

Daniel Martinho Freitas

**CLIMA ORGANIZACIONAL E
QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: ESTUDO DE CASO DE
UMA REITORIA DE UM INSTITUTO
FEDERAL DE ENSINO**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
MESTRE

Orientação

Prof. Doutor José Alberto Lencastre

MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS
EM EDUCAÇÃO: ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DE ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS

*Dedico às pessoas da
minha família que tanto amo:
meus pais, meus irmãos, minha
esposa, e meus filhos.*

AGRADECIMENTOS

A Deus por me ter proporcionado saúde e determinação para que eu pudesse concluir este trabalho.

A minha esposa, pela paciência, carinho e respeito.

Aos meus filhos que me motivam e me alegram.

Aos meus orientadores Doutora Vera Diogo e Doutor José Alberto pelo apoio e orientações repassadas.

Aos coordenadores e professores do curso pelos conhecimentos transmitidos.

Aos meus familiares, pelo apoio e carinho demonstrados durante o tempo dedicado a este trabalho.

Aos servidores do IFTM que contribuíram direta ou indiretamente para que este trabalho fosse realizado.

A todos meu muito obrigado.

RESUMO

Os estudos dos fatores que interferem no clima organizacional, como a satisfação no trabalho e a qualidade de vida no trabalho, são de grande importância, tanto no setor privado quanto no setor público. Este estudo teve como objetivo conhecer o clima organizacional da Reitoria do Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM), conhecendo, ainda, a satisfação no trabalho dos servidores e o grau de importância das ações de qualidade de vida no trabalho (QVT). Em consonância com os objetivos propostos, optou-se neste estudo por uma pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa com um design de estudo de caso. Os dados foram recolhidos a partir de um inquérito por questionário constituído por questões fechadas e abertas, enviado para 131 servidores, sendo estes professores e técnicos administrativos. Os dados quantitativos tiveram uma análise estatística. Para os dados qualitativos foi feita uma análise de conteúdo, considerando-se as categorias estabelecidas a partir dos objetivos propostos no estudo: clima organizacional, satisfação no trabalho e a importância das ações de QVT. Os dados recolhidos permitem afirmar que a Reitoria do IFTM possui um bom clima organizacional e que os servidores mostram-se satisfeitos quanto ao trabalho desenvolvido. Podemos destacar ainda que as ações de QVT desenvolvidas são importantes na percepção dos servidores. Todavia, aponta-se que o clima deve melhorar em alguns fatores e algumas ações de QVT desenvolvida precisam ser revisadas. Além disso, novas ações devem ser tomadas conforme dados levantados. Conclui-se que a instituição apresenta grande capacidade de oferecer condições favoráveis de trabalho, contribuindo para um bom clima organizacional e bom grau de satisfação no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: clima organizacional, satisfação, qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The study of the factors that interfere in the organizational climate such as job satisfaction and quality of life at work are of great importance, both in the private sector and in the public sector. In a clear, concise and objective way, this paper aims to know the organizational climate of the Federal Institute of the Triangulo Mineiro (IFTM), also knowing the satisfaction in the work of the servers and the degree of relevance of the quality of working Life (QWL) actions. Aligned to the proposed objectives, a quantitative and qualitative research was chosen, designed as a study case. Data were collected from a survey consisting of closed and open questions, sent to 131 servers, these being teachers and administrative technicians. The quantitative data had a statistical analysis. For the qualitative data, a content analysis was done considering the categories established from the objectives proposed in the study: organizational climate, job satisfaction and the importance of QWL actions. The collected data allowed the author to affirm that the Rectory has a good organizational climate and that the servers are satisfied with the work developed, and also emphasize that the actions of QWL developed are important in the perception of the servers. However, it is pointed out that the climate must improve in some factors and some actions of QWL developed need to be revised, in addition, new actions must be taken according to data collected. It is concluded that the institution has great capacity to offer favorable working conditions, contributing to a good organizational climate and a good degree of satisfaction in the workplace.

KEYWORDS: organizational climate, satisfaction, quality of working Life

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS	xiii
LISTAS DE TABELAS	xv
LISTA DE GRÁFICOS	xvii
LISTA DE QUADROS	xxi
LISTA DE FIGURAS	xxiii
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Contextualização do estudo	1
1.2. Identificação do problema	4
1.3. Questão de investigação	5
1.4. Objetivos do estudo	5
1.5. Relevância do estudo	6
1.6. Estrutura da dissertação	7
2. REVISÃO DE LITERATURA	9
2.1. Definição de trabalho	9
2.2. O homem e o trabalho	10
2.3. Satisfação com o trabalho	12
2.3.1. Causas da satisfação	15
2.4. Motivação	17
2.4.1. Teoria de McGregor	19
2.4.2. Teoria de Maslow	20
2.4.3. Teoria de Herzberg	21
2.5. Cultura organizacional	22

2.6. Clima Organizacional	24
2.7. Relação entre Clima e Cultura Organizacional	28
2.8. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT	29
2.8.1. Saúde do Trabalhador	31
3. METODOLOGIA	33
3.1. Opção metodológica	33
3.2. Descrição do estudo	33
3.3. Participantes	34
3.4. Método e técnicas de recolha de dados	35
3.5. Método e técnicas de análise dos dados	38
3.6. Calendário de atividades	40
3.7. Fidelidade e validade	41
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	43
4.1. Resultados e discussão da respostas dos dados sociodemograficos	43
4.2. Resultados e Discussão sobre o Clima Organizacional	49
4.2.1. Resultados e Discussão quanto ao Fator: Apoio da chefia e da Organização	49
4.3. Resultados e Discussão quanto aRecompensa	71
4.3.1. Resumo Clima Organizacional fator Recompensa	81
4.4. Resultados e Discussão quanto ao Conforto físico	81
4.4.1. Resumo Clima Organizacional fator Conforto físico	94
4.5. Resultados e Discussão quanto ao Controle e Pressão	95
4.5.1. Resumo Clima Organizacional fator Controle e Pressão	103
4.6. Resultados e Discussão quanto a Coesão entre Colegas	104
4.6.1. Resumo Clima Organizacional fator Coesão entre colegas	111

4.7. Resumo geral Clima Organizacional (todos os fatores)	111
4.8. Resultados e Discussão das respostas sobre Satisfação no Trabalho	112
4.8.1. Resumo Satisfação no trabalho	123
4.9. Resultados e Discussão das respostas sobre as ações de Qualidade de Vida na Reitoria do IFTM	123
4.10. Resumo das ações de qualidade de ações - QVT	133
4.11. Resultado das sugestões apontadas pelos servidores da Reitoria do IFTM	135
5. CONCLUSÕES	143
5.1. Considerações finais	143
5.1.1. Considerações do clima organizacional	144
5.1.2. Considerações Satisfação no Trabalho	145
5.1.3. Considerações das ações de Qualidade de Vida no Trabalho	146
5.1.4. Sugestões apontadas pelos servidores da Reitoria do IFTM	146
5.2. Limitações do estudo	148
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149
ANEXOS	157

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

AEESSST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

CASS - Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor

DORT - Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho

ECO – Escala de Clima Organizacional

EST – Escala de Satisfação no Trabalho

IFTM – Instituto Federal do Triângulo Mineiro

OMS – Organização Mundial de Saúde

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1	Classificação das ações QVT	134
Tabela 2	Sugestões dos servidores para melhorias em qualidade de vida – QVT	136
Tabela 3	Classificação das sugestões QVT, conforme frequência	138
Tabela 4	Sugestões dos servidores para melhorias de modo geral	140
Tabela 5	Classificação das sugestões QVT conforme frequência	141

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Faixa etária dos servidores	44
Gráfico 2	Gênero dos servidores	45
Gráfico 3	Plano de carreira dos servidores	45
Gráfico 4	Tempo de trabalho no IFTM	46
Gráfico 5	Função de chefia ou cargo de direção	47
Gráfico 6	Grau de escolaridade	48
Gráfico 7	Meu setor é informado das decisões que o envolvem	50
Gráfico 8	Conflitos no trabalho	51
Gráfico 9	Orientação da chefia	52
Gráfico 10	Orientação da chefia até o fim das tarefas	53
Gráfico 11	O chefe ajuda os servidores com problemas	54
Gráfico 12	O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho	55
Gráfico 13	As mudanças são acompanhadas pelas chefias	56
Gráfico 14	As mudanças no IFTM são informadas aos servidores	57
Gráfico 15	No IFTM, as dúvidas são esclarecidas	58
Gráfico 16	No IFTM, existe planejamento das tarefas	59
Gráfico 17	Apoio do chefe	60
Gráfico 18	As mudanças no IFTM	61
Gráfico 19	As inovações feitas pelos servidores	62
Gráfico 20	Nova idéias melhoram o desempenho	63
Gráfico 21	O chefe valoriza a opinião	64
Gráfico 22	Participação dos servidores nas mudanças	65
Gráfico 23	O chefe respeita o servidor	66
Gráfico 24	O chefe contribui para a produtividade	67
Gráfico 25	A chefia ajuda o servidor quando ele precisa	68
Gráfico 26	Aceitação de inovação dos servidores	69
Gráfico 27	O diálogo é utilizado para resolver problemas	70
Gráfico 28	Os servidores realizam suas tarefas com satisfação	71
Gráfico 29	O chefe valoriza seus servidores	72
Gráfico 30	Recompensas do servidor ao desempenhar um bom trabalho	73
Gráfico 31	O que os servidores ganham depende das suas tarefas	74
Gráfico 32	O servidor sabe por que é recompensado	75
Gráfico 33	Preocupação com a saúde dos servidores	76
Gráfico 34	Valorização do esforço dos servidores	77
Gráfico 35	Expectativas das recompensas dos servidores	78

Gráfico 36	O trabalho bem feito é recompensado	79
Gráfico 37	Premiação dos servidores	80
Gráfico 38	Equipamentos para realizar as tarefas	82
Gráfico 39	O ambiente atende às necessidades físicas	83
Gráfico 40	Acessibilidade	84
Gráfico 41	O espaço físico é suficiente	85
Gráfico 42	O ambiente físico é agradável	86
Gráfico 43	O local de trabalho é arejado	87
Gráfico 44	Equipamentos que previnem os perigos	88
Gráfico 45	Iluminação no ambiente de trabalho	89
Gráfico 46	Preocupação com a segurança no trabalho	90
Gráfico 47	O setor é limpo	91
Gráfico 48	Equipamentos adequados à saúde	92
Gráfico 49	Postura física adequada	93
Gráfico 50	O ambiente de trabalho facilita o desempenho	94
Gráfico 51	Controle sobre os servidores	95
Gráfico 52	Tudo é controlado	96
Gráfico 53	Tarefas dentro do prazo previsto	97
Gráfico 54	Controle da frequência dos servidores	98
Gráfico 55	O chefe usa as regras para punir	99
Gráfico 56	Cobrança dos horários dos servidores	100
Gráfico 57	O chefe pressiona o tempo todo	101
Gráfico 58	Nada é feito sem autorização do chefe	102
Gráfico 59	Fiscalização permanente do chefe	103
Gráfico 60	As relações entre as pessoas são de amizade	104
Gráfico 61	O servidor que comete erro é ajudado	105
Gráfico 62	Os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades	106
Gráfico 63	Existe cooperação entre os colegas	107
Gráfico 64	Os servidores recebem bem um novo colega	108
Gráfico 65	Integração entre colegas e servidores	109
Gráfico 66	Os servidores contam seus problemas pessoais	110
Gráfico 67	Satisfação no relacionamento com os colegas de trabalho	110
Gráfico 68	Satisfação no relacionamento com as chefias	112
Gráfico 69	Satisfação com salário	114
Gráfico 70	Satisfação com o volume de trabalho	115
Gráfico 71	Nível de escolaridade é suficiente	116
Gráfico 72	Satisfação com as atribuições e o trabalho que desenvolvo	117
Gráfico 73	Perspectiva de crescimento profissional	118
Gráfico 74	Orgulho de trabalhar no IFTM	119

Gráfico 75	Satisfação com treinamento, desenvolvimento e educação para os servidores	120
Gráfico 76	Satisfação em comparação com salário no serviço privado	121
Gráfico 77	Satisfação em comparação com volume de trabalho no serviço privado	122
Gráfico 78	A importância da segurança ocupacional	124
Gráfico 79	Importância da realização de exames periódicos de saúde	125
Gráfico 80	Importância da campanha de imunização contra a gripe	126
Gráfico 81	Importância da Ginástica Laboral	127
Gráfico 82	Importância da adequação ergonômica	128
Gráfico 83	Importância da climatização do ambiente de trabalho	129
Gráfico 84	Importância das melhorias do refeitório	130
Gráfico 85	Importância da segurança patrimonial	131
Gráfico 86	Importância da semana do servidor	132
Gráfico 87	Importância da adequação dos estacionamentos	133

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Modelos de Explicação de Satisfação	14
Quadro 2	Causas da Satisfação	15
Quadro 3	Fatores Motivacionais e de Higiene	22
Quadro 4	Evolução do conceito de clima	27
Quadro 5	Observação ações para questionário 2018	37
Quadro 6	Calendário das atividades da pesquisa	40

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Pirâmide de Maslow	20
----------	--------------------	----

1. INTRODUÇÃO

1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

O clima organizacional tem sido um assunto abordado há décadas e representa na atualidade um destaque importante no centro das organizações como fator relevante a ser investigado (Cardona & Zambrano, 2014). A satisfação humana com o trabalho é um tema muito estudado desde a década de 30, principalmente no nível de comportamento organizacional, desempenhando uma posição central neste âmbito (Cunha et al. 2016). A qualidade de vida no trabalho é uma preocupação crescente e fundamental nos dias de hoje, há uma unanimidade na afirmação de que o homem é o principal elemento diferenciador. O bem-estar do trabalhador deve ser tão valorizado quanto o seu desempenho, assim é necessário compreender a dinâmica que os antecessores e os aspectos relacionados à força do clima influenciam o ambiente interno e externo da organização (Puentes-Palacios, Pacheco, & Severino, 2013)

Neste contexto, os estudos dos fatores que interferem no clima organizacional como a satisfação no trabalho e a qualidade de vida no trabalho, são de grande importância tanto no setor privado quanto no setor público. Este trabalho dará ênfase no setor público.

Trata-se de um estudo de caso de abordagem quantitativa e qualitativa na Reitoria do Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM), doravante instituição de ensino pública, e onde o pesquisador exerce suas atividades profissionais desde outubro de 2010.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro (IFTM), possui natureza autárquica, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Assim como os demais Institutos Federais de Educação Tecnológica, disponibiliza a oferta da

educação nos diversos níveis de ensino e modalidade de cursos, permitindo o ingresso do estudante desde o ensino médio até o nível superior e de pós-graduação (lato sensu e stricto sensu).

O IFTM possui como missão: “Ofertar a educação profissional e tecnológica por meio do ensino, pesquisa e extensão promovendo o desenvolvimento na perspectiva de uma sociedade inclusiva e democrática” (IFTM, 2017). Sua estrutura organizacional é composta, atualmente, pelos campi Ituiutaba, Paracatu, Patos de Minas, Patrocínio, Uberaba, Uberlândia, Uberlândia Centro, os campi Avançados Uberaba Parque Tecnológico e Campina Verde, além da Reitoria que é localizada na cidade de Uberaba.

A Reitoria é responsável pela garantia da unidade institucional e pela gestão de recursos e planejamento, além de estar à frente de todos os interesses educacionais, econômicos e culturais da instituição.

Justificando o estudo proposto, atualmente, o pesquisador faz parte da Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor - CASS, setor que possui entre suas atribuições fomentar a saúde e a qualidade de vida dos servidores da instituição.

Algumas ações foram realizadas na Reitoria, por iniciativa dos gestores e da Coordenação de Atenção à Saúde do servidor – CASS, visando à melhoria da qualidade de vida e da saúde do trabalhador, conforme podemos destacar:

Segurança Ocupacional: aquisição e fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletivo, manutenção e recarga de extintores de incêndios e hidrantes, criação da brigada de incêndio com realização de treinamento bianual junto ao Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, aquisição de material de sinalização como: fitas zebradas, cones, serviços de pinturas e placas de advertência.

Exames periódicos de saúde: anualmente são disponibilizados aos servidores os exames periódicos (exames laboratoriais e consulta médica). A realização de exames médicos periódicos tem como objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos servidores, em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais (Decreto

6.856, de 25 de maio de 2009). Os exames periódicos também são importantes para a prevenção de doenças (não ocupacionais) e melhoria da qualidade de vida. Os serviços são realizados mediante a contratação via licitação pública de empresa especializada.

Campanha de imunização contra a gripe: anualmente é realizada a campanha de imunização contra o vírus da gripe (influenza H1N1). Com essa ação visa-se a redução de absenteísmo e a melhoria da saúde dos servidores do IFTM. A campanha é realizada com a contratação via licitação pública de empresa especializada, as vacinas são disponibilizadas para todos os servidores em exercício no IFTM.

Ginástica laboral: desde 2015 é realizada a atividade de Ginástica laboral na Reitoria IFTM, a atividade é realizada três vezes por semana com duração aproximada de 15 minutos.

Adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos: em 2013 foram adquiridos novos mobiliários com melhoria ergonômicas (regulagens), além da melhoria e substituição dos equipamentos de informática por equipamentos mais modernos e ergonômicos. Houve a padronização dos móveis e equipamentos da Reitoria (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados). Dessa forma houve a melhoria da postura dos servidores e minimização de possíveis doenças como a DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho).

Climatização do ambiente de trabalho: com a mudança da sede da Reitoria para o novo prédio, foi necessária a realização de projeto de climatização com instalação de 52 aparelhos de ar-condicionado e adequação das instalações elétricas, pois, no projeto inicial da Reitoria não estavam previstos os equipamentos.

Melhorias do refeitório: foram realizadas melhorias no refeitório da Reitoria como: ampliação de números de mesas e cadeiras para as refeições, aquisição de aparelhos de micro-ondas e geladeiras, máquina de café e instalação de lavatório para as mãos.

Segurança patrimonial: visando minimizar os assaltos e furtos na Reitoria do IFTM, foram contratados porteiros e vigias para o controle do fluxo de pessoas e do patrimônio, instalação de alarmes, e monitoramento por câmeras de segurança. Dessa forma houve a redução de furtos e roubos na instituição.

Atividades da "Semana do Servidor": realizada anualmente a comemoração da "Semana do Servidor Público". A semana do servidor é dedicada a homenagear os servidores da Reitoria com atividades, palestras, jogos e cursos voltados para a qualidade de vida e bem-estar dos servidores.

Estacionamento interno e externo de veículos: com a inauguração, em 2013, do novo prédio da Reitoria em uma área afastada do centro da cidade, houve a construção de estacionamentos internos para os servidores e funcionários, porém, em pouco tempo foi necessária sua ampliação e a construção do estacionamento externo para visitantes.

1.2. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

O bem-estar do trabalhador deve ser tão valorizado quanto o seu desempenho, assim é necessário compreender a dinâmica que os antecessores e os aspectos relacionados à força do clima influenciam o ambiente interno e externo da organização (Puentes-Palacios, Pacheco, & Severino, 2013)

Os estudos dos fatores que interferem no clima organizacional como a satisfação no trabalho e a qualidade de vida no trabalho, são de grande importância tanto no setor privado quanto no setor público. Este trabalho dará ênfase no setor público.

A literatura científica veicula que os efeitos negativos de um processo de modernização conservadora têm aumentado os índices de doenças do trabalho, de absenteísmo, de acidentes e de licenças de saúde nas instituições públicas (Tuuli&Karjalainen, 1999).

Com base nesse cenário que se apresenta a necessidade de gestores em repensarem as práticas organizacionais, buscando alcançar de forma mais eficiente às reivindicações da nova situação.

Nesse aspecto, o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados, constituem desafios inseparáveis às práticas de gestão voltadas para a qualidade de vida no trabalho.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender o modo como a qualidade de vida no trabalho contribui para a melhoria do clima organizacional na Reitoria.

