em suas devidas instâncias (MEC, CAPES etc.).

O programa assegura a reserva de 1% do orçamento de custeio anual do IFFar, dividido aos servidores de todas as unidades que participarem dos dois editais anuais que são disponibilizados. Os candidatos que pleiteiam o auxílio financeiro podem inscrever em até três modalidades distintas de incentivo: bolsa estudo, auxílio mensalidade e auxílio deslocamento.

Além dos dois editais anuais, que dividem o valor da reserva orçamentária disponibilizada, o IFFar oportunizou outra modalidade de incentivo, chamada de PIIQP-E – Especial, destinada a servidores que participam de programa de pós-graduação fora do país, em entidade conveniada ao IFFar.

#### **d) Afastamentos parcial e integral para qualificação**

No âmbito do IFFar são oferecidos dois formatos de afastamentos para que servidores efetivos, sejam eles integrantes da carreira docente ou técnico administrativo em educação, possam participar de programa de pós-graduação: afastamento parcial ou afastamento integral.

Para participar do afastamento integral, o servidor pretendente deve submeter-se às normas de edital que é aberto anualmente e que define o número de vagas disponíveis em cada unidade e para cada grupo (docente e TAE). Uma vez aprovado no edital, que obedece à Instrução Normativa Nº 19 do IFFar, e dentro do número de vagas disponíveis, o servidor pode afastar-se integralmente por até 48 meses para realização de curso em nível de doutorado e por até 24 meses para participar de curso em nível de mestrado. Após o término do prazo de afastamento, o servidor deve reassumir suas atividades profissionais, apresentando diploma de conclusão do curso que originou seu afastamento, devendo permanecer na Instituição por, no mínimo, o mesmo período em que esteve afastado ou indenizar a Instituição financeiramente.

Com relação ao afastamento parcial, não há necessidade de submeter-se à edital e, também, não há número de vagas limitadas. O servidor que venha a requerer tal afastamento, terá o benefício concedido de acordo com o interesse institucional. Assim, poderá ter sua carga horária semanal reduzida em até 16 horas para participar do programa de qualificação, não ultrapassando os mesmos prazos de duração previstos para o afastamento integral.

#### **e) Jogos dos Servidores do IFFar**

Outra prática de gestão de pessoas institucional voltada à qualidade de vida no trabalho e com o objetivo de promover a integração entre servidores das diferentes unidades são os Jogos dos Servidores.

Realizados anualmente, os jogos ocorrem sempre em diferentes unidades da Instituição e fazem parte das comemorações alusivas ao Dia do Servidor Público, que ocorre em 28 de outubro.

Além de atividades esportivas em diversas modalidades, como atletismo, futebol e voleibol, há disputas de jogos de xadrez e truco.

**Figura 6 – Jogos dos Servidores do IFFar**



Fonte: Site institucional.

#### **f) Semana do Servidor no IFFar – *Campus* Santo Augusto**

A Semana do Servidor, promovida pela Coordenação de Gestão de Pessoas do IFFar – *Campus* Santo Augusto juntamente com Comissão de Servidores designada para este fim, visa oferecer atividades culturais e sociais aos servidores, objetivando sua integração na semana em que se comemora o Dia do Servidor Público – 28 de outubro. A 1ª Semana do Servidor foi realizada no ano de 2017.

As ações desenvolvidas consistem em palestras, oficinas, atividades esportivas e confraternização com os familiares.

**Figura 7 – Semana do Servidor do IFFar – *Campus* Santo Augusto**



Fonte: Site institucional.

### **g) Confraternização de encerramento de ano**

No final de cada ano, a unidade do IFFar – *Campus* Santo Augusto promove uma confraternização destinada aos servidores e seus familiares.

A atividade tem como objetivo revisitar as principais ações desenvolvidas pela Instituição no ano que se encerra, oportunizando troca de vivências e integração.

Por ocasião do aniversário de 10 anos do IFFar – *Campus* Santo Augusto, no ano de 2017 essa atividade foi aberta à comunidade local, que pode participar de um jantar comemorativo no qual foram homenageadas diversas personalidades que contribuíram para a implantação e desenvolvimento do *Campus*.

**Figura 8 – Confraternização de encerramento do ano 2017**



Fonte: Site institucional.

Além das práticas elencadas, que ocorrem periodicamente, a Instituição desenvolve outras ações que se voltam à promoção da qualidade de vida no trabalho através da valorização e do cuidado à pessoa. Entre elas, importa destacar as ações de conscientização como a adesão ao chamado “Outubro Rosa”, em alusão à prevenção ao câncer de mama, e à campanha “Setembro Amarelo”, voltada à conscientização sobre doenças que levam ao suicídio.

Além disso, o Setor de Cultura promove atividades para celebrar datas importantes, como Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia do Estudante, Dia do Professor, Dia das Crianças e adesão a eventos de notório interesse, como a participação do Brasil na Copa do Mundo.

**Figura 9 – Demais ações realizadas no IFFar – *Campus Santo Augusto***



Fonte: Assessoria de Comunicação – IFFar – *Campus Santo Augusto*.

Essas ações, em que pese não se caracterizarem propriamente como políticas de gestão de pessoas, voltam-se à valorização dos profissionais que atuam na Instituição, motivando-os e integrando-os, razão pela qual são trazidas para o contexto das ações que promovem qualidade de vida no trabalho.



#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da presente pesquisa foi possível identificar como os servidores Técnicos Administrativos em Educação, em exercício no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, percebem a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. O estudo se deu a partir da extração e análise de dados do relatório do Programa de Autoavaliação Institucional, os quais foram classificados de acordo com oito categorias propostas por Walton (1973) acerca da qualidade de vida no trabalho.

Após o levantamento documental que identificou as políticas de gestão de pessoas criadas pelo Instituto Federal Farroupilha e que versam sobre a promoção da qualidade de vida dos servidores no ambiente de trabalho, cumpre destacar que a primeira proposição surge com a Política e o Regulamento de Gestão de Pessoas, em 22 de dezembro de 2010, através da Resolução – Conselho Superior nº 73/2010. Esta é focada no desenvolvimento e bem-estar dos servidores, estabelecendo, ainda, que a gestão de pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos, reservando à QVT espaço no processo de manutenção de pessoas na Instituição. Para tal, algumas práticas são indicadas como: o programa de remanejamento interno, o programa de arte, cultura e esporte pró-vida e o programa de controle de saúde dos servidores.