1.3. QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO

Apresentado o problema que motivou este estudo surge a seguinte questão de investigação: **Como é o clima organizacional na percepção dos servidores da Reitoria do IFTM?**

1.4. OBJETIVOS DO ESTUDO

Os objetivos específicos deste estudo buscam:

- Conhecer as características do clima organizacional da instituição.
- Conhecer o grau de satisfação dos servidores com a instituição.
- Avaliar a importância das ações de qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores.
- Apontar as prioridades observadas nos questionários que visem a melhoria do clima organizacional e a satisfação dos servidores com a instituição.

1.5.RELEVÂNCIA DO ESTUDO

O estudo se mostra relevante para as instituições de ensino público federais, pois permite compreender um pouco mais o perfil de seus servidores e promover ações que melhorem a satisfação e o clima organizacional das instituições. Este estudo é importante, em especial para a Reitoria do IFTM, onde o estudo foi realizado e foi possível conhecer de forma detalhada o clima organizacional, a satisfação com o trabalho, as ações de qualidade de vida implantadas, e, as sugestões de melhorias dos servidores. Os resultados obtidos podem servir de orientação para a implementação de ajustes e modificações. O estudo permitiu demonstrar de forma prática, os conceitos teóricos sobre satisfação, clima organizacional e qualidade de vida, contribuindo para a confirmação do referencial teórico pesquisado.

Esta pesquisa será enviada aos gestores da instituição com os apontamentos das ações já implantadas e para auxílio na adoção de futuras ações.

Os resultados obtidos podem servir de orientação para a implementação de ajustes e modificações que permitam à instituição cada vez mais alcançar seus objetivos organizacionais fortificando sua missão e visão, pois, o procedimento agora implementado e as informações agora recolhidas, podem transformar-se em um procedimento periódico no futuro.

As limitações apresentadas podem ser minimizadas em trabalhos futuros, podendo constituir oportunidades e potencialidades de estudo.

Estas sugestões evidenciam algumas possibilidades para melhorar as conclusões teóricas, práticas e de gestão, em termos de análise de dados e interpretação de resultados, permitindo às novas investigações outras pistas e qualidade de estudo da realidade em causa.

Com este estudo foi possível avaliarmos a instituição quanto ao clima organizacional, a satisfação no trabalho e as ações de qualidade de vida desenvolvidas na Reitoria. Desta forma, foi possível conhecer melhor a instituição e seus servidores, analisando alguns de seus conceitos, opiniões e

preferências. Sendo possível, ainda, estabelecer prioridades e reconhecer falhas que podem ser aprimoradas para se alcançar melhor desempenho.

Os resultados deste estudo, em consonância com os seus objetivos, é relevante ao IFTM, e demais instituições de ensino de características semelhantes, que podem utilizar de seus dados para auxílio aos gestores em pesquisas de clima organizacional e para ações de qualidade de vida no trabalho.

1.6. ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A estrutura desta dissertação é composta por 5 capítulos divididos da seguinte forma: No primeiro capítulo apresenta-se a introdução e o contexto da pesquisa. No segundo capítulo apresenta-se uma revisão da literatura, que versa sobre o tema satisfação, motivação, trabalho, clima organizacional e qualidade de vida no trabalho; onde se procura estabelecer os conceitos e características dos temas, bem como discutir o seu papel/influência dentro das organizações e compreender a relação entre qualidade de vida e clima organizacional. No terceiro capítulo, apresenta-se os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento do estudo de caso. No quarto capítulo, apresenta-se a análise dos dados e a discussão dos resultados obtidos. No quinto capítulo, apresentam-se as limitações e considerações finais deste trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. DEFINIÇÃO DE TRABALHO

A origem da palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que era um aparelho de três pés usado para ferrar ou domar os cavalos. Seu termo aparece ligado à ideia de esforço, de atividade penosa, e até de tortura. No império romano era uma punição aos que não tinham posses e tinham que trabalhar em favor de seus senhores.

No século XVIII, as pessoas de trabalho são, dessa forma, homens de esforço, capazes de carregar enormes pesos e de desenvolver uma atividade física esforçada e violenta (Costa, 1992).

Dessa forma historicamente, o trabalho era visto como algo vergonhoso e punitivo.

Com as mudanças sociais ocorridas no decorrer da história, os conceitos e entendimentos sobre a importância do trabalho sofreram mudanças significativas. Para Moreira (2008) a definição atual de trabalho pode ser compreendida da seguinte forma:

- conjunto de atividades, produtivas, que o homem exerce para atingir determinado fim;
- no hegelianismo, processo por qual o espírito humano, ao colocar nos objetos externos as suas potencialidades subjetivas, descobre e desenvolve a própria realidade;
- no marxismo, atividade consciente e planejada na qual o ser humano, ao mesmo tempo em que extrai da natureza suas necessidades materiais, cria as bases de sua realidade sociocultural.

Tomando como ponto de partida estas definições, é possível compreender que, atualmente, o trabalho não é visto como algo punitivo. Seu conceito de

algo ruim, penoso, e vergonhoso foi modificado para algo que insere o homem em seu contexto social e fornece ao mesmo uma identidade (Moreira, 2008).

2.2. O HOMEM E O TRABALHO

O conceito de trabalho é bastante amplo, pois, qualquer que seja o sentido dado a palavra ao longo da história, é demonstrado por vários autores a idéia de que o trabalho é um fator estruturador das relações sociais e um fator central das sociedades modernas. Sendo assim, a noção de trabalho tornou-se abrangente, funcionando como uma referência fundamental para a compreensão da vida em sociedade.

Para Elias (1993) a evolução do conceito de trabalho orientou-se no sentido de tornar-se cada vez mais laico, chegando a um extremo conceito ateu de trabalho. Na Antiguidade Clássica, o trabalho, principalmente manual, era reservado aos escravos e o ócio era valorizado. Entretanto na Idade Média, com o Cristianismo, o trabalho passa a ser considerado como um “mal menor” e uma maneira do homem alcançar a sua salvação. Já na década de 60, em detrimento da criação de novos valores como o lazer, a cultura e a vida comunitária, o trabalho passou a entrar em declínio como valor ético.

Estudiosos têm-se debruçado sobre o estudo da realidade humana e sobre o trabalho. Várias disciplinas destacam certos aspectos do trabalho para abordá-los como objeto de estudo, dessa forma, o conceito de trabalho foi alvo de crítica e de estudo por parte de alguns autores como Karl Marx, Adam Smith, entre outros (Carvalho, 2005).

Marx analisava o trabalho como um ato que decorre entre a natureza e o homem, dessa forma, o trabalho é um instrumento de autocriação do homem. O trabalho é um processo em que participam o homem e a natureza, onde o homem, por sua vontade, controla as relações materiais entre si mesmo e a natureza. Dessa forma, ao atuar no mundo externo e modificá-lo, ele muda,

também, a sua própria natureza (Marx e Friederich, 1990). O homem é um animal que produz, dessa forma, o trabalho não é para o homem apenas uma necessidade, é, também, um libertador em relação ao seu criador natural, sendo um ser social e independente. Com o trabalho o homem modifica a natureza exterior e acaba modificando, também, a si mesmo (Carvalho, 2005).

O trabalho surge como o paralelo do homem com a natureza, onde o estímulo são as diversas e contínuas necessidades humanas nas diversas fases desse processo. O trabalho, enquanto atividade produtora ou geradora de riqueza, de conforto, ou bem-estar, é condição da existência do homem, uma necessidade constante e eterna, um intercessor da circulação material entre a natureza e o homem (Carvalho, 2005).

Para Adam Smith, o pioneiro do liberalismo econômico, o trabalho é considerado a razão da riqueza das nações e uma forma de promover o avanço econômico e social. Coloca a dualidade do trabalho produtivo e do trabalho recreativo, percebendo o primeiro, como um fator criador e gerador de riqueza e, o segundo, como uma ocupação onde o desempenho se dá no ócio e como atividade de divertimento.

O trabalho propõe, segundo Friedmann, uma série de formatos classificadas da seguinte maneira (Carvalho, 2005):

- o trabalho no seu aspecto técnico, implicando toda a problemática em torno do lugar de trabalho e as questões de adaptação fisiológica e sociológica;
- o trabalho no seu aspecto fisiológico, a questão fundamental é o grau de adaptação homem-lugar de trabalho, meio físico e o problema da fadiga;
- o trabalho no seu aspecto moral como atividade social humana, considerando-se especialmente as aptidões, as motivações, o grau de consciência, as satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade;

- o trabalho no seu aspecto social, por um lado, a centrada na equipe, na oficina, no departamento, na organização e, por outro lado, a que estuda a família, o sindicato, o partido político, a classe social.
- o trabalho no seu aspecto econômico, como fator de produção de riqueza.

Sob uma perspectiva sociológica, o trabalho é o elemento essencial na formação de coletividades humanas muito diversificadas na sua dimensão e nas suas funções. São as atividades de trabalho, constantemente modificadas pelo avanço técnico, o fator que causam as reações que se produzem nessas coletividades. O trabalho é o motivo básico que explica as relações externas desses grupos e as relações internas das pessoas que os compõem (Carvalho, 2005).

Seja em que sentido for, o trabalho é essencial ao desenvolvimento humano pelos caminhos que propicia, pela oportunidade que dá ao homem de ativar as suas capacidades, desenvolver os seus potenciais e realizar os seus desejos.

2.3.SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

A satisfação humana com o trabalho é um tema muito estudado desde a década de 30, principalmente no nível de comportamento organizacional, desempenhando uma posição central neste âmbito (Cunha et al. 2016). Foi quando os gestores e teóricos começaram a perceber a importância do fator humano no sucesso organizacional (Lima, Vala e Monteiro 1995).

Uma definição simples de satisfação apresentada por Locke (1976, p.10) resume satisfação com o trabalho como “um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho”. Sendo assim, a satisfação parte de um estado subjetivo que dependerá do indivíduo e das circunstâncias, podendo ser variável ao longo do tempo, inclusive para a mesma pessoa (Martinez e, Paraguay, 2004).

Cunha et al. (2016, p. 151) agrupam os estudos da satisfação em três grandes modelos que seguem:

- Modelo centrado no indivíduo: procuram identificar as influências disposicionais mais próximas à satisfação. É dividido em dois grupos: modelo dos efeitos pessoais específicos, guiados para análise da relação entre variáveis individuais específicas e nível de satisfação com o trabalho e o modelo dos efeitos pessoais inespecíficos.
- Modelos centrados nas situações: avaliam as relações entre o contexto ou ambiente de trabalho e o nível de satisfação. Buscam identificar as características do contexto/situação que mais se relacionam com os níveis de satisfação percebidos. As mais representativas podem ser: clima organizacional, características do trabalho e informação social.
- Modelos centrados nas interações: pesquisam o modo como a (in) satisfação pode ser esclarecida pelo nível de (des)ajustamento entre as características individuais e as situações. Sendo assim, o conceito chave da perspectiva interacionista é a de que o comportamento das pessoas é coerente, conforme a construção psicossocial das situações.

Lima et al. (1995) apresentam a satisfação com o trabalho como um construto multidimensional, sintetizando e agrupando as suas principais variáveis explicativas.

Quadro 1 – Modelos de Explicação de Satisfação

Tipologia dos Modelos de Explicação da Satisfação

Variáveis explicativas da satisfação	Conceitos-chave	Autores de referência
Situacionais	Caraterísticas da função	Herzberg, 1959 Hackman e Holdham, 1975 White e Mitchell, 1979 Griffin, 1981
	Caraterísticas do processo de tomada de decisão	Alutto e Achito, 1974; Schuller, 1977; Griffin e Baleman, 1980 Pettersen, 1984.
	Caraterísticas de reforço	Porter e Lawler, 1968 Heneman e Schwab, 1979
Individuais	Discrepância entre expectativas e resposta da organização	Lawler, 1981 Henman, 1985
Interação Social	Comparação social	Homans, 1961 Adams, 1965 Runciman, 1966
	Processamento social da informação	Asch, 1952 Salancick e Pfeffer, 1978 O'Reilly e Caldwell, 1979
	Cultura organizacional	Geertz, 1973 Schneider, 1975 Schein, 1985

Fonte: Adaptado de Lima et al. (1995, p. 102)

Conforme observado no Quadro 01, segundo os autores, existem três grupos de fatores da satisfação, que são: fatores situacionais, individuais e de interação social. Nos fatores situacionais podemos destacar as características da função, o processo de tomadas de decisão e as características de reforço. Ao olhar das características da função, os autores entendem que a satisfação nasce das características do trabalho e das tarefas, compreendendo existirem maneiras ideais de organização do trabalho que propiciam a maior satisfação. Sobre o processo de tomada de decisão subsiste uma relação entre a satisfação e a maneira como os trabalhadores são convidados a participar na tomada de decisão. Por último, em relação ao reforço, os estudiosos apresentam a existência de uma relação entre o tipo e o nível de recompensas financeiras e materiais, e não materiais e a satisfação. Outra variável que explica a satisfação apresentada pelos autores é o modelo individual. Neste modelo, de forma simples, a satisfação com o trabalho resulta da equalização entre as

expectativas do profissional em relação ao trabalho e a resposta que a organização oferece a essas mesmas expectativas (Serrão, 2013).

2.3.1. Causas da satisfação

Para Siqueira (2008, p. 259) a satisfação no trabalho representa o somatório do quanto a pessoa que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações. Dessa forma, cada uma das dimensões de satisfação no trabalho representa um foco, dessas experiências prazerosas. "A satisfação com o trabalho deve ser entendida como a resposta a um conjunto de fatores percebidos pelos indivíduos como mais ou menos ajustados às suas expectativas" Cunha et al. (2016, p. 156).

As causas da satisfação podem ser divididas em causas individuais e organizacionais representadas no quadro a seguir:

Quadro 2 - Causas da Satisfação

Causas Pessoais	Causas Organizacionais
- Fatores demográficos. - Diferenças individuais (e.g., afeto positivo); - locus de controle.	- Salário; - Trabalho em si mesmo; - Perspectivas de carreira; - Estilo de chefia; - Colegas; - Condições físicas

Cunha et al. (2016, p. 156)

Segue resumo daquelas que podem ser consideradas as mais importantes segundo Cunha et al, (2016):

- Variáveis demográficas: as mais frequentes e relevantes foram idade e gênero. Na idade, os trabalhadores mais jovens tendem a revelar-

se menos satisfeitos do que os mais velhos. Quanto ao gênero, as mulheres têm revelado níveis de satisfação inferiores ao dos homens, talvez, pela diferença salarial e desigualdade de oportunidades.

- Salários: é um determinante da satisfação organizacional. Pode ser dividido em duas razões: o dinheiro abre a resolução das necessidades individuais e garante o status do prestígio e reconhecimento social.
- Trabalho em si mesmo: podem ser resultados de uma função motivacionalmente rica considerando que características da função como autonomia e o recebimento de feedback são potencialmente fatores de satisfação.
- Promoção: na medida em que representam ganhos ao nível da remuneração, do estatuto e do prestígio. É importante evitar induzir nos seus colaboradores expectativas de carreiras irrealistas, visto que neste caso, tenderão a conduzir à insatisfação.
- Supervisão: Atributos relevantes parecem ser a orientação do supervisor para as pessoas/relacionamentos, assim como o estilo de liderança participativo.
- Colegas: Relaciona-se com a possibilidade de o indivíduo desenvolver a sua atividade laboral num contexto social positivo e gratificante.
- Condições físicas do trabalho: O cuidado colocado no ambiente físico reflete, em última análise, a atenção às pessoas.

Para Bergamini e Coda (1997), satisfação é uma força indireta ou externa, ligada a fatores como: salários, benefícios, reconhecimento, chefia, colegas e outras condições que necessitam ser atendidas, fundamentalmente, a partir da visão do colaborador no ambiente de trabalho.

É importante mencionar as diferentes facetas que a satisfação com o trabalho pode assumir, como exemplos: a satisfação com a tarefa, com a remuneração, com a chefia, com a equipe, com os colegas, com a avaliação de desempenho e com as promoções. Defendem ainda que a distinção entre estes

diferentes aspectos assumam especial importância devido a estes três fatores essenciais: a) os profissionais poderão estar contentes com uma das áreas e não com as outras; b) a insatisfação num dos aspetos poderá ter repercussões nas outras dimensões e; c) o que está na origem de cada área da satisfação é diferente (Cunha et al. 2016).

A preocupação dos gestores em perceber as consequências da satisfação com o trabalho na performance dos colaboradores, levaram a cabo investigações sobre como a satisfação influencia a rotatividade, a produtividade e o absentismo dos colaboradores (Robbins, 2005).

No que concerne à relação entre satisfação e absentismo voluntário, trabalhadores insatisfeitos tendem a ausentar-se mais ao trabalho, estabelecendo uma relação entre satisfação e absenteísmo (Steel e Rentsch, 1995).

Rocha (1996) apresenta que colaboradores mais satisfeitos com o trabalho são mais saudáveis física e psicologicamente e são menos suscetíveis à ansiedade depressiva e ao stress.

Palma et al. (2011) enfatizam a diferença entre os conceitos de satisfação e motivação, indicando que a satisfação causa bem-estar já a motivação desperta esforço, energia e criatividade, implicando envolvimento, evolução e reconhecimento. Segundo eles, as pessoas podem estar satisfeitas e não estarem motivadas.

2.4.MOTIVAÇÃO

Ultimamente, o mundo empresarial sofre constantes alterações. Hoje, é de conhecimento geral que a motivação compõe um aspecto fundamental do ramo, sendo algo primordial para o alcance dos objetivos das organizações modernas. Diante disso, todas as organizações devem cativar um ambiente motivador, onde seja propício a todos satisfazerem as próprias necessidades.

A motivação é uma necessidade para um melhor desempenho (Fonseca, 2009).

De acordo com Mann (2006), a palavra motivação tem origem no latim *motivus*, que diz respeito ao movimento e descreve a vontade de alcançar elevados desempenhos. A dificuldade reside em identificar as necessidades específicas individuais em um certo momento, e na capacidade de conseguir realizá-las, tendo em vista as limitações da organização. Segundo Kim (2006) a motivação se relaciona com o comportamento humano, e considera que as suas razões diferem devido às necessidades individuais.

Dessa forma, perceber o que motiva é uma condição fundamental e imprescindível para o alcance dos objetivos das pessoas, dos grupos e das organizações. Para atingirmos alguns objetivos é necessário estarmos motivados para conseguir alcançá-los e alguns comportamentos são justificados, apenas, para evitar um castigo ou obter alguma recompensa (Christensen, 2002).

As atitudes e os comportamentos de cada pessoa estão atrelados aos seus valores, os quais variam de indivíduo para indivíduo (Sá e Lemoine, 1999). Assim também, variam as necessidades de cada ser sendo importante destacar o sentido que os indivíduos dão ao seu trabalho. Uma grande questão que é apresentada à gestão, é saber identificar a melhor forma de obter um nível de motivação elevado e integrado com os objetivos da organização.

Abordaremos na sequência a teoria de McGregor, a teoria de Maslow e a teoria de Herzberg e suas contribuições.

2.4.1. Teoria de McGregor

Para McGregor a maneira de funcionar de uma organização está ligada ao comportamento dos colaboradores que fazem parte dela. Sendo assim, somente conhecendo o que motiva os colaboradores de uma organização, se percebe a forma de funcionar (Rolo, 2000). McGregor diferenciou então dois tipos de teorias em pressupostos opostos:

Teoria X – baseada nos pressupostos de que o ser humano não gosta de trabalhar e procura sempre fazer o mínimo possível, por esse motivo é importante o papel dos dirigentes das organizações para contrariar esta tendência, procurando proporcionar boas condições de trabalho. Os trabalhadores precisam ser controlados, orientados e punidos para que atinjam os objetivos da organização, preferem ser dirigidos, evitam responsabilidades e possuem como motivação predominante a segurança.

Teoria Y – tem por base uma visão da natureza humana e na forma de gerir os colaboradores no contexto organizacional, neste caso, o esforço físico e mental no trabalho é tão comum quanto o descanso ou a distração; o controle exterior e os castigos não são os únicos meios para que os colaboradores concretizem os objetivos de uma organização; os trabalhadores podem resolver problemas usando a criatividade e a competência; grande parte das organizações não utilizam as potencialidades de seus trabalhadores e podem existir empenho eficaz na organização.

2.4.2. Teoria de Maslow

Maslow protege a teoria de que o ser humano possui várias necessidades que podem ser destacadas em categorias hierarquizadas.

Normalmente estas categorias são apresentadas no formato de pirâmide na ordem a seguir (Chiavenato, 2014):

- a) Necessidades fisiológicas (relacionadas com as necessidades do organismo, e são prioridade principal do ser humano como: ar, alimento, sexo, etc);
- b) Necessidades de segurança (estabilidade básica que se deseja ter);
- c) Necessidades sociais (necessidades relacionadas à atividade social, como amizades, aceitação social, suporte familiar e amor);
- d) Necessidades de status e estima (todos gostam de ser respeitados e bem vistos sendo reconhecidos como uma pessoa competente e respeitada);
- e) Necessidade de auto realização (sentir que se está fazendo o seu melhor com as suas capacidades e superando desafios).

Figura 1 – Pirâmide de Maslow

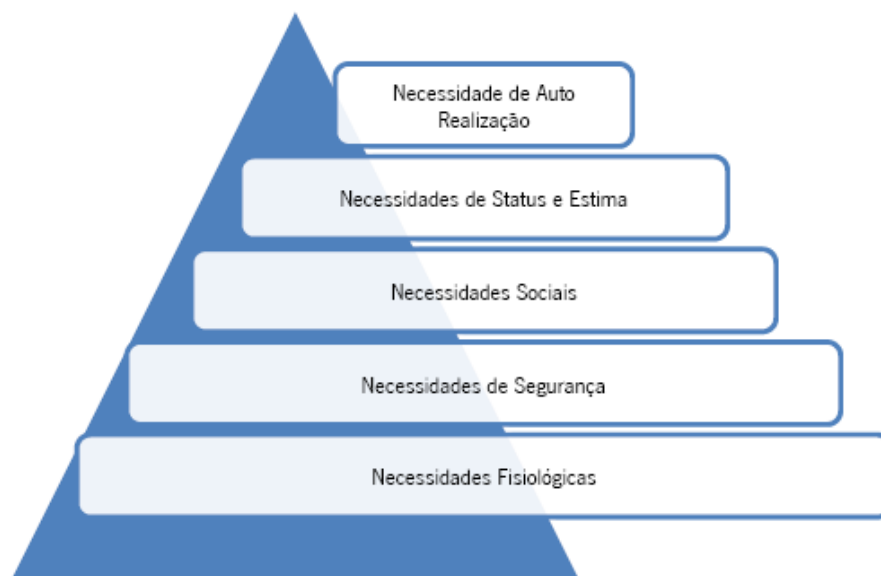


Figura 1 – Pirâmide de Maslow adaptada de Chiavenato (2014)

Para Maslow as necessidades motivam enquanto não estão satisfeitas (quando se procura satisfazer), sendo assim, uma necessidade já satisfeita não são motivadoras de comportamento. Dessa maneira surgem as necessidades de segurança com um poder motivacional mais fortalecido, no qual se vai transferindo para os demais níveis de necessidades, sempre que as anteriores se apresentam controladas. Manter um alto nível de autorrealização é algo raro, pois, a autorrealização do indivíduo está sempre ligada ao processo de encontrar novos desafios ou novas formas de auto-expressão.

2.4.3. Teoria de Herzberg

Herzberg (1997) considerou a motivação como força determinante do comportamento dos indivíduos na organização. A Teoria de Herzberg, contradizendo a teoria de Maslow, não se concentra nas necessidades dos indivíduos, e sim nos resultados que se pode obter com o trabalho.

Segundo Herzberg, existem duas vertentes que são os fatores de higiene e os fatores motivação.

Os fatores de motivação causam a motivação dos colaboradores quando presentes, mas não causam a insatisfação quando estão ausentes. Entretanto os fatores de higiene quando ausentes proporcionam muita insatisfação, mas quando presentes, a sua presença não traduz em uma maior motivação (Miner, 2007).

Para Herzberg, existem duas formas de conseguirmos que um colaborador realize uma determinada função. Na primeira, o colaborador executa o trabalho e se sente motivado por fatores externos como as condições de trabalho, salário e a política da empresa. Na segunda, o colaborador que se encontra motivado possui algo que o motiva internamente, executando a sua

função pelo reconhecimento, realização e desenvolvimento profissional (Miner, 2007).

Os Fatores motivacionais e de higiene são compostos, principalmente, pelos seguintes componentes:

Quadro 3 - Fatores Motivacionais e de Higiene

FATORES MOTIVADORES	FATORES HIGIÊNICOS
- Sentimento de realização	- Relação com chefe
- Reconhecimento	- Relação com colegas de trabalho
- Trabalho variado e desafiante	- Supervisão técnica
- Desenvolvimento pessoal	- Condições de trabalho

Fonte: (Cunha et. al., 2016, p. 130)

Como comentado, Maslow defende que a motivação consiste na satisfação das necessidades, por sua vez, Herzberg, considera que a motivação somente ocorre quando a satisfação se dá no sentido de desenvolvimento pessoal, em termos de realização e de reconhecimento. A satisfação das necessidades básicas são consideradas apenas como fatores que evitam a insatisfação. Para Maslow, a motivação é construída tanto por recompensas externas quanto as internas, enquanto que para Herzberg, a recompensa deve ser interna, para que proporcione a motivação (Miner, 2007).

2.5.CULTURA ORGANIZACIONAL

Somente a partir da década de 50 que o conceito de cultura organizacional foi firmado, ocasião esta em que um bom número de investigadores começou a defender as vantagens das análises culturais nas organizações. Estes estudos

proporcionaram novas pesquisas levando em conta os elementos intangíveis nas análises do desempenho organizacional. Ocorreram, dessa forma, significativas mudanças nas comunidades acadêmicas e nas organizações estudadas.

No final da década de 60, a cultura era apresentada como a melhor forma de conduzir a performance organizacional e, nos anos 70, já era comum o termo sobre o desenvolvimento organizacional. As pesquisas da época buscavam demonstrar que os grupos de trabalho tinham culturas e que esse elemento apresentava implicações no bom andamento dos negócios. No início dos anos 80, o conceito de cultura organizacional disseminou na mídia por meio de revistas de negócios ou em livros que se tornaram muito populares como: a Teoria Z de Ouchi (1981), o *In search for Excellence* de Peters e Waterman (1982) e o *Corporate Culture* de Deal e Kennedy (1982) (Freitas, 2017).

A aceitação do conceito de cultura, no final século XX, já estava generalizada entre os estudos organizacionais, foi quando Edgar Schein (1992) surgiu como um importante estudioso. Em seu trabalho é evidenciado a compreensão de que a cultura organizacional forma um fenômeno complexo. Sua proposta foi que o estudo da cultura fosse analisado em três níveis sendo: os artefatos, os valores expostos e os pressupostos básicos. Sua metodologia permite conhecer e interpretar rotinas, normas do grupo, filosofias formais, competências, hábitos de pensamento, modelos mentais, paradigmas linguísticos, sentidos partilhados ou símbolos visuais (Fonseca, 2017).

Campos & Márcio (2012) referem que Schein, é um autor muito respeitado no campo da Cultura Organizacional, porém, eles destacam outras definições que foram estudadas no mundo acadêmico, entre elas:

- Conjunto de valores com capacidade de organizar, definir significados e construir uma identidade organizacional, que podem agir como elementos de comunicação e consenso, como também expressar relação de dominação (Fleury & Fischer, 1996).
- Consistência das práticas e dos símbolos organizacionais. A clara identificação dos valores organizacionais e a forma de partilhar

reduzem as incertezas e diminuem a ansiedade derivadas da falta de conhecimento e confusão sobre o tema, ajudando a dar sentido às atividades passadas, presentes e futuras (Neves, 2000).

- Valores e princípios entendidos como corretos, expectativas, memórias coletivas e definições existentes na rotina das organizações, entende-se “como as coisas são feitas por aqui”(Cameron, 2001).
- Sistema integrado de valores, crenças e regras de conduta que é adquirido mediante o convívio social, e que determina e delimita também quais são os comportamentos aceitos por uma sociedade na qual a cultura possui uma dinâmica complexa que não apresenta uma sequência de linearidade, sendo criada por uma rede social que se realimenta pelo reforço de fatores como hábito, valores, crenças e regras de conduta, mas não se limita à repetição das ações dentro do grupo social (Curvello, 2002).

2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é um assunto de bastante discussão no cenário atual das organizações. O clima representa o universo em que as organizações estão inseridas tendo como seus elementos os processos de trabalho, o espaço físico e as pessoas inseridas (Souza, 1978).

A formação do clima organizacional é caracterizada por aspectos cognitivos onde as percepções relacionam-se a uma amplitude particular do trabalho vivenciada pelos trabalhadores (Martins, 2008). Entre suas características está agregado o clima psicológico organizacional, sendo assim, é a representação de valores individualmente relacionados ao trabalho, colegas, ambiente, lideranças, oportunidades, dentre outros (Koys e DeCotiis, 1991).

Para Chiavenato (2015), o clima organizacional é a ligação entre a organização e o indivíduo por meio de interesses semelhantes, valores e expectativas individuais e valores e diretrizes organizacionais. Toda essa interação representa o ambiente interno de maneira a estimular o desempenho, a satisfação e a motivação no trabalhador.

Para Saldivia (2006) os estudos do clima organizacional são ferramentas de avaliação de modelo de gestão e suas conclusões apontam indicadores para que os gestores orientem-se. Desta forma demonstram um ótimo instrumento orientador estratégico, capaz de mensurar ações para que se mantenha o foco nos objetivos estratégicos do negócio. Essas ferramentas ainda estão alinhadas ao conhecimento organizacional, proporcionando à organização a sua manutenção no mercado, levando em consideração que os empregados satisfeitos e alinhados aos objetivos estratégicos da organização alcançam resultados superiores aos demais.

Conforme pesquisa realizada por Abreu et al (2013) o clima quando entendido como favorável corresponde em ações positivas e satisfatórias. Os colaboradores avaliam-se como motivados e engajados, e para os gestores, esse resultado é vantajoso, pois, indica baixa rotatividade e baixo absenteísmo. Por sua vez, quando o clima é caracterizado como negativo os colaboradores são afetados pela falta de reconhecimento, baixa remuneração e como consequência temos tensão, competição, desinteresse, falta de comprometimento, seguidos ou não da rotatividade e/ou absenteísmo.

Em uma análise temporal encontra-se grande variedade de autores e abordagens teóricas sobre o tema. Os pioneiros a tratarem do assunto clima organizacional, como produto das relações sociais, foram os pesquisadores Lewin, Lippitt e White (1939). Porém, neste período o clima ainda não era reconhecido como fator de influência interativa das organizações.

Somente a partir da década de 50, o teórico Argyris (1958) apresenta a abordagem conceitual de clima organizacional, sendo inclusive o responsável pela definição desta nomenclatura.

Forehand e Gilmer (1964) conceituaram o clima como características que diferencia e representa as organizações entre si, exercendo influências sobre os trabalhadores, podendo ser resultado da gestão e estrutura organizacional.

Contudo, para Litwin e Stringer (1968) o clima organizacional pode ser estruturado por 6 dimensões: (i) a estrutura, (ii) responsabilidade, (iii) recompensa, (iv) risco, (v) cordialidade e (vi) apoio enquanto produto perceptivo desenvolvido pelos trabalhadores (Silva, 2012).

No Brasil, um dos primeiros estudiosos sobre o tema foi Saldanha (1974). Seus estudos enfatizam o bem-estar psíquico e a necessidade em estabelecer estratégias que criem uma atmosfera salubre nas organizações.

Enquanto a literatura internacional procurava compreender a natureza dos construtos, os pesquisadores brasileiros investigavam a repercussão do clima sobre outros aspectos das variáveis organizacionais sendo compreendido como atributo característico do ambiente organizacional (Oliveira, 1990).

Numa concepção atualizada o enriquecimento sobre o tema divide o clima organizacional em sete modelos de abordagens (Gosendo, 2009): (i) abordagem estrutural, (ii) abordagem perceptual, (iii) abordagem Interativa, (iv) abordagem cultural, (v) modelo de tipologia de composição, (vi) abordagem da força do clima, (vii) abordagem das configurações de clima. Os conceitos são destacados abaixo:

(i) Abordagem estrutural: conhecimento de atributos estruturais na constituição do clima, onde clima organizacional e ambiente organizacional possuem o mesmo significado.

(ii) Abordagem perceptual: apreensão e interpretação dos atributos organizacionais na construção do clima onde a atuação dos indivíduos é objeto de ênfase.

(iii) Abordagem interativa: a constituição do clima apreendido conforme a dinâmica das relações interpessoais sendo produto socialmente construído.

(iv) Abordagem cultural: constituição conceitual de clima organizacional com ênfase na vivência, construção da realidade e interpretação dos indivíduos.

(v) Modelo de tipologia de composição: conjunto das percepções individuais por meio da adoção de cinco tipos básicos de composição na construção do clima organizacional.

(vi) Abordagem da força do clima: conforme o nível de concordância da compreensão individual dentro de grupos, unidades e organizações.

(vii) Abordagem das configurações de clima: é a dinâmica dos efeitos e de múltiplos fatores do clima que ao serem agregados resultam em padrões similares favorecendo novas configurações de clima organizacional.

O quadro a seguir demonstra os conceitos de forma a facilitar a visualização e compreensão:

Quadro 4 - Evolução do conceito de clima

Autor	Abordagem/ Modelo	Definição
Forehand e Guilmer – 1964	Abordagem Estrutural	Características da organização, mensuração a partir de indicadores concretos (tamanho, divisão hierárquica, tipos de tecnologia, centralidades e regra de controle e comportamento).
James e Jones – 1974	Abordagem Perceptual	Percepção global da organização sustentada por seus membros, formada a partir da interação entre as características do indivíduo e as características da organização.
Schneider e Reichers – 1983	Abordagem Interativa	Resultado da interação entre os membros de um grupo de trabalho em que os indivíduos compartilham suas percepções e formam significados.
Moran e Volkwein – 1992	Abordagem Cultural	Interações que ocorrem no ambiente de trabalho permeadas pela intersubjetividade e pela cultura organizacional.
Chan – 1998	Modelo de Tipologia de Composição	Percepções no nível do indivíduo operacionalizado no nível organizacional por meio de cinco possíveis tipos básicos de composição.
Schneider, Salvaggio e Subirats – 2002	Abordagem da Força do Clima	Grau de concordância das percepções individuais dentro dos grupos, unidades e organizações.

Schulte, Ostroff, Shmulyian e Kinicki – 2009	Abordagem das Configurações do Clima	Configurações formadas a partir de três perfis de características: nível, variabilidade e força.
---	---	--

Fonte: Gosendo, 2009

2.7.RELAÇÃO ENTRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura e o clima organizacional são conceitos diretamente relacionáveis e são reflexo do estado emocional dos colaboradores. Existem duas vertentes que tratam sobre o tema, a cultura enquanto premissa básica de interação entre organização e colaborador (Shein, 1992) e o conjunto de valores que representam a cultura já existente assim como o seu empoderamento para a promoção e gestão organizacional (Freitas, 2017).

Saldivia (2006) ressalta que existe uma relação próxima entre os conceitos, referenciando o pesquisador Schein, que define cultura organizacional como conjunto de pressupostos básicos inventado ou descoberto por um grupo desenvolvido ao lidar com problemas de adequação externa e integração interna, sendo considerados válidos e ensinados aos novos membros como forma correta de perceber, sentir e pensar.

O clima organizacional influencia a relação inter-pessoal-organizacional e o resultado dessa interação pode ser mensurado de acordo com a percepção que os colaboradores criam sobre o próprio grau de satisfação quanto aos aspectos do ambiente corporativo e de trabalho (Freitas, 2017).

Segundo Luz (2003, p.20) “Outras conclusões que podemos chegar são que clima e cultura são fenômenos intangíveis apesar de manifestarem-se também de forma concreta.”

De acordo com Santos (2000), as pesquisas de clima organizacional “tiram a temperatura” da organização e podem ser favoráveis para determinar as causas da falta de motivação do empregado, decorrentes, entre outras, de falhas na clareza dos objetivos organizacionais, salários, falta de oportunidades de crescimento e promoções. Os fatores levantados pela pesquisa de clima organizacional estão diretamente relacionados à noção de cultura. As crenças e perspectivas derivadas da cultura produzem normas que influenciam o comportamento dos indivíduos e dos grupos na organização, além disso, atua como personalidade, diferenciando uma organização das outras (Fonseca, 2017).

2.8. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

O conceito de qualidade de vida no trabalho - QVT baseia-se nos conceitos de humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, integrando, além da legislação que resguardam o colaborador, o atendimento às necessidades e anseios humanos. Historicamente, as primeiras pesquisas foram realizadas por Eric Trist (1975), a quem é atribuída a origem do termo. Em 1950, ele e sua equipe desenvolveram um estudo baseado na relação indivíduo-trabalho-organização e na análise e reestruturação da tarefa, a fim de tornar a vida dos colaboradores menos penosa (Fernandes, 1996).

O movimento QVT, em sua primeira fase, desdobrou-se até 1974, quando ocorreu uma queda pelo interesse no assunto devido à crise energética e à alta inflação que acometeram os Estados Unidos e outras potências (Rodrigues, 2011). De acordo com Tolfo e Piccinini (2001), a necessidade de sobrevivência das empresas deixou os interesses dos colaboradores em segundo plano. Neste cenário a produtividade da indústria norte-americana caiu, principalmente, se comparada à indústria japonesa. Com isso, voltou-se a atenção ao tema e a

relação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade tornou-se mais evidente.

Inicialmente, entre 1952 e 1972, as definições de QVT podiam ser percebidas como uma reação do indivíduo ao trabalho. Já próximo a 1974, a concepção do termo passou a focar mais o indivíduo do que o trabalho. Posteriormente (de 1975 a 1980), o que mais distinguiu o momento foi a ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações trabalhador-organização (Tolfo; Piccinini, 2001). Em 1979 iniciou a última fase da QVT (Nadler e Lawler, 1983). O fator mais importante desse ressurgimento do interesse pela qualidade de vida no trabalho foi a disputa de mercados em nível internacional. De 1980 até os dias atuais, a QVT é associada aos programas das corporações. Alguns autores, entretanto, asseguram que ações organizacionais desse tipo, muitas vezes, tornam-se inócuas, pois, tenta-se transformar as organizações em amplos centros de bem-estar, criando espaços atraentes, na tentativa de disseminar o lazer e o esporte em meio aos sacrifícios que o trabalho envolve (Padilha, 2009).

Esse cenário histórico demonstra a carência de um consenso entre as distintas abordagens de QVT existentes, além disso, o enfoque nas relações de trabalho, no olhar psicológico e na organização do trabalho, é pouco contemplado (Limongi-França, 2003).

Várias são as pesquisas em que a QVT é usada como abordagem para avaliar a forma de ação das organizações e reformular propostas para a melhoria do dia a dia dos colaboradores (Wyatt; Wah, 2001; Filho; Lopes, 2001; Goulart; Sampaio, 2004; Serey 2006; David; Faria 2007; Ferreira, 2008; Sampaio, 2012; Venson et al. 2013). Contemporaneamente, a QVT apresenta-se como uma abordagem das corporações voltada para a qualidade, produtividade, problemas organizacionais e tentativa de criação de ambientes agradáveis, seja por questões humanistas ou para melhorar seus próprios resultados. Entretanto, os desafios nesse sentido ainda são amplos. (Fernandes, 1996).