Porteriormente, a QVT passou a integrar o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI – para o período 2014 a 2018, o qual previa a aprovação de Política de Qualidade de Vida dos Servidores e a implantação de um Programa Institucional de Qualidade de Vida dos Servidores. Como resultado dessa proposta, foi criado, no ano de 2014, o Programa Institucional de Desenvolvimento – PID, o qual assegurou a reserva de 1% do orçamento de custeio do *Campus* Santo Augusto para incentivar ações de desenvolvimento dos servidores por meio de capacitações, ações de práticas e

aperfeiçoamento à gestão, projetos culturais, promoção de saúde/segurança e qualidade de vida.

Exaurida a primeira etapa da pesquisa, o segundo objetivo visava analisar como os servidores técnicos administrativos em educação percebem a qualidade de vida no trabalho a partir dos indicadores mensurados no questionário do Programa de Autoavaliação Institucional, os quais foram relacionados com as categorias que determinam a qualidade de vida no trabalho segundo Walton (1973).

A análise dos dados permitiu concluir que a maioria dos sujeitos investigados afirmou não conhecer as políticas que objetivam a QVT no âmbito da Instituição em que se deu a pesquisa. Esse indicador, que permite avaliar as condições de trabalho, foi um dos motivadores para o estudo do tema proposto, ao suscitar a necessidade de implementar e divulgar tais políticas.

Ainda com relação às condições de trabalho, podemos destacar a insatisfação com o número de servidores que atuam no *Campus*, pois quase 90% dos servidores investigados julgaram parcial ou totalmente insatisfatória a força de trabalho disponível.

Por outro lado, destaca-se positivamente a oferta de infraestrutura adequada e a existência de boas condições para o desenvolvimento do trabalho, conforme apontado por 78,90% e 85,18% dos investigados, respectivamente.

Com relação à categoria Uso e Desenvolvimento de Capacidades, outro indicador mensurado, 58,53% dos TAES que responderam ao questionário julgaram que os resultados da autoavaliação são considerados pela gestão para nortear suas ações; porém, apenas 12,2% do mesmo grupo analisado afirma participar ativamente da construção coletiva do PDI, instrumento do qual a equipe de gestão lança mão para definir suas ações.

A possibilidade de crescimento pessoal, que integra a categoria Oportunidade, Crescimento e Segurança, recebeu avaliação negativa de 53,85% dos servidores investigados no tocante ao apoio financeiro que é

disponibilizado para a realização de cursos de qualificação, muito embora quase 100% dos arrolados na pesquisa manifestaram interesse em realizar qualificação.

A categoria avaliada que obteve o melhor índice geral de satisfação foi de Integração Social na Organização, na qual a presença de atitude ética e de respeito às diferenças (sexuais, religiosas, étnicas, políticas e condição social) na Instituição, foi destacada por 83,9% dos entrevistados. Além disso, mais de 83% dos TAES consideram satisfatórias as relações entre TAEs e chefias imediatas.

Por fim, destaca-se que quase 90% dos investigados estão satisfeitos com o desempenho de suas funções profissionais na Instituição. Por tudo, pode-se inferir que a Instituição apresenta aspectos estruturais, físicos e de relacionamento interpessoal que se revelam os principais pontos positivos na promoção de QVT, restando necessário dar maior visibilidade às políticas já existentes e incentivar a inserção dos servidores técnicos administrativos em educação nas ações de construção dos mecanismos de gestão já existentes.

Na etapa final da pesquisa, foram descritas as práticas de gestão de pessoas que se voltam para a promoção da qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto que já estão consolidadas. Muito embora tais práticas contemplem categorias diversas, percebe-se que grande parte das ações volta-se para o fortalecimento das relações interpessoais e respeito às individualidades. Não por acaso, a categoria “Integração Social na Organização” foi a que teve melhor avaliação dos servidores investigados.

Observa-se que muitos aspectos atinentes à promoção da qualidade de vida no trabalho e que integram as categorias propostas por Walton (1973) não são contemplados na Autoavaliação Institucional. Ao perceber que há lacunas nas políticas e nas ações desenvolvidas pela Instituição acerca da QVT, voltamos nossa atenção à construção do questionário da Autoavaliação, elaborado, aplicado e analisado pela Comissão Própria de Avaliação - CPA, como preconiza o artigo 11 da Lei nº 10.861/2004. É importante para

servidores e para a própria instituição, pelas razões já expostas, que a CPA considere ampliar sua investigação acerca da qualidade de vida no trabalho, explorando mais detalhadamente a percepção dos servidores inquiridos sobre políticas e práticas existentes, bem como procurando conhecer melhor as demandas mais recorrentes. Dessa maneira, os elementos recolhidos pela CPA integrarão o Relatório de Autoavaliação Institucional que será, posteriormente, a ferramenta que subsidiará as ações da gestão acerca das políticas de QVT para sanar as deficiências identificadas.

Outro aspecto que pode ser contemplado pela CPA para instruir o Relatório da Autoavaliação Institucional futuramente e permitir reconhecer melhor as especificidades dos seus colaboradores é levar em consideração os dados demográficos (gênero, idade, grau de instrução, classificação do cargo) dos sujeitos investigados no questionário da Autoavaliação, permitindo que os dados coletados possam ser apresentados a partir da composição de grupos específicos. Nesse sentido, tem-se, como exemplos, que determinado aspecto investigado, como a adequação de mobiliários, seja uma demanda mais recorrente entre servidores com idade mais avançada, ao passo que o incentivo financeiro à qualificação seja a principal reivindicação entre os servidores com menor escolaridade. Nessa perspectiva, as relações interpessoais também poderiam ser melhor compreendidas, explorando como se dá a relação entre servidores do sexo masculino com suas chefias e, de modo análogo, a relação de servidoras mulheres com suas chefias.