O movimento para o progresso da qualidade de vida no trabalho já teve seus momentos de prestígio e se dispersou pela complexidade de sua definição e delimitação do tema. Em QVT não se deve atribuir uma definição consensual

para o mesmo, pois seu conceito engloba, além da legislação que ampara o colaborador, o atendimento às necessidades humanas, pautada na imagem de humanização do trabalho e na responsabilidade social das organizações. Portanto, o conceito de qualidade de vida no trabalho é amplo, flexível e contingencial, podendo ser definido como melhorias nas condições de qualquer natureza e em qualquer nível hierárquico em termos de variáveis organizacionais, comportamentais e ambientais (Lima, 2001).

2.8.1. Saúde do Trabalhador

A Organização Mundial de Saúde - OMS (1946) definiu saúde como um estado de perfeito bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença. Esta definição realça a definição de que saúde é mais que ausência de enfermidade e seu conceito integra outras dimensões além da variável física (Moreira, 2010).

Dessa forma, o conceito de saúde trata-se de um construto com três dimensões, compreendendo em si aspectos de ordem física, mental e social.

Os avanços nas ciências biológicas e comportamentais contribuem para uma maior compreensão do significativo inter-relacionamento que existe entre estas dimensões (OMS, 2001).

Segue, de forma resumida, o significado de cada uma delas: a saúde física diz respeito ao bom funcionamento do organismo e das funções vitais essenciais (Sousa, 2012); a saúde social corresponde à capacidade do indivíduo em interagir com o meio em que se encontra e se desenvolver no mesmo (OMS, 2001); já a saúde mental, é “o estado de bem-estar onde o indivíduo realiza as suas capacidades, enfrentando o *stress* normal da vida, trabalhando de forma produtiva e contribuindo para a comunidade em que se insere” (OMS, citada em Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [AESST], 2012).

Apesar dos significativos progressos nos últimos anos nesta matéria, a realidade é que muito ainda há de ser feito, como demonstra, por exemplo, as principais conclusões do relatório de 2013 da Organização Internacional do Trabalho, indicando que milhões de pessoas falecem anualmente por motivos relacionados com o trabalho (doenças ocupacionais e acidentes do trabalho). As mudanças tecnológicas, econômicas e sociais têm ocasionado novos riscos à saúde e inserindo outras modalidades de doenças profissionais, como exemplo as doenças do foro mental e musculoesqueléticas (OIT, 2013).

As experiências já realizadas de investimento nestas áreas apontam que existem vantagens econômicas com a diminuição dos custos diretos com acidentes e doenças profissionais (Silva & Tavares, 2012). Portanto é de fundamental importância a contribuição das empresas, quer seja ao nível da sua liderança, quer ao nível da sua gestão de recursos humanos (Schabracq, 2003).

3. METODOLOGIA

3.1. OPÇÃO METODOLÓGICA

Em consonância com os objetivos propostos, este trabalho apresenta uma pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa (Creswell, 2009) com um design de estudo de caso, pois, em conformidade com Yin (2001) o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo na vida real, principalmente quando o fenômeno e o contexto não estão nitidamente definidos.

De acordo com Hill & Hill (2008), a abordagem quantitativa parte da premissa que a realidade pode ser quantificável, sendo possível analisar através dos números as opiniões e as informações dos sujeitos, submeter os mesmos a procedimentos e técnicas estatísticas.

Segundo Creswell (2009, p. 26), a pesquisa qualitativa “é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. A análise dos dados indutivamente construída a partir das particularidades para os temas gerais e as interpretações feitas pelo pesquisador acerca do significado dos dados.

3.2. DESCRIÇÃO DO ESTUDO

O presente trabalho aborda um estudo de caso sobre o clima organizacional em uma instituição de ensino público, observando a influência da qualidade de vida no trabalho - QVT.

A pesquisa de clima organizacional, satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho, com base em questionário, será a principal evidência do estudo de caso. Entretanto, outras evidências poderão ser utilizadas como: documentos e relatórios internos da instituição. Além disso, o próprio pesquisador, autor deste trabalho, agiu como observador por trabalhar na mesma instituição.

Deste modo, no primeiro momento, realizou-se um levantamento bibliográfico, a fim de responder o problema e buscar alcançar os objetivos propostos. A pesquisa bibliográfica, segundo Gil (2002, p. 44), “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído, principalmente, de livros e artigos científicos”.

Seguidamente, realizou-se a coleta de dados através de um inquérito por questionário (adaptado e validado) enviado aos servidores da Reitoria do IFTM. Nesta fase, também, buscou-se conhecer o clima organizacional, a satisfação no trabalho e a importância das ações de qualidade de vida no trabalho.

3.3. PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa são 131 servidores públicos federais do quadro docente e técnicos administrativos de diversas áreas de formação acadêmica que atuam na Reitoria de uma instituição de ensino pública, de vários cargos e de ambos os sexos, com idade entre 18 e 70 anos (idade mínima e máxima conforme legislação).

3.4. MÉTODO E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS

Segundo Silva no campo da pesquisa educacional a definição por um método de investigação mostra-se como tarefa das mais importantes. Esta escolha deve estar diretamente relacionada “à natureza e aos objetivos da pesquisa, assim como também às condições estruturais que dispõe o pesquisador para responder às suas questões de investigação e apreender o seu objeto de estudo” (SILVA et al., 2009, p. 4555).

No nosso estudo, para a recolha de dados foi usado como método o inquérito, e como técnica o questionário.

Segundo Lakatos e Marconi (2006), o questionário é um instrumento de recolha de dados estruturado, o qual pode ser preenchido num formato físico ou virtual. O fato de ser anônimo permite uma maior liberdade e segurança de resposta por parte do inquirido, além de um menor risco de distorção pois não existe qualquer interferência do entrevistador no momento das respostas.

De acordo com Saunders & Thornhill (2009), quando os pesquisadores planejam um questionário, há três opções diferentes para se escolher entre:

- Adotar perguntas de outros questionários;
- Adaptar perguntas de outros questionários;
- Desenvolver as próprias perguntas.

Economiza-se tempo e é mais eficiente quando se adapta ou adota perguntas de outros questionários, se já devidamente validadas (Saunders & Thornhill, 2009).

Neste estudo foi feita adaptação de outros questionários já validados (clima e satisfação), sendo que as perguntas e itens foram cuidadosamente adaptados e avaliados para serem utilizadas no presente inquérito, tanto no tipo de investigação que foi utilizado, assim como atendendo seu valor de confiabilidade para serem incluídas no questionário. Foi usada a aplicação do Google Forms, que posteriormente foi enviado aos participantes, através de link e colocação on-line.

Utilizou-se um questionário, com itens de resposta baseados na escala de Likert, contemplando 5 opções de respostas, variando entre: 1 (Discordo totalmente), 2 (Discordo), 3 (Indiferente), 4 (Concordo), 5 (Concordo totalmente).

Foi utilizado como modelo, o questionário ECO - Escala de Clima Organizacional de Martins (2008), empregado em pesquisas realizadas por diversas empresas públicas e privadas na região da instituição. Para a pesquisa de Satisfação no Trabalho, foi utilizado como modelo a Escala de Satisfação no Trabalho - EST de Siqueira (2008).

O questionário aplicado aos servidores da Reitoria foi composto de 87 (oitenta e sete) itens com questões fechadas e 2 (duas) questões abertas.

O questionário é dividido em quatro partes, conforme se segue:

Parte 1: composta por 6 itens sobre os dados sócio demográficos;

Parte 2: composta por pesquisa do clima organizacional, com 60 itens, analisando os seguintes aspectos: Apoio da chefia e da organização, Recompensa, Conforto físico, Controle e pressão, e, Coesão entre colegas (Martins 2008);

Parte 3: pesquisa de Satisfação no Trabalho, com 11 itens, compondo os seguintes fatores: Satisfação com o salário, Satisfação com os colegas, Satisfação com a chefia, Satisfação com as promoções, Satisfação com a natureza do trabalho, e, Satisfação geral com a instituição (Siqueira 2008);

Parte 4: composto por avaliação das Ações de Qualidade de Vida no Trabalho Reitoria IFTM, com 10 itens, para análise do grau de importância das ações, e mais duas questões abertas para sugestões dos servidores.

Para elencar as ações de qualidade de vida apresentadas no questionário, foi utilizada a observação. Nesta etapa, as ações foram previamente observadas e analisadas, dentre as dezenas de ações existentes, foram selecionadas as que poderiam impactar mais intensamente e positivamente na composição do clima organizacional da instituição, conforme objetivos da pesquisa.

Segue a lista de ações observadas para formulação do questionário (Quadro 5):

Quadro 5 – Observação ações para questionário 2018

AÇÕES OBSERVADAS	ANÁLISE (impacto positivo)
Acessibilidade (adequação e construção)	Menor impacto
Adequação ergonômica dos mobiliário e equipamentos (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados)	Maior impacto
Apresentações artísticas	Menor impacto
Aquisição de veículos	Menor impacto
Aulas de dança	Menor impacto
Caminhadas	Menor impacto
Campanha de imunização contra a gripe (imunização contra o vírus da gripe - Influenza H1N1)	Maior impacto
Capacitação (pós graduação no Brasil e no exterior)	Menor impacto
Climatização do ambiente de trabalho (ar condicionado)	Maior impacto
Comemoração "Semana do Servidor" (atividades realizadas na comemoração à Semana do Servidor Público)	Maior impacto
Competições esportivas	Menor impacto
Confraternização junina	Menor impacto
Confraternização natalina	Menor impacto
Cursos de idiomas	Menor impacto
Estacionamento interno e externo de veículos (construção e ampliação)	Maior impacto
Ginástica Laboral (ginástica laboral Reitoria)	Maior impacto
Melhorias do refeitório (ampliação de mesas e cadeiras, aquisição de microondas e geladeiras, máquina de café, lavatório)	Maior impacto
Palestras (saúde e qualidade de vida)	Menor impacto
Realização de exames periódicos de saúde (exames laboratoriais, consulta médica)	Maior impacto
Reeducação alimentar	Menor impacto

Segurança do ocupacional (Exemplo: uso de equipamentos de proteção individual e coletivo, recarga de extintores de incêndios, comissão interna de segurança, brigada de incêndios, sinalização de segurança)	Maior impacto
Segurança patrimonial (porteiros e vigias, alarmes, monitoramento por câmeras de segurança)	Maior impacto
Serviço social (acolhimento de afastamentos)	Menor impacto

Fonte: observações autor 2018

Ao final da elaboração do questionário, gerou-se um link de acesso, que posteriormente, foi enviado através de e-mail para os servidores selecionados no estudo.

O questionário foi aplicado no período de 02 de fevereiro de 2018 a 5 de março de 2018.

Do total de 131 questionários enviados, 102 servidores devolveram o questionário devidamente respondido.

3.5. MÉTODO E TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

No processo de organização e tratamento dos dados recolhidos, procedeu-se, primeiramente, à exportação dos dados disponíveis para o Microsoft Excel para uma primeira análise e organização dos dados.

Após a leitura e análise do material fez-se a interpretação, o que tornou melhor a compreensão, e, assim, obtiveram os resultados apontados pelos envolvidos, que foram apresentados em tabelas e gráficos.

A análise feita à luz do referencial teórico apresentado, considerando-se quatro categorias, a partir das quais os dados foram agrupados e analisados. Foram estabelecidas essas categorias a partir dos objetivos centrais propostos no trabalho em consonância com os dados obtidos por meio do questionário: (i) os dados sociodemográficos, (ii) a percepção dos colaboradores em relação

ao clima organizacional, (iii) a satisfação no trabalho e (iv) a qualidade de vida no trabalho na Reitoria do IFTM.

A pesquisa bibliográfica estuda e analisa os documentos de domínio científico, dentre eles, artigos, dissertações e teses já publicados, documentos e obras de teóricos que abordam a temática. Neste sentido, a pesquisa documental realizou-se para compreensão da problemática do estudo, numa análise crítica levando às conclusões obtidas pelo pesquisador, autor deste trabalho.

Para os procedimentos no que se refere à observação, Lakatos e Marconi (2006), destacam como uma técnica denominada de observação assistemática, que o pesquisador procura recolher e registrar os fatos da realidade sem a utilização de meios técnicos especiais.

As respostas obtidas por meio dos questionários aplicados aos inquiridos foram tratados quantitativamente e qualitativamente. Como não foi solicitado aos participantes a inclusão de seus nomes nos questionários (garantindo a confidencialidade das análises) os mesmos serão identificados como P1, P2, P3, etc....

Figuras, gráficos e tabelas foram utilizados para apresentar, de maneira resumida, clara e compreensível, os resultados obtidos.

Para as questões abertas foi feita uma Análise de Conteúdo que segundo Bardin (2006), organiza-se em três fases sendo: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Dessa forma, na primeira fase foram feitas as leituras flutuantes, as escolhas dos documentos, formulação dos objetivos e elaboração dos indicadores.

Na segunda fase foi explorado o material com a codificação, definição de categorias e classificação dos registros.

A terceira fase foi destinada ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Esta etapa é destinada ao tratamento dos resultados, do momento da intuição, da análise reflexiva e crítica (Bardin, 2006).

3.6. CALENDÁRIO DE ATIVIDADES

Segue abaixo o calendário das atividades da pesquisa (Quadro 6):

Quadro 6 - Calendário das atividades da pesquisa

ATIVIDADES	PERÍODO DE CONCLUSÃO
Definição do Problema	Outubro de 2017
Pesquisa Teórica	Novembro de 2017
Opções Metodológicas	Dezembro de 2017
Formulação de Questionário	Janeiro de 2018
Pré-Teste e aplicação de Questionário	Março de 2018
Análise e Discussão dos Dados	Maior de 2018
Considerações finais	Julho de 2018
Revisão geral e correções	Outubro de 2018
Defesa pública	Dezembro de 2018

Fonte: autor

3.7.FIDELIDADE E VALIDADE

Para uma melhor percepção dos passos metodológicos relativamente à etapa de recolha de dados utilizados e para que os resultados sejam consistentes e fidedignos Quivy e Campenhoudt (1998) sugerem que sejam contempladas as seguintes etapas: escolha das variáveis; elaboração de questionário; pré-Teste do questionário; recolha de dados; descrição da população; e, análise e discussão dos resultados.

Neste estudo foi feita adaptação de outros questionários já validados. Foi utilizado como modelo, o questionário Escala de Clima Organizacional - ECO de Martins (2008), empregado em pesquisas realizadas por diversas empresas públicas e privadas na região da instituição.

Para a pesquisa de satisfação no trabalho, foi utilizado como modelo a Escala de Satisfação no Trabalho – EST de Siqueira (2008).

As perguntas e itens foram cuidadosamente adaptados e validados através de um pré-teste.

Alguns autores como Churchill & Peter (1998), Hill & Hill (2008) indicam o uso de um pré-teste, como recurso a estudos preliminares, para avaliar a adequação do questionário a utilizar e eliminar potenciais problemas, gerando condições para o sucesso da sua boa aplicação e ao cumprimento de objetivos estabelecidos. Os sujeitos do pré-teste devem variar entre cinco e cinquenta elementos a inquirir.

O pré-teste é identificado por vários autores como uma forma de avaliar a fidedignidade e a validade do método (Lakatos e Marconi, 2006). Deste modo, foi realizado um pré-teste com o objetivo de verificar a consistência, clareza e adequabilidade do questionário, tendo para isso sido aplicados numa fase inicial 7 (sete) questionários a um grupo de sujeitos que foi selecionado conforme a disponibilidade de tempo dos inquiridos para o teste. No pré-teste utilizado foi aferida: a ordenação das questões dentro de cada bloco de perguntas; o estilo da linguagem utilizada; a dimensão das escalas utilizadas; a apresentação do questionário; e, o tempo de preenchimento.

No final do pré-teste registraram-se apenas 3 pequenas dúvidas/sugestões, as quais foram consideradas na elaboração do questionário final. Após as melhorias efetuadas, o questionário foi aplicado a outros 2 (dois) indivíduos, aos quais não sugeriram nenhuma alteração e não apresentaram qualquer tipo de dúvida, ficando comprovada a adequabilidade do questionário final.

Foi usada a aplicação do Google Forms, que posteriormente foi enviado aos participantes, através de link e colocação on-line.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se e discutem-se os resultados obtidos no sentido de responder aos problemas formulados.

Dos 131 servidores selecionados para responderem os questionários 102 devolveram os mesmos preenchidos, representando 77,8% da população. Dessa forma os dados obtidos alcançaram grande fatia da população investigada, tornando os resultados ainda mais representativos.

A análise das informações foi realizada de acordo com os dados gerados pelo instrumento de pesquisa. Assim, os conteúdos obtidos por meio dos questionários foram transcritos, na sua íntegra, para as tabelas. Em seguida, procedeu-se uma leitura detalhada e cuidadosa de todo o material.

A primeira parte envolveu a elaboração de gráficos com os dados sociodemográficos dos servidores da Reitoria IFTM.

Na segunda parte foram obtidos dados relativos a pesquisa de clima organizacional.

Na terceira parte foi elaborado os gráficos sobre a pesquisa de satisfação no trabalho.

Na quarta parte foram criadas tabelas para análises das ações de qualidade de vida no trabalho.

Na sequência apresentam-se os resultados e discussão dos dados colhidos.

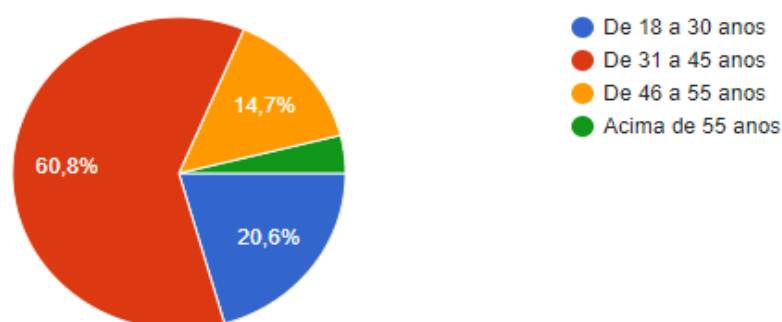
4.1. RESULTADOS E DISCUSSÃO DA RESPOSTAS DOS DADOS SOCIODEMOGRAFICOS

A seguir apresentam-se os resultados obtidos pelos servidores da Reitoria do IFTM em gráficos e tabelas.

Gráfico 1 – Faixa etária dos servidores

1.1 Qual a sua faixa etária (idade)?

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se pode observar no Gráfico 1, a maioria dos servidores (62 servidores ou 60,8%) compreendem a faixa etária de 31 a de 45 anos. As demais faixas compreendem: de 18 a 30 anos (21 servidores ou 20,6%); de 46 a 55 anos (15 servidores ou 14,7%); e, acima de 55 anos (4 servidores ou 3,9%).

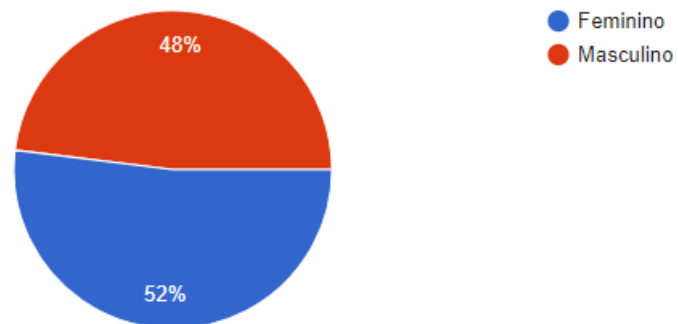
Os resultados apresentam que, em sua grande maioria, 81,4% dos servidores da Reitoria possuem entre 18 e 45 anos de idade.

Ao referir-se à segunda questão: *Qual seu genero?* Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 2.

Gráfico 2 – Gênero dos servidores

1.2 Qual o seu gênero?

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

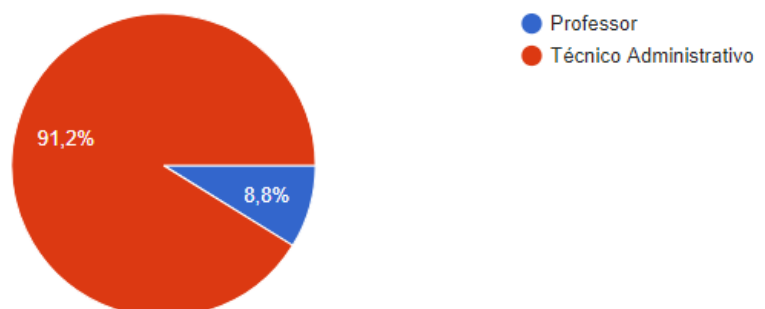
Os resultados apresentam um equilíbrio quanto ao gênero, com leve predominância de mulheres, representando 52% dos servidores contra 48% de homens.

Na sequência tem-se o Gráfico 3 representando os resultados referentes a qual plano de carreira pertencem os servidores da Reitora.

Gráfico 3 – Plano de carreira dos servidores

1.3 Pertence a qual plano de carreira?

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

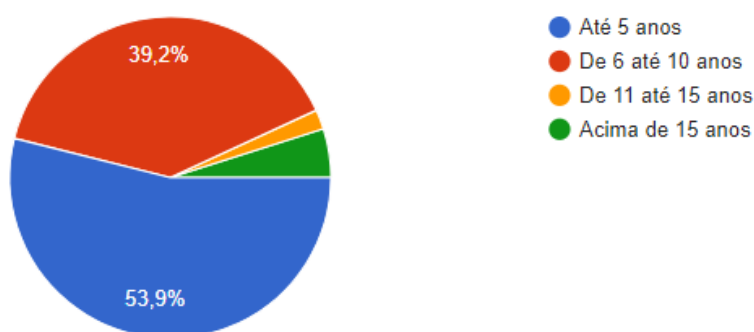
Os resultados demonstram, em sua grande maioria, que 91,2% dos servidores pertencem a carreira de técnicos administrativos e apenas 8,8% pertencem a carreira de professores (docentes). A Reitoria não possui salas de aulas ou alunos o que contribui para o maior número de técnicos administrativos.

Na sequência o Gráfico 4 representa os resultados do tempo de trabalho no IFTM.

Gráfico 4 – Tempo de trabalho no IFTM

1.4 Há quanto tempo trabalha no IFTM?

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O gráfico 4 demonstra que 53,9% dos servidores trabalham no IFTM há 5 anos ou menos; na sequência os servidores que trabalham de 6 a 10 anos representam 39,2%; os servidores que trabalham de 11 a 15 anos no IFTM representam 4,9%; e, os que trabalham acima de 15 anos representam 2% dos servidores.

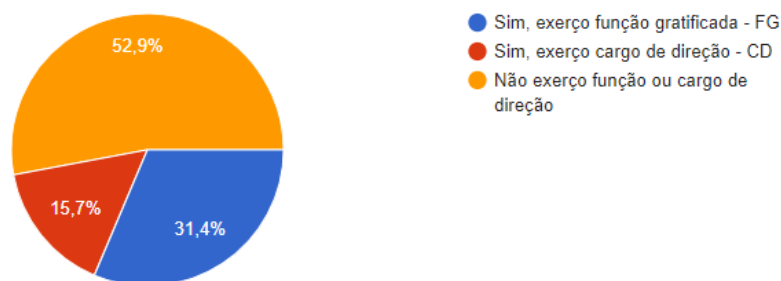
Os resultados demonstram que, em sua grande maioria, 93,1% dos servidores da Reitoria trabalham no IFTM há 10 anos ou menos.

A seguir o Gráfico 5 apresenta os resultados obtidos quanto ao exercício de função de chefia ou cargo de direção na Reitoria.

Gráfico 5 – Função de chefia ou cargo de direção

1.5 Exerce função de chefia ou cargo de direção?

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no gráfico que 52,9% dos servidores não exercem função de chefia ou cargo de direção; 31,4% exercem função gratificada – FG; e, 15,7% exercem cargo de direção – CD.

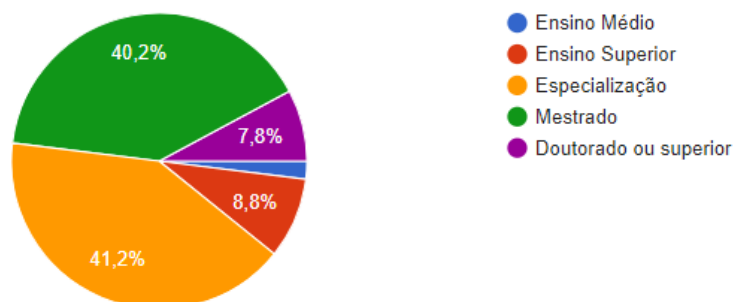
Os resultados demonstram que, em sua maioria, os servidores não exercem nenhuma função de chefia ou direção, entretanto, quando somados os servidores que possuem função gratificada - FG com os servidores que exercem cargos de direção – CD, chegamos a 47,1% do total, o que representa um quantitativo importante de servidores desempenhando algum tipo de liderança. Estes dados reforçam a importância da Reitoria na administração e gestão do IFTM.

Ao referir-se à sexta questão: *Qual o seu grau de escolaridade?* Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 6.

Gráfico 6 – Grau de escolaridade

1.6 Qual o seu grau de escolaridade?

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos perceber pelo Gráfico 6, que na Reitoria, 41,2% dos servidores possuem grau de escolaridade em nível de Especialização; 40,2% possuem Mestrado; 8,8% possuem ensino superior, 7,8% apresentam doutorado ou pós-doutorado; e, somente 2% dos servidores apresentam ensino médio.

Os dados demonstram que os servidores da Reitoria possuem elevado grau de escolaridade, somando-se os servidores que possuem especialização, mestrado e doutorado ou superior (pós doutorado) chegamos a 89,2% dos servidores; em contrapartida, 2% dos servidores possuem apenas o ensino médio seguidos por 8,8% dos servidores que possuem apenas o ensino superior.

4.2.RESULTADOS E DISCUSSÃO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL

Nesta etapa serão apresentados os resultados e discussão quanto a pesquisa de clima organizacional. Os Gráficos de número 7 a 66, representam as respostas dos servidores relacionados ao Clima Organizacional da Reitoria.

Segundo Martins (2008), a escala de clima organizacional pode ser dividida em 5 fatores (multifatoriais), que são: Apoio da chefia e da organização; Recompensa; Conforto físico; Controle/pressão; e, Coesão entre colegas. Na sequência temos os resultados apurados por cada um dos fatores.

4.2.1.Resultados e Discussão quanto ao Fator: Apoio da chefia e da Organização

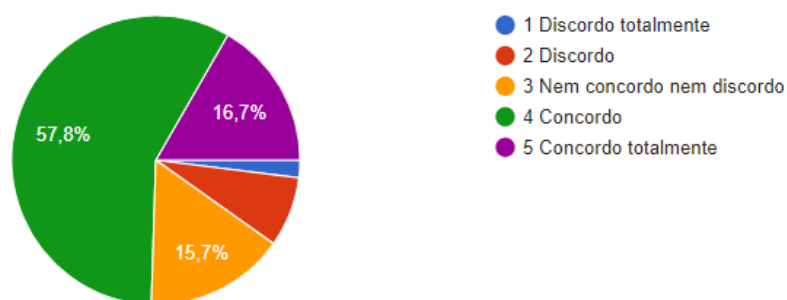
Os Gráficos 7 a 27 a seguir, representam a percepção dos servidores do clima organizacional sobre o fator “Apoio da chefia e da organização”.

Ao referir-se à questão: *Meu setor é informado das decisões que o envolvem?* Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 7.

Gráfico 7 – Meu setor é informado das decisões que o envolvem

2.1 Meu setor é informado das decisões que o envolvem.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Os resultados demonstram que, em sua maioria, 57,8% dos servidores concordam com a afirmação e 16,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 15,7% não concordam e nem discordam; 8% discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

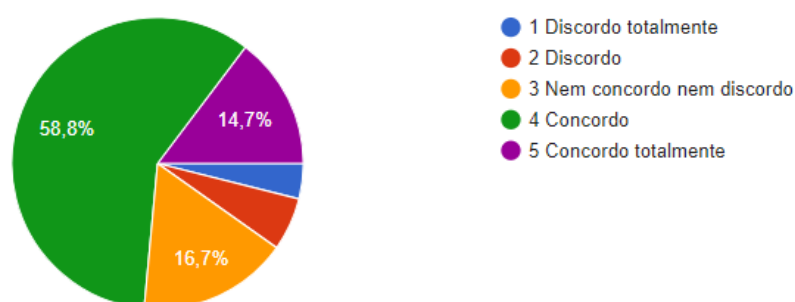
Podemos perceber que os servidores consideram o setor que os envolvem bem informados das decisões, pois, 74,5% concordam ou concordam totalmente com a indagação, contra 10% dos servidores que discordam ou discordam totalmente.

A seguir tem-se o Gráfico 8 representando os resultados referentes aos conflitos no ambiente de trabalho.

Gráfico 08– Conflitos no trabalho

2.2 Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Quando questionados se os conflitos que ocorrem no trabalho são resolvidos pelo próprio grupo, chegamos aos seguintes resultados: 58,8% dos servidores concordam com a afirmação e 14,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 16,7% não concordam e nem discordam; 6% discordam; e, 4% discordam totalmente com a questão.

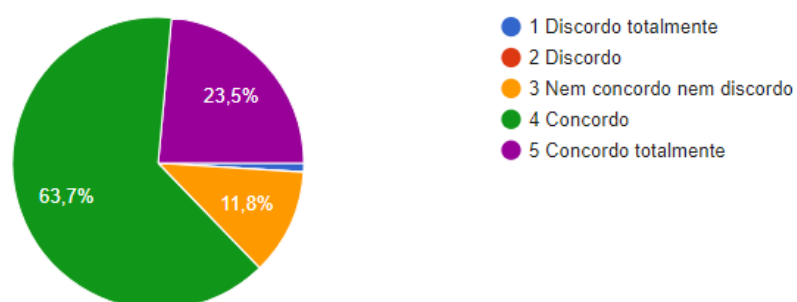
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 73,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente que os conflitos são resolvidos pelo próprio grupo, contra 10% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 9 representa os resultados referentes às orientações das chefias para realização das tarefas.

Gráfico 09 – Orientação da chefia

2.3 O servidor recebe orientação da chefia para executar suas tarefas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Quando indagados se os servidores recebem orientações das chefias para executarem as tarefas chegamos aos seguintes dados: 63,7% dos servidores concordam com a afirmação e 23,5% dos servidores concordam totalmente; na sequência 11,8% não concordam e nem discordam; 0% discorda (nenhum servidor discordou); e, 1% discordam totalmente com a questão.

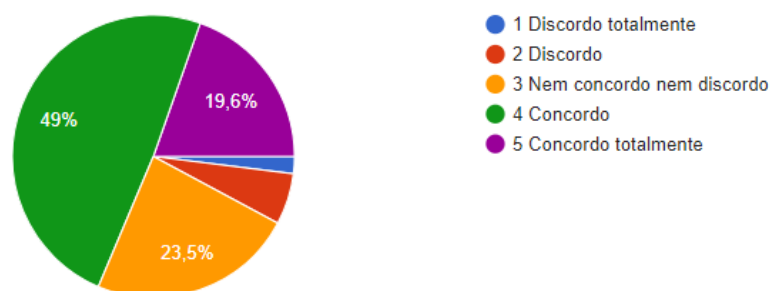
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 87,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as chefias orientam os servidores para a realização das tarefas, e apenas 1% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à décima questão: *As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe?*. Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 10.

Gráfico 10– Orientação da chefia até o fim das tarefas

2.4 As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Ao serem questionados se as chefias orientam até o fim as tarefas mais demoradas recebemos os seguintes dados: 49% dos servidores concordam com a afirmação e 19,6% dos servidores concordam totalmente; na sequência 23,5% não concordam e nem discordam; 5,9% discordam (nenhum servidor discordou); e, 2% discordam totalmente com a questão.

Podemos observar, que em sua maioria, 68,6% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as chefias orientam as tarefas mais demoradas até o fim, entretanto, 7,9% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação.

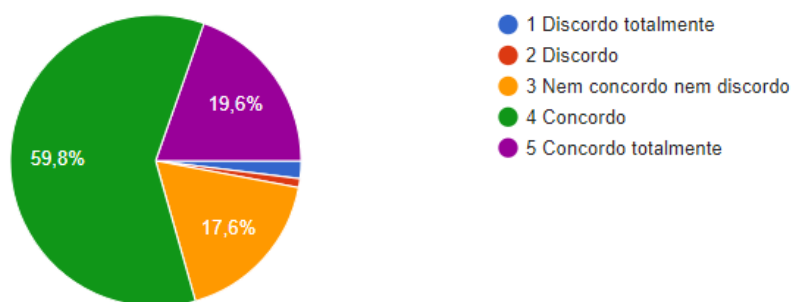
Os resultados demonstram que quando as tarefas são mais demoradas há uma queda nas orientações das chefias na Reitoria (de 87,2% para 68,6% servidores que concordam ou concordam totalmente).

A seguir tem-se o Gráfico 11 representando os resultados referentes ao auxílio das chefias na resolução de problemas dos servidores.

Gráfico 11– O chefe ajuda os servidores com problemas

2.5 Aqui no IFTM, o chefe ajuda os servidores com problemas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Em relação à afirmativa que no IFTM, o chefe ajuda os servidores com problemas obtivemos os seguintes resultados: 59,8% dos servidores concordam com a afirmação e 19,6% concordam totalmente; na sequência, 17,6% não concordam e nem discordam; 1% discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

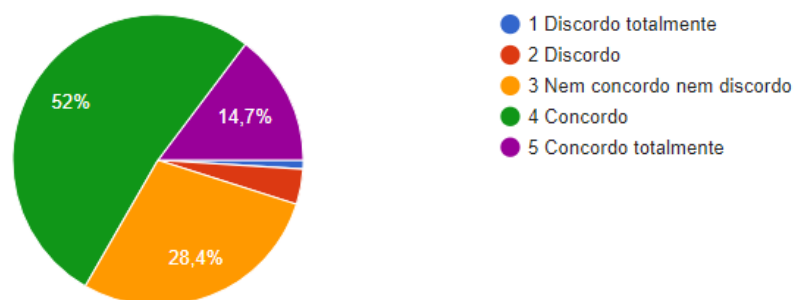
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 79,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as chefias auxiliam os servidores com problemas, contra apenas 3% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à décima segunda questão: *O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho?* Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 12.

Gráfico 12– O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho

2.6 O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Os resultados demonstram que, 52% dos servidores concordam com a afirmação e 14,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 28,4% não concordam e nem discordam; 4% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão.

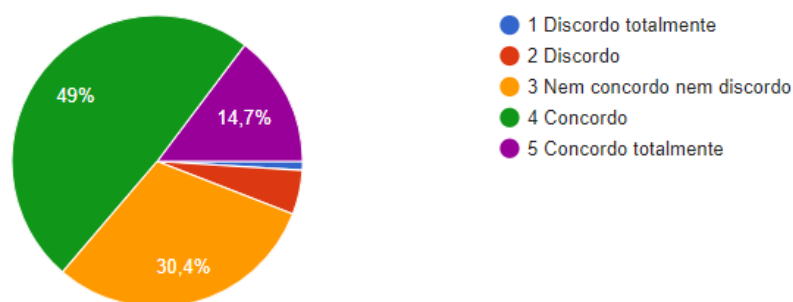
Podemos observar no Gráfico 12, que em sua maioria, 66,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente que o chefe elogia quando seu subordinado faz um bom trabalho, contra apenas 5% dos servidores que discordam ou discordam totalmente.

A seguir tem-se o Gráfico 13 representando os resultados referentes às mudanças e o acompanhamento das chefias.

Gráfico 13– As mudança são acompanhadas pelas chefias

2.7 As mudanças são acompanhadas pelas chefias.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos perceber pelo Gráfico 13, que 49% dos servidores concordam com a afirmação e 14,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 30,4% não concordam e nem discordam; 4,9% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão.

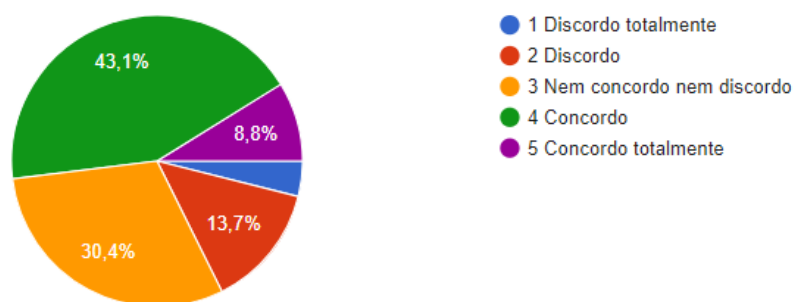
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 63,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as chefias acompanham as mudanças na Reitoria, contra apenas 5,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 14 representa os resultados se as mudanças no IFTM são informadas aos servidores.

Gráfico 14– As mudança no IFTM são informadas aos servidores

2.8 As mudanças no IFTM são informadas aos servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 14 demonstra que 43,1% dos servidores concordam com a afirmação e 8,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 30,4% não concordam e nem discordam; 13,7% discordam; e, 3,9% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 51,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as mudanças no IFTM são informadas aos servidores, contra 17,6% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

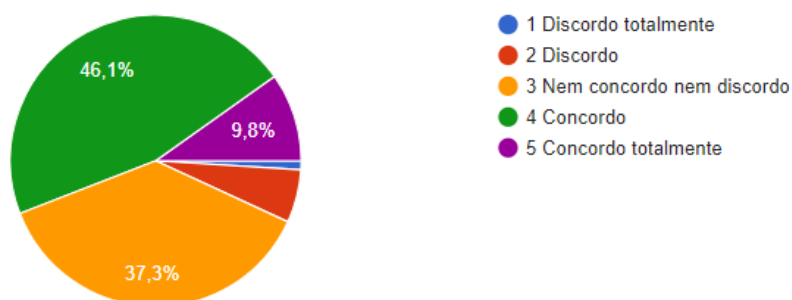
Estes dados indicam que mesmo com a maioria de servidores concordando com assunto (51,9%) é preciso melhorar as informações sobre as mudanças no IFTM, pois, um número significativo de servidores (17,6 %) discordam da questão.

A seguir tem-se o Gráfico 15 representando os resultados quanto ao esclarecimento de dúvidas no IFTM.

Gráfico 15 - No IFTM, as dúvidas são esclarecidas

2.9 No IFTM, as dúvidas são esclarecidas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se pode observar no Gráfico 15, 46,1% dos servidores concordam com a afirmação e 9,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 37,3% não concordam e nem discordam; 5,9% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão.

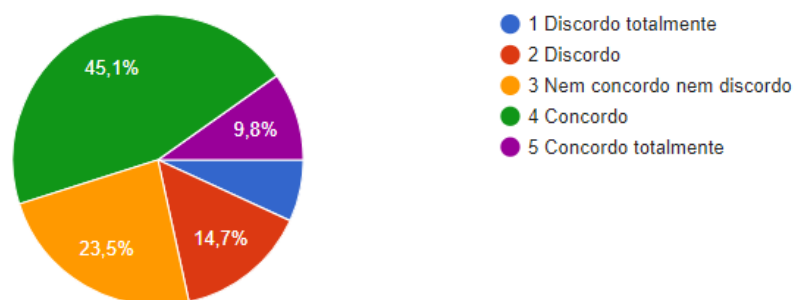
Os resultados indicam, que em sua maioria, 55,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as dúvidas no IFTM são esclarecidas, contra 6,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à décima sexta questão: *No IFTM, existe planejamento das tarefas?* Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 16.