Este estudo não tem a pretensão de esgotar as reflexões acerca de Qualidade de Vida no Trabalho. Antes de tudo, ele deve ser visto como um instrumento para auxiliar na compreensão da importância das políticas de qualidade de vida e a sua percepção através do olhar dos servidores ou empregados, pois é para eles que elas são instituídas, ainda que sua eficácia resulte em ganhos, também, para a organização.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorim, T. N. G. F. (2007). A percepção de servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para velhos problemas? In: I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Junho/2007. RN: Natal. Acedido em 06/02/2018. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR63.pdf>.
- Bastos, I. D., Silva, R. (2017). Autoavaliação Institucional como ferramenta de gestão estratégica universitária: Estudo de uma Instituição de Ensino Superior Pública Municipal do Sul do Brasil. 3º Simpósio Avaliação da Educação Superior. Avalies 2017. UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. Acedido em 06/02/2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181045>
- Bezerra, A. M. (2006). Todos precisam ter uma boa qualidade de vida. Em [www.rh.com.br](http://www.rh.com.br), publicado em 30/10/2006. Acedido em 06/02/2018. Disponível: [http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade\\_de\\_Vida/Entrevista/4587/todos-precisam-ter-uma-bom-qualidade-de-vida.html](http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Entrevista/4587/todos-precisam-ter-uma-bom-qualidade-de-vida.html)
- Bom Sucesso, E. P. (1997). Trabalho e qualidade de vida, Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya.
- Cavalcante, R. M. F. (2017). Um Modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Instituição de Ensino Pública. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia Industrial (PEI), Escola Politécnica, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Chiavenato, I. (2015). Recursos Humanos: O Capital Humano nas Organizações. (10ª. ed.). Rio de Janeiro: Campus.

- Fernandes, E. C. (1996). Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. (6ª. ed.). Salvador, BA: Casa da Qualidade.
- Frossard, M. C. (2009). Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP (Dissertação de Mestrado em Administração Pública). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Galdino, M. N. D. (2011). A Autoavaliação Institucional no Ensino Superior como Instrumento de Gestão. In: XXV Simpósio Brasileiro II Congresso Ibero-Americano de Políticas e Administração da Educação. Fundação Cesgranrio/Universidade do Grande Rio.
- Gil, A. C. (2012). Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. (6ª Ed.). São Paulo: Atlas.
- Marconi, M. L., Lakatos, E. M. (2010). Fundamentos de Metodologia Científica. (7ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Meirelles, H. L. (2010). Direito administrativo brasileiro. (36ª. ed.) São Paulo: Malheiros.
- Minayo, M.C.S. (2009). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. (28ª Ed.). Petrópolis: Vozes.
- Rodrigues, M. V. C. (2007). Qualidade de Vida no Trabalho. (10ª. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Sauer, G. C. , Rodriguez, S. Y. S. (2014). Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: Um Resgate Histórico e Prático. Revista de Psicologia da IMED, v. 6, n. 2, p. 98-106.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v.8, n.1, p.23-35, jan./mar.2001.

### Legislação consultada

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Acedido em 06/02/2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

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. Acedido em 06/02/2018. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833)

Lei Nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Acedido em 20/02/2018. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm)

Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Acedido em 20/02/2018. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm)

Lei Nº 11.892, 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. Acedido em 06/02/2018. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm)

Portaria Normativa nº 3, 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. Acedido em 06/02/2018. Disponível em:  
<http://www.noticias.uff.br/noticias/2014/09/portaria-SQS.pdf>

Resolução Conselho Superior nº 28, de 11 de setembro de 2014. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Santa Maria. Acedido em 10/08/2017. Disponível em:  
[http://w2.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/2015324151055989pdi\\_14\\_18pdf.pdf](http://w2.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/2015324151055989pdi_14_18pdf.pdf)

Resolução Conselho Superior nº 73, de 22 de dezembro de 2010. Aprova a Política e o Regulamento de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Santa Maria. Acedido em 10/08/2017. Disponível em:  
[http://w2.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/20151122141945985resolucao\\_numero\\_073\\_2010.pdf](http://w2.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/20151122141945985resolucao_numero_073_2010.pdf)

Resolução Conselho Superior nº 86, de 28 de novembro de 2014. Regulamenta o Programa Institucional de Desenvolvimento - PID do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Santa Maria. Acedido em 10/08/2017. Disponível em:  
[http://w2.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/201411215341310resolucao\\_086\\_2014.pdf](http://w2.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/201411215341310resolucao_086_2014.pdf)

Resolução Conselho Superior nº 22, de 24 de maio de 2016. Aprova o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Acedido em 10/08/2017. Disponível em:  
[https://sig.iffarroupilha.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro\\_busca.jsf;jsessionid=4243800037A335A00B7216699C626EA2.node1](https://sig.iffarroupilha.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf;jsessionid=4243800037A335A00B7216699C626EA2.node1)

Resolução Conselho Superior nº 21, de 24 de maio de 2016. Aprova a estrutura administrativa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Acedido em 10/08/2017. Disponível em:  
[https://sig.iffarroupilha.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro\\_busca.jsf](https://sig.iffarroupilha.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf)

### Outros documentos

IBGE – Instituto brasileiro de Geografia e Estatística – Cidades, Santo Augusto – RS. Acedido em 20/02/2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/por-cidade-estado-estatisticas.html?t=destaques&c=4317806>

Relatório do Programa de Autoavaliação Institucional do IFFar – Campus Santo Augusto (2017). Comissão Própria de Autoavaliação Institucional – CPA: Campus Santo Augusto.



## ANEXOS

### ANEXO A – Termo de Autorização para Realização de Pesquisa



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FARROUPILHA  
CAMPUS SANTO AUGUSTO

#### TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu, **Verlaine Denize Brasil Gerlach**, Diretora Geral do Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Santo Augusto, nomeada pela Portaria nº 1859, de 02 de dezembro de 2016, publicada no DOU em 05 de dezembro de 2016, seção 02, pág. 15, RG 9055481271, CPF 887.764.920-87, **AUTORIZO** a Servidora **LEANDRA LEONI MARCHIORO RITTER**, SIAPE 1644977, ocupante do cargo de Técnico-Administrativo em Educação – Assistente em Administração e estudante do Mestrado em Estudos Profissionais Especializados em Educação: Especialização em Administração das Organizações Educativas, a realizar o Projeto de Pesquisa intitulado “Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise das políticas e das práticas desenvolvidas no Instituto Federal farroupilha – *Campus* Santo Augusto através da percepção dos servidores técnico-administrativos em educação”, e utilizar os documentos públicos para pesquisa documental e o uso do nome da instituição nos relatos da pesquisa.