Gráfico 16– No IFTM, existe planejamento das tarefas

2.10 No IFTM, existe planejamento das tarefas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 16 demonstra que 45,1% dos servidores concordam com a afirmação e 9,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 23,5% não concordam e nem discordam; 14,7% discordam; e, 6,9% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 54,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente que existe planejamento das tarefas no IFTM, contra 21,6% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

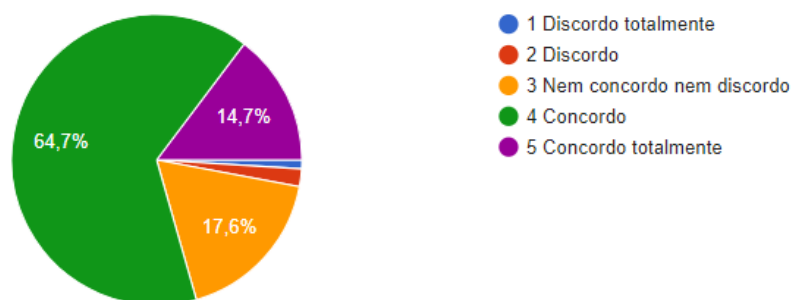
Estes dados indicam que mesmo com a maioria de servidores concordando de alguma forma com assunto (54,9%) é preciso melhorar o planejamento das tarefas, pois, um número significativo de servidores (21,6 %) discordam de alguma forma da questão.

A seguir tem-se o Gráfico 17 representando os resultados quanto ao apoio das chefias no IFTM.

Gráfico 17– Apoio do chefe

2.11 O servidor pode contar com o apoio do chefe.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 17 os seguintes resultados: 64,7% dos servidores concordam com a afirmação e 14,7% concordam totalmente; na sequência, 17,6% não concordam e nem discordam; 2% discordam; e, 1% discordam totalmente com a questão.

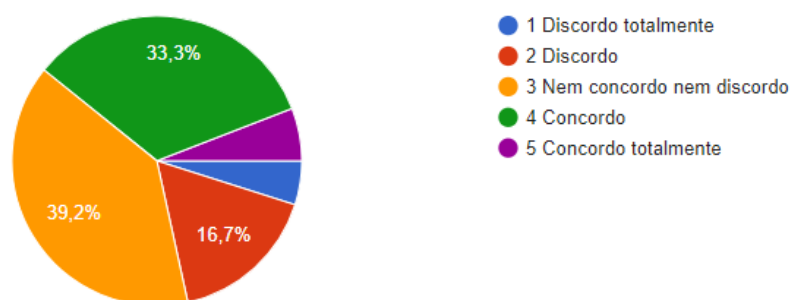
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 79,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente que os servidores podem contar com apoio da chefia, contra apenas 3% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 18 representa os resultados referentes ao planejamento das mudanças no IFTM.

Gráfico 18– As mudanças no IFTM

2.12 As mudanças no IFTM são planejadas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 18 demonstra que 33,3% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 39,2% não concordam e nem discordam; 16,7% discordam; e, 4,9% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram que 39,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente que existe planejamento das mudanças no IFTM, contra 21,6% dos servidores que discordam ou discordam totalmente.

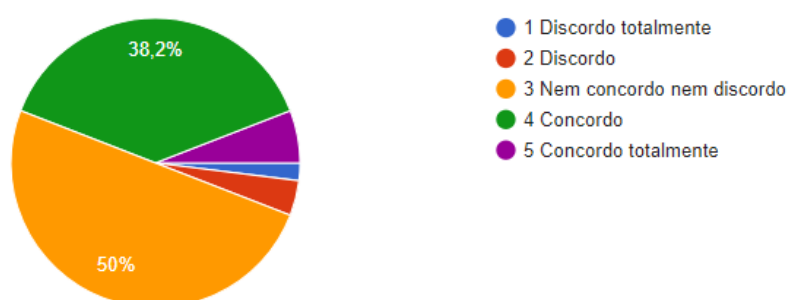
Estes dados indicam que a distância entre o percentual de servidores que concordam de alguma forma (39,2%) e os que discordam de alguma forma (21,6%) é pequena, sinalizando a necessidade de melhoria no assunto.

A seguir tem-se o Gráfico 19 representando os resultados referentes as inovações feitas pelos servidores e como elas são aceitas no IFTM.

Gráfico 19– As inovações feitas pelos servidores

2.13 As inovações feitas pelos servidores no seu trabalho são aceitas pelo IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se pode observar no Gráfico 19, cerca de 38% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 50% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão

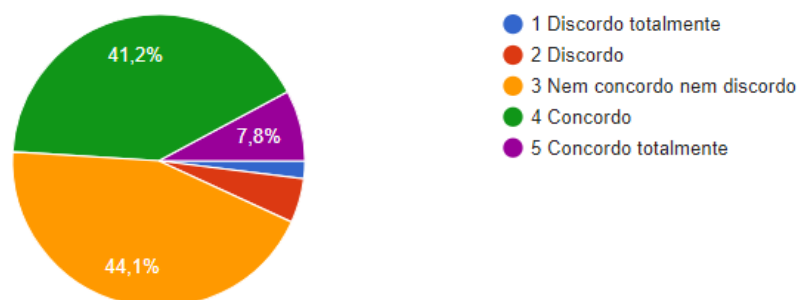
Os resultados demonstram que 44,1% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que as inovações feitas pelos servidores em seu trabalho são aceitas pelo IFTM, contra apenas 5,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à vigésima questão: *Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos servidores?* Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 20.

Gráfico 20– Nova idéias melhoram o desempenho

2.14 Aqui, novas idéias melhoram o desempenho dos servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 20 demonstra que 41,2% dos servidores concordam com a afirmação e 7,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 44,1% não concordam e nem discordam; 4,9% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão.

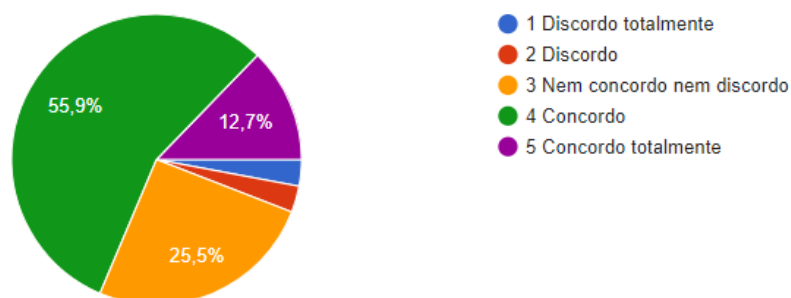
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 49% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que novas ideias melhoram o desempenho dos servidores da Reitoria, contra 6,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 21 representando os resultados quanto as opiniões dos servidores no trabalho e se há valorização das chefias.

Gráfico 21– O chefe valoriza a opinião

2.15 O chefe valoriza a opinião dos servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 21 os seguintes resultados: 55,9% dos servidores concordam com a afirmação e 12,7% concordam totalmente; na sequência, 25,5% não concordam e nem discordam; 2,9% discordam; e, 2,9% discordam totalmente com a questão.

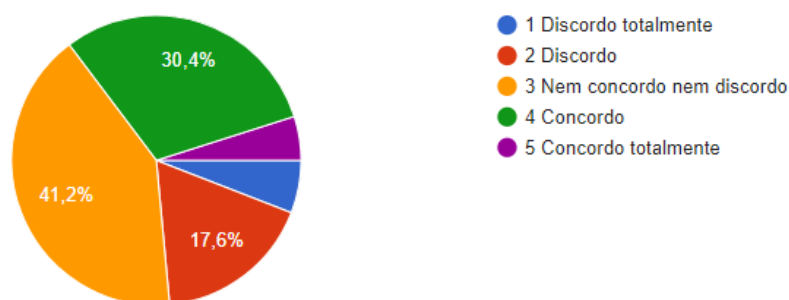
Os resultados apontam, que em sua maioria, 68,6% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que as chefias valorizam as opiniões dos servidores na Reitoria, contra apenas 5,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 22 representa os resultados referentes à participação dos servidores nas mudanças no IFTM.

Gráfico 22 – Participação dos servidores nas mudanças

2.16 No IFTM, os servidores têm participação nas mudanças.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 22, cerca de 30% dos servidores concordam com a afirmação e 4,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 41,2% não concordam e nem discordam; 17,6% discordam; e, 5,9% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram que 35,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os servidores participam nas mudanças no IFTM, contra 23,5% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

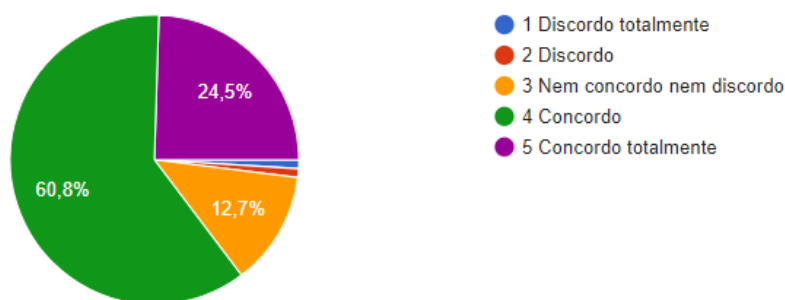
Estes dados indicam que a diferença entre o número de servidores que de alguma forma concordam (35,3%) com os que de alguma forma discordam (23,5%) é pequena, sinalizando a necessidade de uma revisão na forma como as mudanças ocorrem na Reitoria.

Na sequência o Gráfico 23 representa os resultados referentes ao respeito da chefia pelos servidores na Reitoria.

Gráfico 23– O chefe respeita o servidor

2.17 O chefe tem respeito pelo servidor.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 23 demonstra que 60,8% dos servidores concordam com a afirmação e 24,5% dos servidores concordam totalmente; na sequência 12,7% não concordam e nem discordam; 1% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão

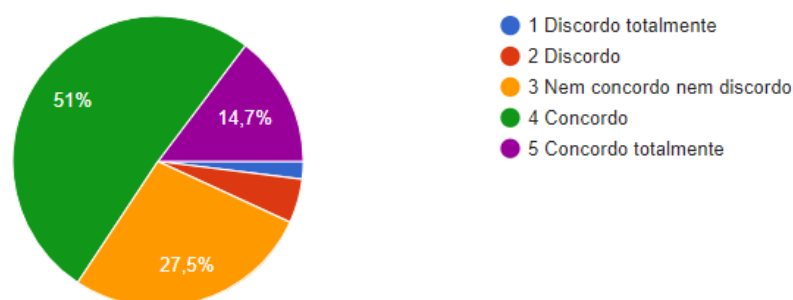
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 85,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que as chefias têm respeito pelos servidores na Reitoria, contra apenas 2% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 24 representando os resultados quanto a contribuição das chefias para a produtividade dos servidores.

Gráfico 24– O chefe contribui para a produtividade

2.18 O chefe contribui para a produtividade dos servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 24 aponta que 51% dos servidores concordam com a afirmação e 14,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 27,5% não concordam e nem discordam; 4,9% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão

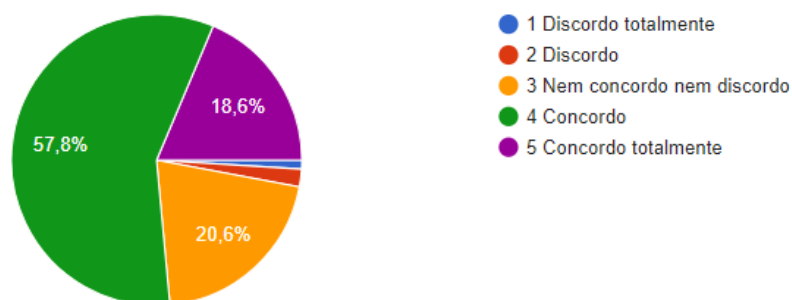
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 65,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que as chefias contribuem para a produtividade dos servidores na Reitoria, contra 6,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 25 representando os resultados se a chefia ajuda os servidores quando eles precisam.

Gráfico 25 – A chefia ajuda o servidor quando ele precisa

2.19 No IFTM, a chefia ajuda o servidor quando ele precisa.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 25 os seguintes resultados: 57,8% dos servidores concordam com a afirmação e 18,6% concordam totalmente; na sequência, 20,6% não concordam e nem discordam; 2% discordam; e, 1% discordam totalmente com a questão.

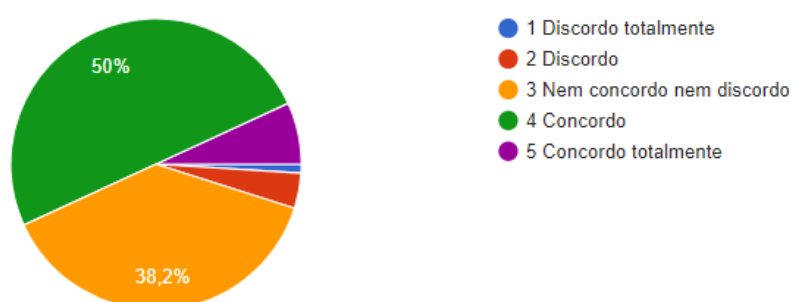
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 76,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que as chefias no IFTM ajudam os servidores quando eles precisam, contra apenas 3% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 26 representa os resultados referentes se o IFTM aceita inovação por parte dos servidores para realizar suas tarefas.

Gráfico 26– Aceitação de inovação dos servidores

2.20 O IFTM aceita inovação por parte do servidor para realizar suas tarefas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 26, cerca de 50% dos servidores concordam com a afirmação e 6,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 38,2% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão.

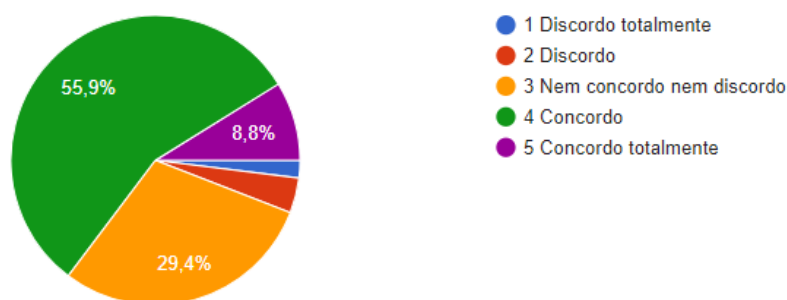
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 56,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o IFTM aceita as inovações por parte dos servidores para realizar suas tarefas, contra apenas 4,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 27 representa os resultados se o diálogo é utilizado para resolver os problemas no IFTM.

Gráfico 27– O diálogo é utilizado para resolver problemas

2.21 O diálogo é utilizado para resolver os problemas no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 27 demonstra que 55,9% dos servidores concordam com a afirmação e 8,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 29,4% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão

Os resultados indicam, que em sua maioria, 64,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o diálogo é utilizado no IFTM para resolver os problemas, contra 5,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

4.2.2. Resumo Clima Organizacional fator Apoio da chefia

A análise dos dados revelou que a instituição tem sido capaz de proporcionar um bom clima organizacional no fator “Apoio da chefia e da Organização”.

Sobre os pontos que merecem atenção, os dados indicam a necessidade de melhoria no planejamento das tarefas e das mudanças, além de maior participação dos servidores nas mudanças que ocorrem na instituição.

Podemos concluir com os dados da pesquisa, que pela parte da chefia e da organização, a instituição oferece grande suporte afetivo, estrutural e operacional aos servidores no desempenho diário de suas atividades.

4.3.RESULTADOS E DISCUSSÃO QUANTO A RECOMPENSA

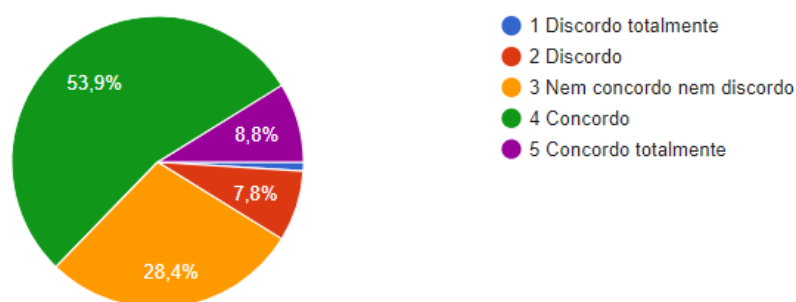
Os Gráficos 28 a 37 a seguir, representam a percepção dos servidores do clima organizacional sobre o fator “Recompensa”.

A seguir tem-se o Gráfico 28 representando os resultados se os servidores realizam suas tarefas com satisfação na Reitoria.

Gráfico 28– Os servidores realizam suas tarefas com satisfação

2.22 Os servidores realizam suas tarefas com satisfação.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 28 aponta que 53,9% dos servidores concordam com a afirmação e 8,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 28,4% não concordam e nem discordam; 7,8% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão

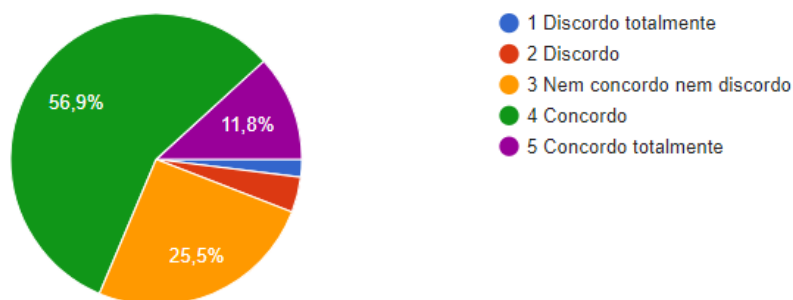
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 62,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que realizam com satisfação suas tarefas na Reitoria, contra 8,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 29 representando os resultados se a chefia valoriza seus servidores na Reitoria.

Gráfico 29– O chefe valoriza seus servidores

2.23 Aqui, o chefe valoriza seus servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 29 os seguintes resultados: 56,9% dos servidores concordam com a afirmação e 11,8% concordam totalmente; na sequência, 25,5% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

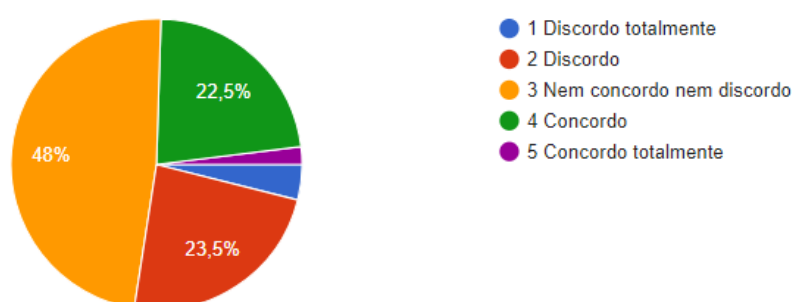
Os resultados apontam, que em sua maioria, 68,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria as chefias valorizam os servidores de seu setor, contra apenas 5,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 30 representa os resultados referentes às recompensas do servidor ao desempenhar um bom trabalho na Reitoria.

Gráfico 30– Recompensas do servidor ao desempenhar um bom trabalho

2.24 Quando os servidores conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 30 demonstra que 22,5% dos servidores concordam com a afirmação e 2% dos servidores concordam totalmente; na sequência 48% não concordam e nem discordam; 23,5% discordam; e, 3,9% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram que 24,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que quando os servidores da Reitoria conseguem desempenhar bem o seu trabalho eles são recompensados, contra 27,4% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

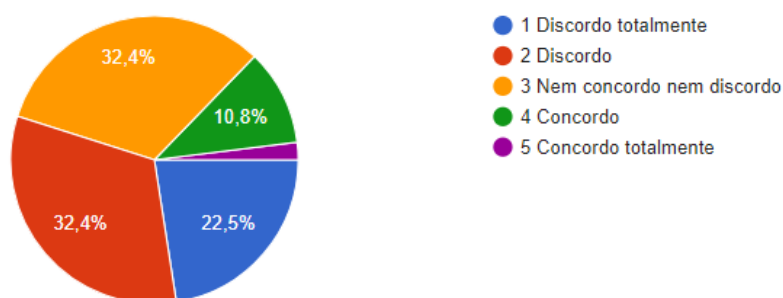
Estes dados indicam que a maioria dos servidores discordam de alguma forma da questão, indicando a necessidade de melhoria no tema.

A seguir tem-se o Gráfico 31 representando os resultados se o que os servidores ganham dependem das tarefas que eles fazem.