Santo Augusto, 15 de fevereiro de 2018.

  
**VERLAINE DENIZE BRASIL GERLACH**  
Diretora Geral  
Portaria nº 1859/2016  
IF Farroupilha – *Campus* Santo Augusto

ANEXO B - Questionário do Programa de Autoavaliação Institucional aplicado aos Servidores do segmento dos Técnicos Administrativos em Educação

Número de registros nesta consulta: 42

Sumário dos campos para t1

1. *Campus*

Resposta	Contagem	Percentagem
Alegrete (1)	0	0,00%
Jaguari (2)	0	0,00%
Frederico Westphalen (3)	0	0,00%
Júlio de Castilhos (4)	0	0,00%
Panambi (5)	0	0,00%
Santa Rosa (6)	0	0,00%
São Borja (7)	0	0,00%
Santo Ângelo (8)	0	0,00%
Santo Augusto (9)	42	100,00%
São Vicente do Sul (10)	0	0,00%
Uruguaiana (12)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

2. (Dim.8) Você procurou saber dos resultados da Autoavaliação de anos anteriores (relatório CPA)?

Resposta	Contagem	Percentagem
Sim (Y)	21	51,22%
Não (N)	20	48,78%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t3

3. (Dim.8) Os resultados das pesquisas de Autoavaliação dos anos anteriores foram divulgados de forma satisfatória?

Resposta	Contagem	Percentagem
Sim (A1)	16	39,02%
Parcialmente (A4)	11	26,83%
Não (A2)	3	7,32%
Desconheço (A3)	11	26,83%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t4

4. (Dim.8) Você observa que ações da gestão levam em consideração os apontamentos do relatório de Autoavaliação?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	24	58,54%
Não (A3)	5	12,20%
Desconheço (A2)	12	29,27%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t5

5. (Dim.8) Como você avalia a atuação do Núcleo de Autoavaliação e CPA no seu Campus?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente (A1)	6	14,63%
Boa (A5)	26	63,41%
Razoável (A4)	7	17,07%
Ruim (A3)	2	4,88%
Péssima (A2)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t6(5)

6. (Dim.1) Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: "Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável." [Ensino]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Pouco (A1)	0	0,00%
Médio (A2)	9	21,95%
Muito (A3)	31	75,61%
Desconheço (A4)	1	2,44%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t6(6)

6. (Dim.1) Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: "Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável." [Pesquisa]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Pouco (A1)	6	14,63%
Médio (A2)	20	48,78%

Muito (A3)	13	31,71%
Desconheço (A4)	2	4,88%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t6(7)

6. (Dim.1) Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: “Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável.”		
[Extensão]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Pouco (A1)	3	7,32%
Médio (A2)	18	43,90%
Muito (A3)	18	43,90%
Desconheço (A4)	2	4,88%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t6(8)

6. (Dim.1) Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: “Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável.”		
[Inovação Tecnológica]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Pouco (A1)	13	31,71%
Médio (A2)	12	29,27%
Muito (A3)	14	34,15%
Desconheço (A4)	2	4,88%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t8

7. (Dim.1) Você conhece o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	17	41,46%
Parcialmente (A2)	24	58,54%
Não (A3)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t9

8. (Dim.1) Em que medida você participa da implantação das políticas institucionais previstas no PDI?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Participo ativamente (A1)	5	12,20%
Participo eventualmente (A2)	25	60,98%

Nunca participei (A3)	11	26,83%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t10

9. (Dim.1) Existe uma placa ou faixa em que conste a missão do Instituto Federal Farroupilha exposta em algum lugar do <i>Campus</i> /unidade onde você trabalha?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	27	65,85%
Não (A3)	4	9,76%
Não sei (A2)	10	24,39%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t13

10. (Dim.3) Você acredita que os cursos oferecidos pela instituição contribuem para o desenvolvimento social e econômico da sua região?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	31	75,61%
Parcialmente (A3)	10	24,39%
Não (A2)	0	0,00%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição (A4)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ001)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Técnicos Integrados]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	40	97,56%
Parcialmente (A2)	1	2,44%
Não (A3)	0	0,00%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	0	0,00%
Não sei responder. (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ002)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Técnicos Concomitantes]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	17	41,46%
Parcialmente (A2)	1	2,44%
Não (A3)	3	7,32%
Desconheço os cursos oferecidos pela	12	29,27%

instituição. (A4)		
Não sei responder. (A5)	8	19,51%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ003)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Técnicos Subsequentes]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	16	39,02%
Parcialmente (A2)	5	12,20%
Não (A3)	4	9,76%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	8	19,51%
Não sei responder. (A5)	8	19,51%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ004)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Superiores Licenciaturas]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	26	63,41%
Parcialmente (A2)	14	34,15%
Não (A3)	1	2,44%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	0	0,00%
Não sei responder. (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ005)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Superiores Bacharelados]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	26	63,41%
Parcialmente (A2)	3	7,32%
Não (A3)	1	2,44%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	4	9,76%
Não sei responder. (A5)	7	17,07%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ006)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Superiores Tecnólogos]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	28	68,29%
Parcialmente (A2)	12	29,27%
Não (A3)	0	0,00%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	0	0,00%
Não sei responder. (A5)	1	2,44%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ007)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Especializações]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	23	56,10%
Parcialmente (A2)	13	31,71%
Não (A3)	0	0,00%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	3	7,32%
Não sei responder. (A5)	2	4,88%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para I9(SQ008)

11. (Dim.3) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade? [Mestrados]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	11	26,83%
Parcialmente (A2)	5	12,20%
Não (A3)	6	14,63%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição. (A4)	13	31,71%
Não sei responder. (A5)	6	14,63%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t16

12. (Dim.3) Você acredita que a instituição desenvolve ações que estimulem a preservação do meio-ambiente?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	22	53,66%
Parcialmente (A4)	11	26,83%

Não (A3)	4	9,76%
Desconheço (A2)	4	9,76%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t17(SQ001)

13. (Dim.3) A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças: [Sexuais]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	37	90,24%
Não (A2)	1	2,44%
Desconheço (A3)	3	7,32%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t17(SQ002)

13. (Dim.3) A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças: [Étnicas]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	36	87,80%
Não (A2)	2	4,88%
Desconheço (A3)	3	7,32%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t17(SQ003)

13. (Dim.3) A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças: [Religiosas]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	33	80,49%
Não (A2)	1	2,44%
Desconheço (A3)	7	17,07%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t17(SQ004)

13. (Dim.3) A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças: [Políticas]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	28	68,29%
Não (A2)	8	19,51%
Desconheço (A3)	5	12,20%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t17(SQ005)

13. (Dim.3) A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças: [Condição Social]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	38	92,68%
Não (A2)	1	2,44%
Desconheço (A3)	2	4,88%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t18

14. (Dim.3) Você percebe, no ambiente de trabalho e nas atividades/ações desenvolvidas em seu <i>Campus</i> , a preocupação de preparar o estudante para o exercício da cidadania?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	27	65,85%
Parcialmente (A2)	14	34,15%
Não (A3)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t20(SQ001)

15. (Dim.2) Você tem conhecimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela Instituição (seminários, eventos acadêmicos, campanhas, processos seletivos)? [Ensino]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	29	72,50%
Parcialmente (A2)	11	27,50%
Não (A3)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t20(SQ002)

15. (Dim.2) Você tem conhecimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela Instituição (seminários, eventos acadêmicos, campanhas, processos seletivos)? [Pesquisa]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	21	52,50%
Parcialmente (A2)	18	45,00%
Não (A3)	1	2,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t20(SQ003)

15. (Dim.2) Você tem conhecimento das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela Instituição (seminários, eventos acadêmicos, campanhas,		
---	--	--

processos [Extensão]		seletivos)?	
Resposta	Contagem	Porcentagem	
Sim (A1)	24	60,00%	
Parcialmente (A2)	15	37,50%	
Não (A3)	1	2,50%	
Sem resposta	0	0,00%	

Sumário dos campos para t21

16. (Dim.2) Por qual(is) meio(s) você teve acesso:		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sítio Institucional (SQ001)	28	560,00%
E-mail Institucional (SQ002)	36	720,00%
Material de divulgação da Pró-Reitoria proponente da atividade (SQ003)	5	100,00%
Participação em reuniões com chefia imediata (SQ004)	10	200,00%
Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior (SQ005)	5	100,00%
Outros	1	20,00%

Sumário dos campos para t22(SQ001)

17. (Dim.2) Você considera EFICIENTE a divulgação das Políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão da instituição? [Ensino]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	18	45,00%
Parcialmente (A2)	20	50,00%
Não (A3)	2	5,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t22(SQ002)

17. (Dim.2) Você considera EFICIENTE a divulgação das Políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão da instituição? [Pesquisa]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	17	42,50%
Parcialmente (A2)	21	52,50%
Não (A3)	2	5,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t22(SQ003)

17. (Dim.2) Você considera EFICIENTE a divulgação das Políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão da instituição? [Extensão]		
Resposta	Contagem	Porcentagem

Sim (A1)	17	42,50%
Parcialmente (A2)	22	55,00%
Não (A3)	1	2,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t23(SQ001)

18. (Dim.2) Avalie a sua participação nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão desenvolvidas pela instituição como: seminários, eventos acadêmicos, campanhas, projetos,etc. [Ensino]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Não participo (A1)	7	17,50%
Participo pouco (A2)	15	37,50%
Participo razoavelmente (A3)	11	27,50%
Participo muito (A4)	7	17,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t23(SQ002)

18. (Dim.2) Avalie a sua participação nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão desenvolvidas pela instituição como: seminários, eventos acadêmicos, campanhas, projetos,etc. [Pesquisa]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Não participo (A1)	14	35,00%
Participo pouco (A2)	15	37,50%
Participo razoavelmente (A3)	7	17,50%
Participo muito (A4)	4	10,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t23(SQ003)

18. (Dim.2) Avalie a sua participação nas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão desenvolvidas pela instituição como: seminários, eventos acadêmicos, campanhas, projetos,etc. [Extensão]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Não participo (A1)	13	32,50%
Participo pouco (A2)	14	35,00%
Participo razoavelmente (A3)	9	22,50%
Participo muito (A4)	4	10,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t26(SQ001)

19. (Dim.2) Você já foi convidado a participar de projetos de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvidos no seu Campus? [Ensino]		
Resposta	Contagem	Porcentagem

Sim (A1)	10	25,00%
Não (A2)	19	47,50%
Não, porém tenho interesse (A3)	11	27,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t26(SQ002)

19. (Dim.2) Você já foi convidado a participar de projetos de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvidos no seu Campus? [Pesquisa]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	9	22,50%
Não (A2)	18	45,00%
Não, porém tenho interesse (A3)	13	32,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t26(SQ003)

19. (Dim.2) Você já foi convidado a participar de projetos de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvidos no seu Campus? [Extensão]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	15	37,50%
Não (A2)	18	45,00%
Não, porém tenho interesse (A3)	7	17,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t27(SQ001)

20. (Dim.2) Você tem participado de algum projeto de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvido no seu Campus? [Ensino]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	7	17,50%
Não (A2)	20	50,00%
Não, porém tenho interesse (A3)	13	32,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t27(SQ002)

20. (Dim.2) Você tem participado de algum projeto de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvido no seu Campus? [Pesquisa]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	4	10,00%
Não (A2)	23	57,50%
Não, porém tenho interesse (A3)	13	32,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t27(SQ003)

20. (Dim.2) Você tem participado de algum projeto de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvido no seu Campus? [Extensão]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	10	25,00%
Não (A2)	22	55,00%
Não, porém tenho interesse (A3)	8	20,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t28