Gráfico 31– O que os servidores ganham depende das suas tarefas

2.25 O que os servidores ganham depende das tarefas que eles fazem.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 31 os seguintes resultados: 10,8% dos servidores concordam com a afirmação e 2% concordam totalmente; na sequência, 32,4% não concordam e nem discordam; 32,4% discordam; e, 22,5% discordam totalmente com a questão.

Os resultados apontam, que em sua maioria, 54,9% dos servidores discordam ou discordam totalmente de que seus ganhos dependem das tarefas que eles fazem na Reitoria, contra 12,8% dos servidores que concordam ou concordam totalmente com afirmação.

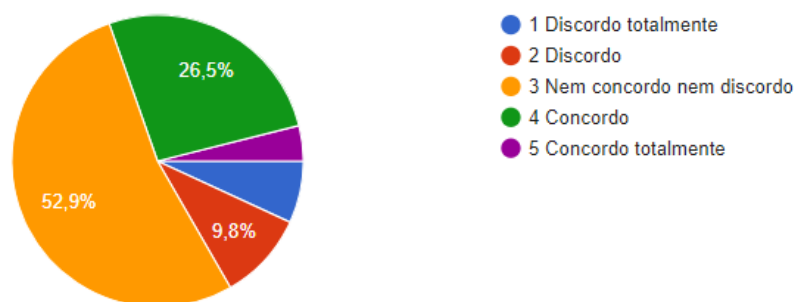
Estes dados indicam que a maioria dos servidores discordam de alguma forma da questão. Um fato que pode contribuir para este resultado é que a legislação federal, que rege o IFTM, não permite a flexibilização da remuneração dos servidores por desempenho de suas tarefas.

Na sequência o Gráfico 32 representa os resultados referentes se o servidor no IFTM sabe por que está sendo recompensado.

Gráfico 32– O servidor sabe por que é recompensado

2.26 No IFTM, o servidor sabe por que está sendo recompensado.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 32 demonstra que 26,5% dos servidores concordam com a afirmação e 3,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 52,9% não concordam e nem discordam; 9,8% discordam; e, 6,9% discordam totalmente da questão

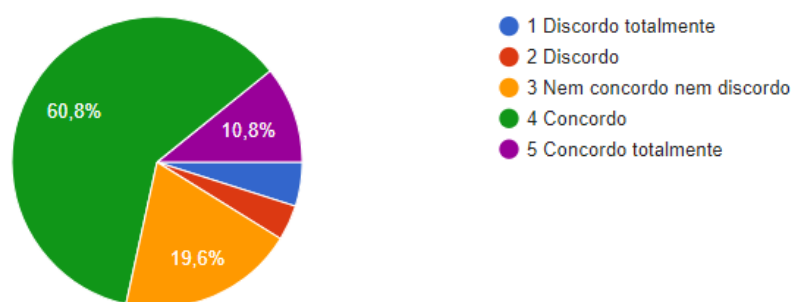
Os resultados demonstram que 30,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o servidor sabe por que está sendo recompensado no IFTM, contra 16,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 33 representando os resultados referentes a preocupação do IFTM com a saúde dos servidores.

Gráfico 33– Preocupação com a saúde dos servidores

2.27 O IFTM se preocupa com a saúde de seus servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se pode observar no Gráfico 33, cerca de 60% dos servidores concordam com a afirmação e 10,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 19,6% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 4,9% discordam totalmente da questão.

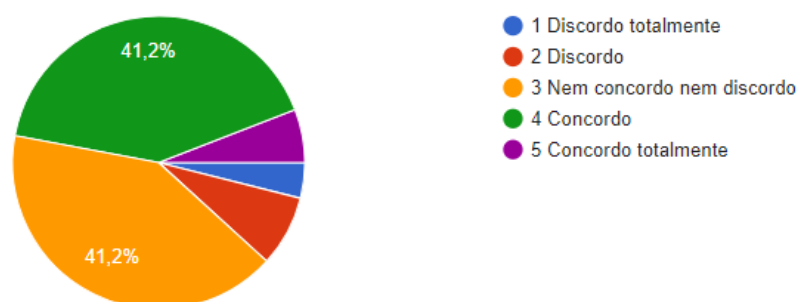
Os resultados demonstram que em sua maioria, 71,6% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o IFTM preocupa com a saúde de seus servidores, contra apenas 8,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à trigésima questão: O IFTM valoriza o esforços dos servidores? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 34.

Gráfico 34– Valorização do esforço dos servidores

2.28 O IFTM valoriza o esforço dos servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 34 demonstra que 41,2% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 41,2% não concordam e nem discordam; 7,8% discordam; e, 3,9% discordam totalmente da questão.

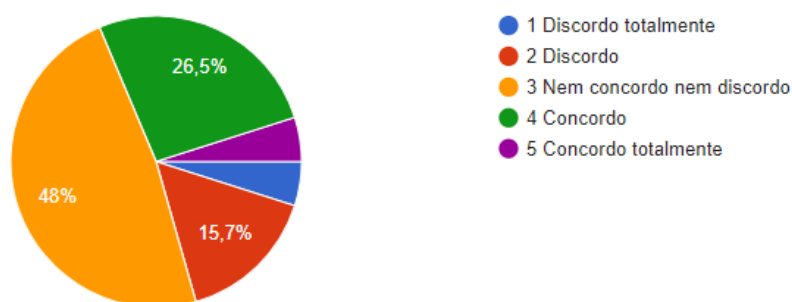
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 47,1% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o IFTM valoriza o esforço dos servidores, contra 11,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 35 representando os resultados das expectativas do servidor quanto as recompensas.

Gráfico 35– Expectativas das recompensas dos servidores

2.29 As recompensas que o servidor recebe estão dentro das suas expectativas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 35 os seguintes resultados: 26,5% dos servidores concordam com a afirmação e 4,9% concordam totalmente; na sequência, 48% não concordam e nem discordam; 15,7% discordam; e, 4,9% discordam totalmente com a questão.

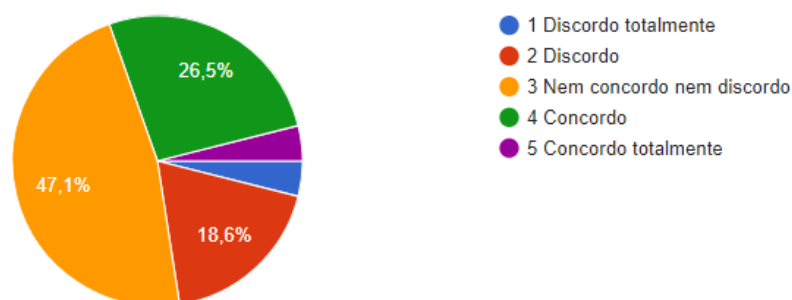
Os resultados apontam, que em sua maioria, 31,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que as recompensas recebidas pelos servidores da Reitoria estão dentro de suas expectativas, contra 20,6% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Estes dados indicam que a distância entre o número de servidores que de alguma forma concordam (31,4%) com os que de alguma forma discordam (20,6%) é pequena, sinalizando a necessidade de uma revisão no tema.

Na sequência o Gráfico 36 representa os resultados referentes a recompensas do trabalho bem feito.

Gráfico 36– O trabalho bem feito é recompensado
2.30 O trabalho bem feito é recompensado.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 36, cerca de 26% dos servidores concordam com a afirmação e 3,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 47,1% não concordam e nem discordam; 18,6% discordam; e, 3,9% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram que 30,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o trabalho bem feito é recompensado na Reitoria, contra 22,5% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

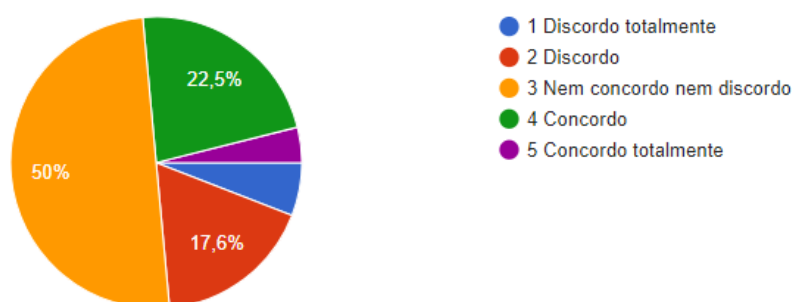
Estes dados indicam que a diferença entre o número de servidores que de alguma forma concordam (30,4%) com os que de alguma forma discordam (22,5%) é pequena, confirmando a necessidade de uma revisão no tema.

Na sequência o Gráfico 37 representa os resultados referentes à premiação dos servidores no IFTM.

Gráfico 37– Premiação dos servidores

2.34 Para premiar o servidor, o IFTM considera a qualidade do que ele produz.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 37 demonstra que 22,5% dos servidores concordam com a afirmação e 3,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 50% não concordam e nem discordam; 17,6% discordam; e, 5,9% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram que 26,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que para premiar o servidor o IFTM considera a qualidade do que ele produz, contra 23,5% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Estes dados indicam que a diferença entre o número de servidores que de alguma forma concordam (26,9%) com os que de alguma forma discordam (23,5%) é pequena, confirmando a necessidade de uma revisão no tema.

4.3.1. Resumo Clima Organizacional fator Recompensa

A análise dos dados revelou que a instituição precisa de melhorias e revisões nas formas como proporciona o fator “Recompensa” na composição do clima organizacional.

Sobre os pontos que merecem maior atenção, destacam-se as formas de premiação dos servidores quanto à produtividade e as recompensas quanto à qualidade e ao desempenho dos servidores.

Podemos concluir, com os dados da pesquisa, que as formas de recompensa usadas na instituição para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho dos servidores, apresentam percentual de aprovação abaixo da média quando comparada aos demais fatores do clima organizacional. Um fato que pode contribuir para este resultado é que a legislação federal, que regulamenta o serviço público no IFTM, dificulta a flexibilização das remunerações e premiação aos servidores da instituição.

4.4. RESULTADOS E DISCUSSÃO QUANTO AO CONFORTO FÍSICO

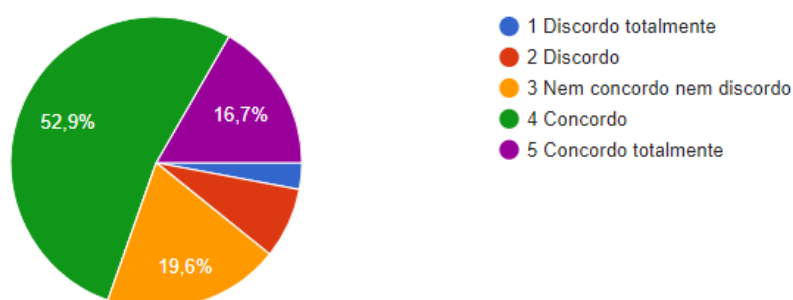
Nesta etapa apresentam-se os Gráficos 38 a 50 que representam a percepção dos servidores do clima organizacional sobre o fator “Conforto físico”.

A seguir tem-se o Gráfico 38 representando os resultados quanto aos equipamentos necessários para realização das tarefas dos servidores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 38– Equipamentos para realizar as tarefas

2.35 Os servidores do IFTM têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 38 aponta que 52,9% dos servidores concordam com a afirmação e 16,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 19,6% não concordam e nem discordam; 7,8% discordam; e, 2,9% discordam totalmente da questão

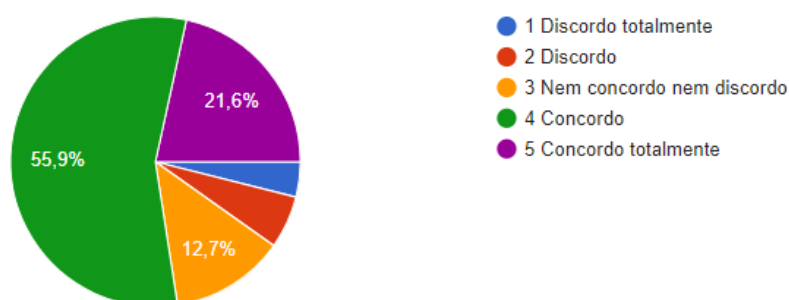
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 69,6% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os servidores têm os equipamentos necessários para realizarem suas tarefas na Reitoria, contra 10,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 39 representando os resultados se o ambiente de trabalho atende às necessidades físicas dos servidores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 39– O ambiente atende às necessidades físicas

2.36 O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do servidor.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 39 os seguintes resultados: 55,9% dos servidores concordam com a afirmação e 21,6% concordam totalmente; na sequência, 12,7% não concordam e nem discordam; 5,9% discordam; e, 3,9% discordam totalmente com a questão.

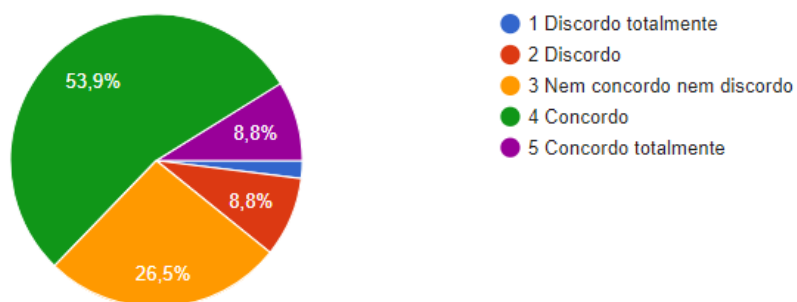
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 77,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o ambiente de trabalho na Reitoria atende as necessidades físicas dos servidores, contra 9,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 40 representa os resultados referentes se o deficiente físico pode se movimentar com facilidade na Reitoria do IFTM.

Gráfico 40– Acessibilidade

2.37 No IFTM, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 40, cerca de 53% dos servidores concordam com a afirmação e 8,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 26,5% não concordam e nem discordam; 8,8% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão.

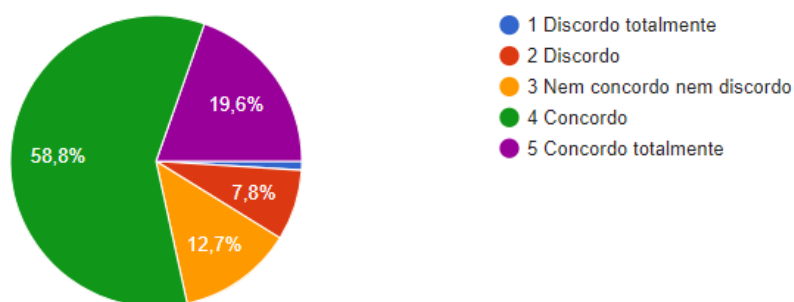
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 62,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os deficientes físicos podem se movimentar com facilidade na Reitoria do IFTM, contra 10,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 41 representa os resultados se o espaço físico no setor de trabalho é suficiente na Reitoria do IFTM.

Gráfico 41– O espaço físico é suficiente

2.38 O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 41 demonstra que 58,8% dos servidores concordam com a afirmação e 19,6% dos servidores concordam totalmente; na sequência 12,7% não concordam e nem discordam; 7,8% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão

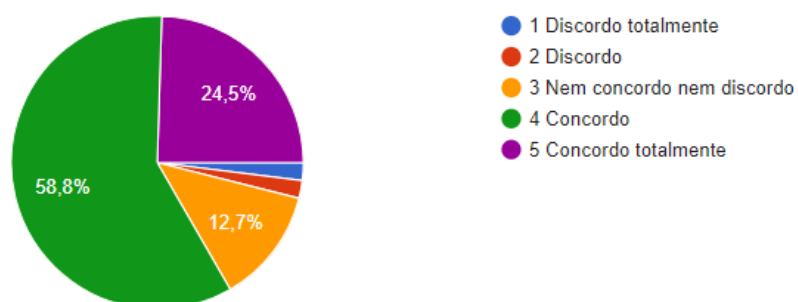
Os resultados indicam, que em sua grande maioria, 78,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o espaço físico no setor de trabalho é suficiente, contra 8,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 42 representando os resultados se o ambiente físico de trabalho é agradável na Reitoria do IFTM.

Gráfico 42 – O ambiente físico é agradável

2.39 O ambiente físico de trabalho é agradável.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

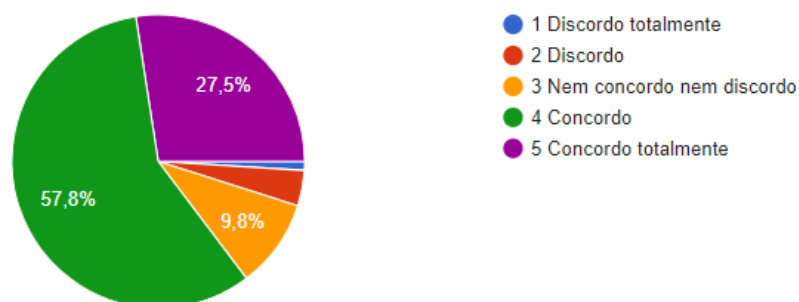
O Gráfico 42 aponta que 58,8% dos servidores concordam com a afirmação e 24,5% dos servidores concordam totalmente; na sequência 12,7% não concordam e nem discordam; 2% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 83,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o ambiente físico na Reitoria do IFTM é agradável, contra apenas 4% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 43 representando os resultados se o local de trabalho é arejado na Reitoria do IFTM.

Gráfico 43– O local de trabalho é arejado
2.40 No IFTM, o local de trabalho é arejado.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 43 os seguintes resultados: 57,8% dos servidores concordam com a afirmação e 27,5% concordam totalmente; na sequência, 9,8% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 1% discordam totalmente com a questão.

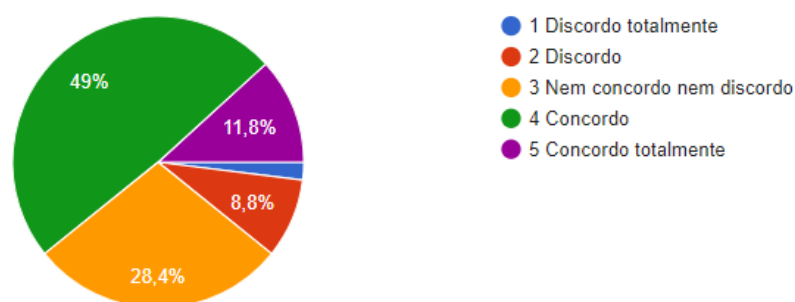
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 85,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM os locais de trabalho são arejados, contra apenas 4,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 44 representa os resultados referentes se na Reitoria do IFTM existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.

Gráfico 44– Equipamentos que previnem os perigos

2.41 No IFTM, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 44 os seguintes resultados: 49% dos servidores concordam com a afirmação e 11,8% concordam totalmente; na sequência, 28,4% não concordam e nem discordam; 8,8 discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

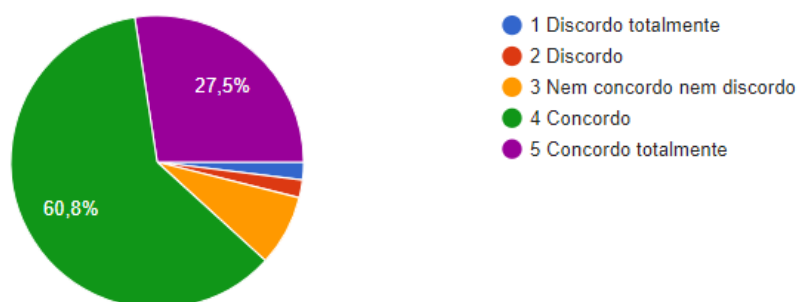
Os resultados apontam, que em sua maioria, 60,8% dos servidores concordam ou concordam totalmente de na Reitoria do IFTM existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho, contra 10,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 45 representa os resultados referentes à iluminação adequada na Reitoria do IFTM.

Gráfico 45 – Iluminação no ambiente de trabalho

2.42 Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 45, cerca de 60% dos servidores concordam com a afirmação e 27,5% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 7,8% não concordam e nem discordam; 2% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão.