21. (Dim.2) Caso você realize pesquisa, ela visa a atender as demandas sociais e regionais?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	11	27,50%
Parcialmente (A2)	2	5,00%
Não (A3)	0	0,00%
Desconheço (A4)	2	5,00%
Não realizo pesquisa. (A5)	25	62,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t31

22. (Dim.2) Caso você realize atividade de extensão, ela visa atender as demandas sociais e regionais da sociedade?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	12	30,00%
Parcialmente (A2)	3	7,50%
Não (A3)	0	0,00%
Desconheço (A4)	4	10,00%
Não realizo atividades de extensão. (A5)	21	52,50%

Sumário dos campos para t25

23. (Dim.2) Você tem interesse em realizar qualificação na forma de:		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Técnico (A1)	0	0,00%
Graduação (A6)	1	2,50%
Especialização (A2)	2	5,00%
Mestrado (A3)	20	50,00%
Doutorado (A4)	16	40,00%
Não pretendo continuar meus estudos. (A5)	1	2,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para h8(SQ001)

24. (Dim.2) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?		
[Técnicos]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	17	42,50%
Parcialmente (A2)	12	30,00%
Não (A3)	9	22,50%
Desconheço (A4)	2	5,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para h8(SQ003)

24. (Dim.2) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?		
[Graduação]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	19	47,50%
Parcialmente (A2)	16	40,00%
Não (A3)	5	12,50%
Desconheço (A4)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para h8(SQ002)

24. (Dim.2) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?		
[Especialização]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	16	40,00%
Parcialmente (A2)	18	45,00%
Não (A3)	4	10,00%
Desconheço (A4)	2	5,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para h8(SQ004)

24. (Dim.2) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?		
[Mestrado]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	17	42,50%
Parcialmente (A2)	11	27,50%
Não (A3)	4	10,00%
Desconheço (A4)	8	20,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t32(SQ001)

25. (Dim.4) Avalie os itens a seguir: [a] Os cursos oferecidos pela instituição no seu <i>Campus</i> são conhecidos pela comunidade?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	19	47,50%
Parcialmente (A2)	21	52,50%
Não (A3)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t32(SQ002)

25. (Dim.4) Avalie os itens a seguir: [b] Você considera eficiente a disseminação das ações institucionais na sociedade?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	14	35,00%
Parcialmente (A2)	19	47,50%
Não (A3)	7	17,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t32(SQ003)

25. (Dim.4) Avalie os itens a seguir: [c] Sobre as ferramentas de comunicação, você avalia como eficiente o sítio institucional?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	16	40,00%
Parcialmente (A2)	16	40,00%
Não (A3)	8	20,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t32(SQ004)

25. (Dim.4) Avalie os itens a seguir: [d] Sobre as ferramentas de comunicação, você avalia como eficiente o e-mail institucional?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	29	72,50%
Parcialmente (A2)	10	25,00%
Não (A3)	1	2,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t32(SQ005)

25. (Dim.4) Avalie os itens a seguir: [e] Sobre as ferramentas de comunicação, você avalia como eficiente o material impresso?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	17	42,50%

Parcialmente (A2)	15	37,50%
Não (A3)	8	20,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t32(SQ006)

25. (Dim.4) Avalie os itens a seguir: [f] Sobre as ferramentas de comunicação, você avalia como eficiente o material digital?]		
Resposta	Contagem	Percentagem
Sim (A1)	19	47,50%
Parcialmente (A2)	15	37,50%
Não (A3)	6	15,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t36

26. (Dim.9) Existe devolutiva das demandas (retorno das atividades) encaminhadas à coordenação de assistência estudantil?		
Resposta	Contagem	Percentagem
Sim (A1)	14	35,00%
Não (A3)	3	7,50%
Não sei responder. (A4)	23	57,50%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t37

27. (Dim.9) No que diz respeito à acessibilidade de pessoas com necessidades especiais, como você avalia o atendimento aos estudantes?		
Resposta	Contagem	Percentagem
Excelente (A1)	7	17,50%
Bom (A2)	29	72,50%
Razoável (A3)	4	10,00%
Ruim (A4)	0	0,00%
Péssimo (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para n8

28. (Dim.9) Como você avalia o atendimento aos estudantes prestado pela coordenação de assistência estudantil?		
Resposta	Contagem	Percentagem
Excelente (A1)	7	17,50%
Bom (A2)	27	67,50%
Razoável (A3)	6	15,00%
Ruim (A4)	0	0,00%
Péssimo (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t38(SQ001)

29. (Dim.5) Avalie os itens a seguir: [a) Como você avalia a sua relação com os seus colegas TAE?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente (A1)	12	30,77%
Boa (A2)	24	61,54%
Razoável (A3)	3	7,69%
Ruim (A4)	0	0,00%
Péssima (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t38(SQ002)

29. (Dim.5) Avalie os itens a seguir: [b) Como você avalia o relacionamento dos seus colegas TAE entre si?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente (A1)	6	15,38%
Boa (A2)	26	66,67%
Razoável (A3)	7	17,95%
Ruim (A4)	0	0,00%
Péssima (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t38(SQ003)

29. (Dim.5) Avalie os itens a seguir: [c) Como você avalia a sua relação com sua chefia imediata?]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente (A1)	15	38,46%
Boa (A2)	21	53,85%
Razoável (A3)	1	2,56%
Ruim (A4)	2	5,13%
Péssima (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t39

30. (Dim.5) O relacionamento entre docentes e técnico-administrativos, no seu <i>Campus</i> , favorece o desenvolvimento das atividades profissionais e/ou acadêmicas?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	14	35,90%
Parcialmente (A2)	23	58,97%
Não (A3)	2	5,13%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t40

31. (Dim.5) Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre técnico-administrativos e docentes para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades acadêmicas?		

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	9	23,08%
Parcialmente (A2)	14	35,90%
Não (A3)	16	41,03%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t41

32. (Dim.5) Como você avalia a forma de escolha das coordenações de setor no seu <i>Campus</i> ?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Adequada (A1)	33	84,62%
Inadequada (A2)	6	15,38%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t42

33. (Dim.5) Você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores em níveis de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à qualificação profissional (PIIQP), é suficiente?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	13	33,33%
Não (A2)	21	53,85%
Desconheço (A3)	5	12,82%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t44

34. (Dim.5) Como você considera o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Satisfeito(a) (A2)	35	89,74%
Não estou satisfeito(a) nem insatisfeito(a) (A3)	3	7,69%
Insatisfeito(a) (A4)	1	2,56%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t45

35. (Dim.5) Como você avalia as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida dos servidores na instituição?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Suficientes (A1)	10	25,64%
Insuficientes (A2)	11	28,21%
Desconheço tais políticas (A3)	18	46,15%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t47

36. (Dim.5) Os técnico-administrativos que atendem o <i>Campus</i> em que você atua são em número suficiente diante das necessidades que se apresentam?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	4	10,26%
Parcialmente (A2)	20	51,28%
Não (A3)	15	38,46%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t48(SQ001)

37. (Dim.5) Avalie os itens a seguir relacionados à Política de Pessoal: [a] As políticas para a capacitação dos servidores desenvolvidas pelo Instituto Federal Farroupilha são satisfatórias?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	8	20,51%
Parcialmente (A2)	20	51,28%
Não (A3)	10	25,64%
Desconheço (A4)	1	2,56%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t48(SQ002)

37. (Dim.5) Avalie os itens a seguir relacionados à Política de Pessoal: [b] As políticas para o incentivo à qualificação dos servidores (graduação, pós-graduação, mestrado, etc...) definidas pelo Instituto Federal Farroupilha são satisfatórias?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	9	23,08%
Parcialmente (A2)	26	66,67%
Não (A3)	4	10,26%
Desconheço (A4)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t48(SQ003)

37. (Dim.5) Avalie os itens a seguir relacionados à Política de Pessoal: [c] Com relação à sua carreira profissional, você considera que os servidores têm sido atendidos e valorizados?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	8	20,51%
Parcialmente (A2)	22	56,41%
Não (A3)	9	23,08%
Desconheço (A4)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t49

38. (Dim.6) Existe espaço para os Técnico-Administrativos contribuírem com a sua opinião para a efetivação de ações que competem à gestão do <i>Campus</i> ?		
--	--	--

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	14	35,90%
Parcialmente (A2)	16	41,03%
Não (A3)	7	17,95%
Desconheço (A4)	2	5,13%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t50

39. (Dim.6) Você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	24	61,54%
Parcialmente (A2)	15	38,46%
Não (A3)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t51

40. (Dim.6) Por meio de que recursos você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sítio Institucional (A1)	30	0,00%
Resoluções/Instruções Normativas aprovadas (A2)	23	0,00%
E-mail Institucional (A3)	32	0,00%
Participação em reuniões com chefia imediata (A4)	24	0,00%
Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior (A5)	13	0,00%
Não procuro me informar sobre as decisões tomadas pelas instâncias superiores da instituição. (A6)	1	0,00%

Sumário dos campos para t52(SQ001)

41. (Dim.6) Com relação à Gestão Superior do <i>Campus</i> , avalie os itens abaixo: [a] A eficiência		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	8	20,51%
Boa(s) (A2)	21	53,85%
Razoável(is) (A3)	9	23,08%
Ruim(ins) (A4)	1	2,56%
Péssima(s) (A5)	0	0,00%

Sumário dos campos para t52(SQ002)

41. (Dim.6) Com relação à Gestão Superior do <i>Campus</i> , avalie os itens abaixo: [b] A democracia		
Resposta	Contagem	Porcentagem

Excelente(s) (A1)	4	10,26%
Boa(s) (A2)	16	41,03%
Razoável(is) (A3)	11	28,21%
Ruim(ins) (A4)	4	10,26%
Péssima(s) (A5)	4	10,26%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t52(SQ003)

41. (Dim.6) Com relação à Gestão Superior do <i>Campus</i> , avalie os itens abaixo: [c] A receptividade dos gestores quanto às demandas]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	6	15,38%
Boa(s) (A2)	21	53,85%
Razoável(is) (A3)	8	20,51%
Ruim(ins) (A4)	4	10,26%
Péssima(s) (A5)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t52(SQ004)

41. (Dim.6) Com relação à Gestão Superior do <i>Campus</i> , avalie os itens abaixo: [d] As devolutivas apresentadas pelos gestores quanto às demandas]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	5	12,82%
Boa(s) (A2)	20	51,28%
Razoável(is) (A3)	9	23,08%
Ruim(ins) (A4)	4	10,26%
Péssima(s) (A5)	1	2,56%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t54

42. ( Dim. 10) Você conhece a forma de distribuição orçamentária no Instituto Federal Farroupilha?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (Y)	24	61,54%
Não (N)	15	38,46%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t55

43.( Dim. 10) Você concorda com a distribuição orçamentária no Instituto Federal Farroupilha?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	7	17,95%
Parcialmente (A2)	18	46,15%
Não (A3)	0	0,00%
Desconheço (A4)	14	35,90%

Sem resposta	0	0,00%
--------------	---	-------

Sumário dos campos para t56

44. ( Dim. 10) Diante das necessidades estabelecidas no planejamento de seu <i>Campus</i> , você considera que os recursos orçamentários destinados são satisfatórios?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	3	7,69%
Parcialmente (A2)	16	41,03%
Não (A3)	14	35,90%
Desconheço (A4)	6	15,38%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ001)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no <i>Campus</i> : [a] Sala de aula]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	19	48,72%
Bom(a)(s) (A2)	19	48,72%
Razoável(is) (A3)	0	0,00%
Ruim(ins) (A4)	0	0,00%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	1	2,56%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ002)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no <i>Campus</i> : [b] Laboratórios]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	24	61,54%
Bom(a)(s) (A2)	14	35,90%
Razoável(is) (A3)	1	2,56%
Ruim(ins) (A4)	0	0,00%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ003)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[c] Infraestrutura da biblioteca]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	1	2,56%
Bom(a)(s) (A2)	20	51,28%
Razoável(is) (A3)	17	43,59%
Ruim(ins) (A4)	1	2,56%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ004)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[d] Acervo da biblioteca]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	4	10,26%
Bom(a)(s) (A2)	21	53,85%
Razoável(is) (A3)	14	35,90%
Ruim(ins) (A4)	0	0,00%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ005)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[e] Limpeza e conservação do Campus]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	14	35,90%
Bom(a)(s) (A2)	24	61,54%
Razoável(is) (A3)	1	2,56%
Ruim(ins) (A4)	0	0,00%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ006)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[f] Limpezas de caixa d'água e manutenção de bebedouros]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	5	12,82%
Bom(a)(s) (A2)	24	61,54%
Razoável(is) (A3)	9	23,08%
Ruim(ins) (A4)	0	0,00%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	1	2,56%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ007)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[g] Serviço de reprografia (Xerox)]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	2	5,13%
Bom(a)(s) (A2)	8	20,51%
Razoável(is) (A3)	8	20,51%
Ruim(ins) (A4)	3	7,69%
Péssimo(a)(s) (A5)	1	2,56%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	11	28,21%
Não se aplica (A7)	6	15,38%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ009)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[h] Serviço de segurança]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	8	20,51%
Bom(a)(s) (A2)	28	71,79%
Razoável(is) (A3)	3	7,69%
Ruim(ins) (A4)	0	0,00%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ008)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[i] Serviços de alimentação]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	16	41,03%
Bom(a)(s) (A2)	20	51,28%
Razoável(is) (A3)	2	5,13%
Ruim(ins) (A4)	1	2,56%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ010)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[j] Serviços telefônicos]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	4	10,26%
Bom(a)(s) (A2)	15	38,46%
Razoável(is) (A3)	9	23,08%
Ruim(ins) (A4)	2	5,13%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	5	12,82%
Não se aplica (A7)	4	10,26%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ016)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[k] Internet]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	9	23,08%
Bom(a)(s) (A2)	24	61,54%
Razoável(is) (A3)	5	12,82%
Ruim(ins) (A4)	1	2,56%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A6)	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ011)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[l) Adequação das instalações para pessoas com necessidades especiais]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	9	23,08%
Bom(a)(s) (A2)	25	64,10%
Razoável(is) (A3)	4	10,26%
Ruim(ins) (A4)	1	2,56%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ012)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[m) Serviço de atendimento de saúde]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	6	15,38%
Bom(a)(s) (A2)	20	51,28%
Razoável(is) (A3)	8	20,51%
Ruim(ins) (A4)	2	5,13%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A	1	2,56%
Não se aplica (A7)	2	5,13%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ013)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[n) Seu local de trabalho]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	9	23,08%
Bom(a)(s) (A2)	25	64,10%
Razoável(is) (A3)	4	10,26%
Ruim(ins) (A4)	1	2,56%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ014)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[o] Espaço para convivência]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	2	5,13%
Bom(a)(s) (A2)	15	38,46%
Razoável(is) (A3)	9	23,08%
Ruim(ins) (A4)	3	7,69%
Péssimo(a)(s) (A5)	0	0,00%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A	9	23,08%
Não se aplica (A7)	1	2,56%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t57(SQ015)

46. ( Dim. 7) Quanto à infraestrutura física para o desenvolvimento das atividades de trabalho, no Campus:		
[p] Acesso ao Campus]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Excelente(s) (A1)	6	15,38%
Bom(a)(s) (A2)	21	53,85%
Razoável(is) (A3)	8	20,51%
Ruim(ins) (A4)	3	7,69%
Péssimo(a)(s) (A5)	1	2,56%
Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Não se aplica (A7)	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ001)

47. ( Dim. 7) Quanto às condições de trabalho:		
[a] Iluminação]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A1)	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	0	0,00%
Razoável(is) (A3)	3	7,69%
Bom(a)(s) (A4)	27	69,23%
Excelente(s) (A5)	9	23,08%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ002)

47. ( Dim. 7) Quanto às condições de trabalho:		
[b] Mobiliário (cadeiras)]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	2	5,13%

Razoável(is) (A3)	5	12,82%
Bom(a)(s) (A4)	22	56,41%
Excelente(s) (A5)	10	25,64%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ003)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [c] Mobiliário (mesas)		
Resposta	Contagem	Percentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	0	0,00%
Razoável(is) (A3)	4	10,26%
Bom(a)(s) (A4)	24	61,54%
Excelente(s) (A5)	11	28,21%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ004)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [d] Mobiliário (armários)		
Resposta	Contagem	Percentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	0	0,00%
Razoável(is) (A3)	5	12,82%
Bom(a)(s) (A4)	24	61,54%
Excelente(s) (A5)	10	25,64%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ008)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [e] Mobiliário (gaveteiros)		
Resposta	Contagem	Percentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	1	2,56%
Ruim(ins) (A2)	1	2,56%
Razoável(is) (A3)	3	7,69%
Bom(a)(s) (A4)	24	61,54%
Excelente(s) (A5)	10	25,64%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ005)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [f] Computadores]		
Resposta	Contagem	Percentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	1	2,56%
Ruim(ins) (A2)	0	0,00%
Razoável(is) (A3)	6	15,38%

Bom(a)(s) (A4)	18	46,15%
Excelente(s) (A5)	14	35,90%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ006)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [g] Impressoras]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	1	2,56%
Razoável(is) (A3)	10	25,64%
Bom(a)(s) (A4)	18	46,15%
Excelente(s) (A5)	10	25,64%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ007)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [h] Material de expediente]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	1	2,56%
Razoável(is) (A3)	5	12,82%
Bom(a)(s) (A4)	23	58,97%
Excelente(s) (A5)	10	25,64%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t58(SQ009)

47. ( Dim. 7)Quanto às condições de trabalho: [i] Material de higiene e limpeza]		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Inexistente(s) ou em quantidade insuficiente (A	0	0,00%
Ruim(ins) (A2)	1	2,56%
Razoável(is) (A3)	3	7,69%
Bom(a)(s) (A4)	26	66,67%
Excelente(s) (A5)	9	23,08%
Sem resposta	0	0,00%

Sumário dos campos para t59

48. INFORMAÇÕES ADICIONAIS: Este espaço é reservado para que você possa contribuir com alguma informação, comentário (complemente alguma resposta), sugestão ou crítica para melhoria do <i>Campus</i> /unidade.		
Resposta	10	25,64%
Sem resposta	29	74,36%

**NM**