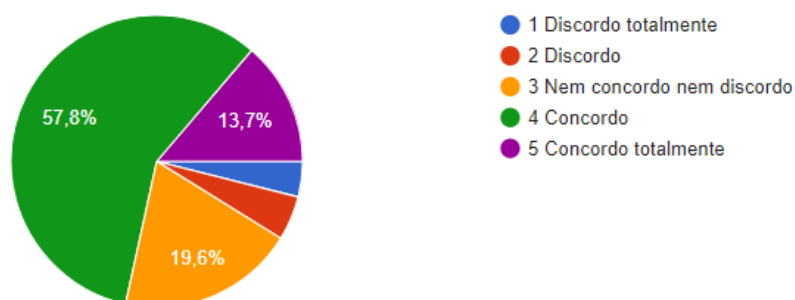
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 88,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que existe iluminação adequada na Reitoria do IFTM, contra apenas 4% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 46 representa os resultados quanto à preocupação da Reitoria do IFTM em relação à segurança no trabalho.

Gráfico 46 – Preocupação com a segurança no trabalho

2.43 O IFTM demonstra preocupação com a segurança no trabalho.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 46 demonstra que 57,8% dos servidores concordam com a afirmação e 13,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 19,6% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 4,9% discordam totalmente da questão.

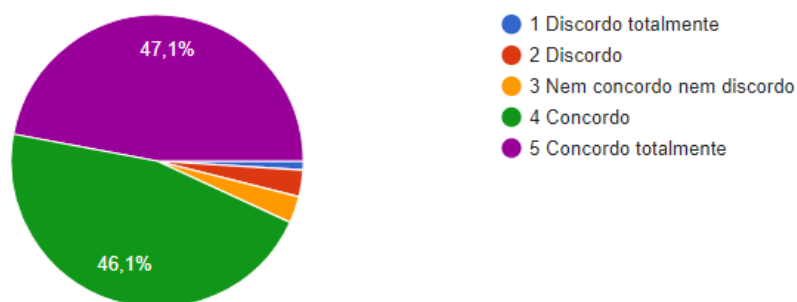
Os resultados indicam, que em sua grande maioria, 71,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o IFTM demonstra preocupação com a segurança no trabalho, contra 8,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 47 representando os resultados quanto a limpeza dos setores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 47 – O setor é limpo

2.44 O setor de trabalho é limpo.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 47 aponta que 46,1% dos servidores concordam com a afirmação e 47,1% dos servidores concordam totalmente; na sequência 2,9% não concordam e nem discordam; 2,9% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão

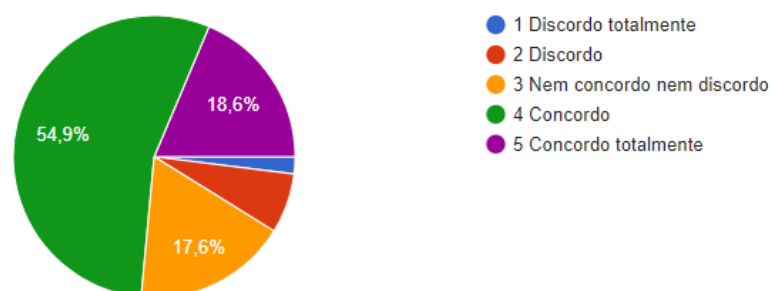
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 93,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os setores de trabalho na Reitoria dos IFTM são limpos, contra apenas 3,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 48 representando os resultados se os equipamentos de trabalho na Reitoria do IFTM são adequados para garantir a saúde no trabalho.

Gráfico 48 – Equipamentos adequados à saúde

2.45 Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 48 os seguintes resultados: 54,9% dos servidores concordam com a afirmação e 18,6% concordam totalmente; na sequência, 17,6% não concordam e nem discordam; 6,9% discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

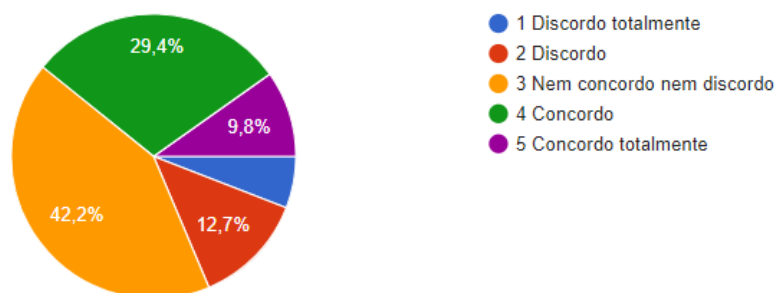
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 73,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os equipamentos de trabalho na Reitoria do IFTM são adequados para garantir a saúde dos servidores, contra 8,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 49 representa os resultados referentes à postura físicas dos servidores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 49 – Postura física adequada

2.46 No IFTM, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 49 demonstra que 29,4% dos servidores concordam com a afirmação e 9,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 42,2% não concordam e nem discordam; 12,7% discordam; e, 5,9% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram que 39,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM a postura dos servidores é adequada para evitar danos à saúde, contra 18,6% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

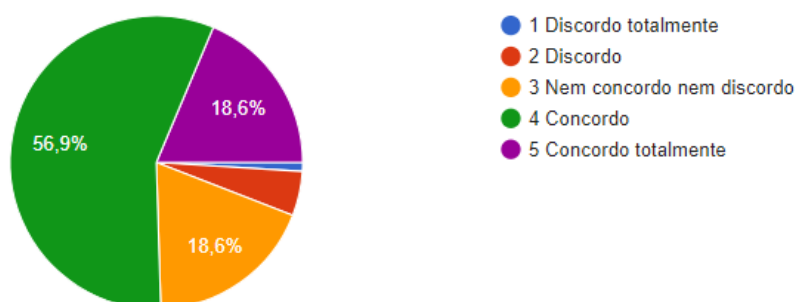
Estes dados indicam que apesar de 39,2% dos servidores concordarem de alguma forma com o tema é preciso melhorar a postura dos servidores na Reitoria, pois, um número significativo de servidores (18,6%) discordam de alguma forma da questão.

A seguir tem-se o Gráfico 50 representando os resultados se o ambiente de trabalho na Reitoria do IFTM facilita o desempenho das tarefas.

Gráfico 50 – O ambiente de trabalho facilita o desempenho

2.47 O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 50 os seguintes resultados: 56,9% dos servidores concordam com a afirmação e 18,6% concordam totalmente; na sequência, 18,6% não concordam e nem discordam; 4,9% discordam; e, 1% discordam totalmente com a questão.

Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 75,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas na Reitoria do IFTM, contra apenas 5,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

4.4.1. Resumo Clima Organizacional fator Conforto físico

A análise dos dados revelou que a instituição tem sido capaz de proporcionar um clima organizacional muito bom no fator “Conforto físico”.

A postura física e acessibilidade foram os pontos que apresentaram menor percentual de aprovação dos servidores, portanto, necessitam de maior atenção.

Podemos concluir com os dados da pesquisa que a instituição oferece um ótimo ambiente físico, dispondo de segurança, saúde e conforto adequados aos servidores.

4.5.RESULTADOS E DISCUSSÃO QUANTO AO CONTROLE E PRESSÃO

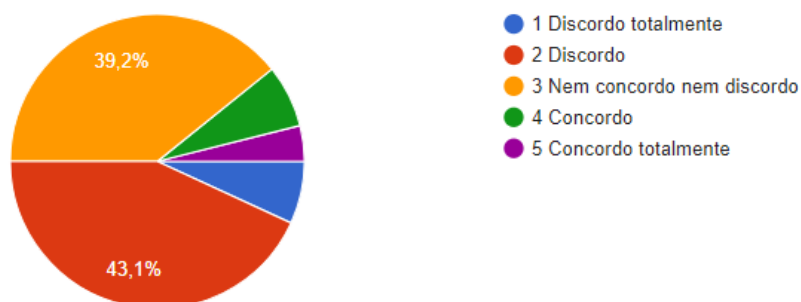
Nesta etapa os Gráficos 51 a 59, representam a percepção dos servidores do clima organizacional sobre o fator “Controle e Pressão”. Estes Gráficos, representam as afirmativasque não são positivas para a instituição (afirmações negativas), dessa forma, quanto menor a aceitação por parte dos servidores melhor será o clima organizacional.

A seguir o Gráfico 51 representa os resultados referentes ao controle exagerado sobre os servidores da Reitoria do IFTM.

Gráfico 51 – Controle sobre os servidores

2.48 Aqui, existe controle exagerado sobre os servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 51 demonstra que 6,9% dos servidores concordam com a afirmação e 3,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 39,2% não concordam e nem discordam; 43,1% discordam; e, 6,9% discordam totalmente da questão

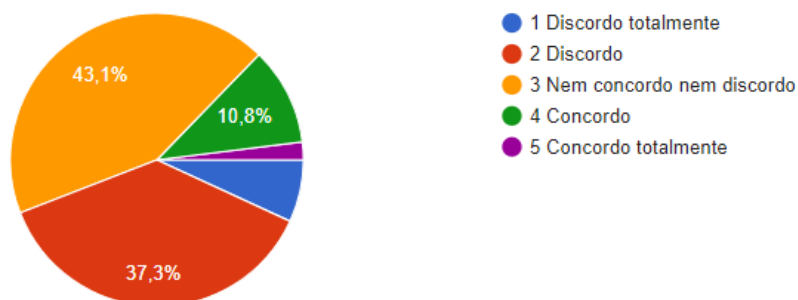
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 50% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação de que na Reitoria do IFTM existe um controle exagerado dos servidores, contra 10,8% dos servidores que concordam ou concordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à quinquagésima segunda questão: No IFTM, tudo é controlado? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 52.

Gráfico 52 – Tudo é controlado

2.49 No IFTM, tudo é controlado.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se pode observar no Gráfico 52, cerca de 10% dos servidores concordam com a afirmação e 2% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 43,1% não concordam e nem discordam; 37,3% discordam; e, 6,9% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 44,2% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação de que tudo na Reitoria do

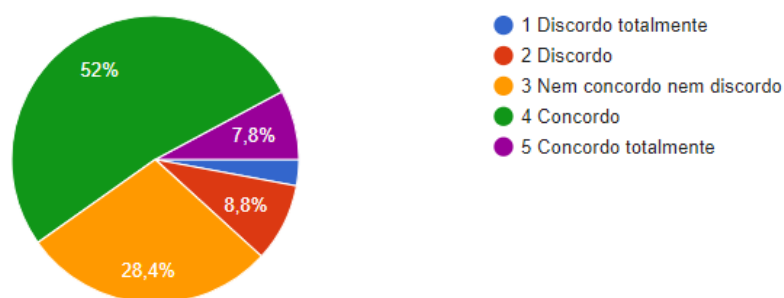
IFTM é controlado, contra 12,8% dos servidores que concordam ou concordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à quinquagésima terceira questão: O IFTM exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 53.

Gráfico 53 – Tarefas dentro do prazo previsto

2.50 O IFTM exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 53 demonstra que 52% dos servidores concordam com a afirmação e 7,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 28,4% não concordam e nem discordam; 8,8% discordam; e, 2,9% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 59,8% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o IFTM exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto, contra 11,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

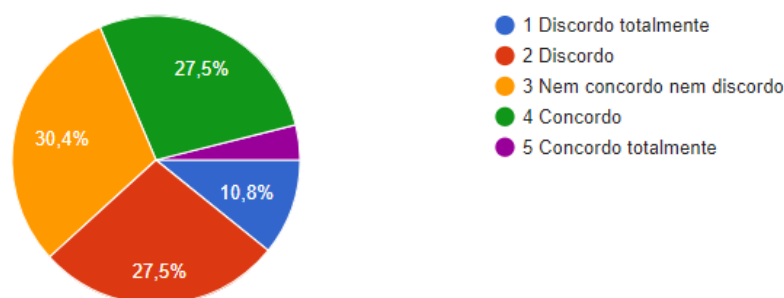
Estes dados indicam que na Reitoria existe a cobrança para que as tarefas sejam realizadas dentro do prazo estipulado.

A seguir tem-se o Gráfico 54 representando os resultados sobre o controle da frequência dos servidores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 54 – Controle da frequência dos servidores

2.51 A frequência dos servidores são controladas com rigor pelo IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 54 os seguintes resultados: 27,5% dos servidores concordam com a afirmação e 3,9% concordam totalmente; na sequência, 30,4% não concordam e nem discordam; 27,5% discordam; e, 10,8% discordam totalmente com a questão.

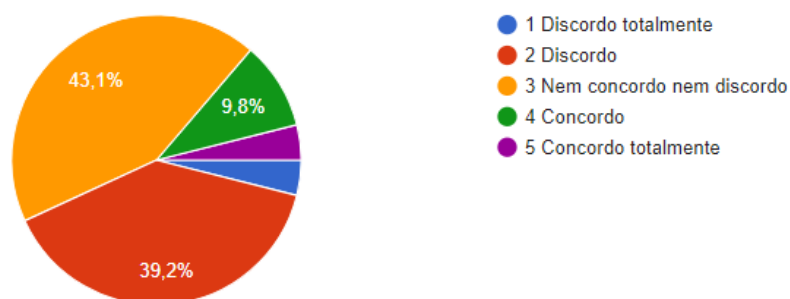
Os resultados demonstram, que em sua pequena maioria, 38,3% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação de que a frequência dos servidores na Reitoria do IFTM é controlada com rigor, contra 31,4% dos servidores que concordam ou concordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 55 representa os resultados referentes se o chefe usa as regras para punir os servidores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 55 – O chefe usa as regras para punir

2.52 Aqui, o chefe usa as regras da instituição para punir os servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 55, cerca de 9% dos servidores concordam com a afirmação e 3,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 43,1% não concordam e nem discordam; 39,2% discordam; e, 3,9% discordam totalmente da questão.

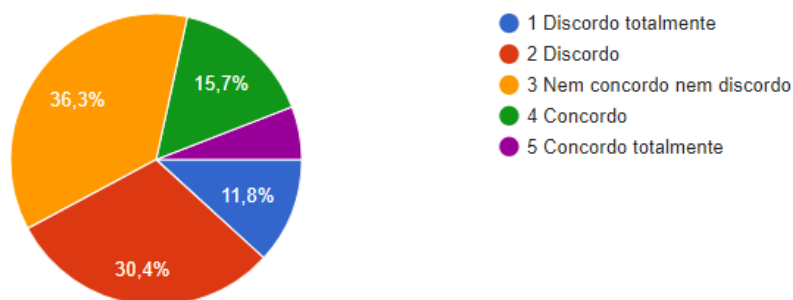
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 43,1% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação de que na Reitoria do IFTM as chefias usam as regras da instituição para punir os servidores, contra 10,8% dos servidores que concordam ou concordam totalmente da afirmação.

A seguir o Gráfico 56 representa os resultados referentes se os horários dos servidores são cobrados com rigor na Reitoria do IFTM.

Gráfico 56 – Cobrança dos horários dos servidores

2.53 Os horários dos servidores são cobrados com rigor.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

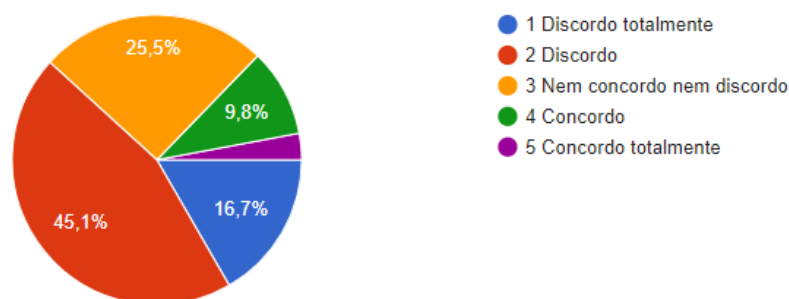
O Gráfico 56 demonstra que 15,7% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 36,3% não concordam e nem discordam; 30,4% discordam; e, 11,8% discordam totalmente da questão

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 42% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação de que na Reitoria do IFTM os horários dos servidores são cobrados com rigor, contra 21,6% dos servidores que concordam ou concordam totalmente com a afirmação.

Ao referir-se à quinquagésima sétima questão: Aqui o chefe pressiona o tempo todo? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 57.

Gráfico 57 – O chefe pressiona o tempo todo
2.54 Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se pode observar no Gráfico 57, cerca de 9% dos servidores concordam com a afirmação e 2,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 25,5% não concordam e nem discordam; 45,1% discordam; e, 16,7% discordam totalmente da questão.

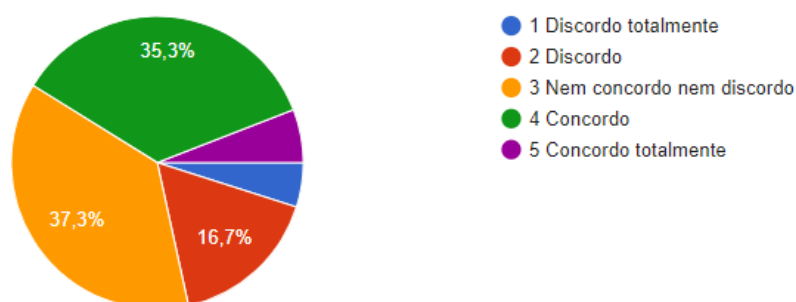
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 61,8% dos servidores discordam ou discordam totalmente da afirmação de que na Reitoria do IFTM o chefe pressiona o tempo todo, contra 12,7% dos servidores que concordam ou concordam totalmente com a afirmação.

Ao referir-se à quinquagésima oitava questão: NoIFTM, nada é feito sem autorização do chefe? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 58.

Gráfico 58 – Nada é feito sem autorização do chefe

2.55 No IFTM, nada é feito sem a autorização do chefe.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 58 demonstra que 35,3% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 28,4% não concordam e nem discordam; 8,8% discordam; e, 4,9% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 41,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM nada é feito sem autorização do chefe, contra 13,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

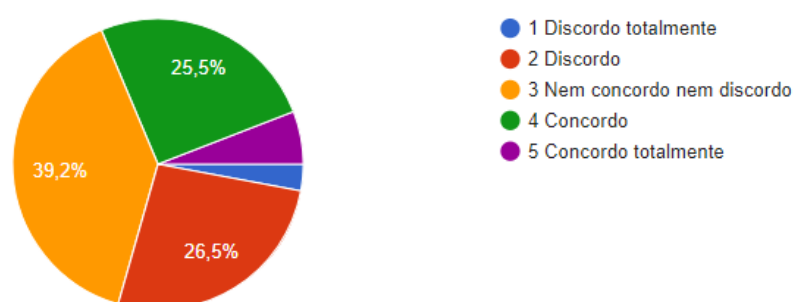
Estes dados indicam que é necessária uma revisão sobre a autonomia dos servidores.

A seguir tem-se o Gráfico 59 representando os resultados sobre a fiscalização do chefe sobre as tarefas do servidor na Reitoria do IFTM.

Gráfico 59 – Fiscalização permanente do chefe

2.56 No IFTM existe uma fiscalização permanente do chefe sobre as tarefas do servidor.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 59 os seguintes resultados: 25,5% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% concordam totalmente; na sequência, 39,2% não concordam e nem discordam; 26,5% discordam; e, 2,9% discordam totalmente com a questão.

Os resultados demonstram, que em sua pequena maioria, 31,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que existe uma fiscalização permanente do chefe sobre as tarefas do servidor na Reitoria do IFTM, contra 29,4% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Estes dados reforçam a necessidade de uma revisão sobre o controle das tarefas pelas chefias na Reitoria.

4.5.1. Resumo Clima Organizacional fator Controle e Pressão

A análise dos dados revelou que a instituição tem sido capaz de proporcionar na maioria dos pontos pesquisados, um bom clima organizacional no fator

“Controle e Pressão” exercidos pela instituição e pelas chefias sobre o comportamento e desempenho dos servidores.

A exigência de prazo nas tarefas, o controle da frequência dos servidores e a fiscalização/controle das chefias sobre os servidores foram os pontos que apresentaram pior desempenho na pesquisa, portanto, necessitam de revisão.

4.6.RESULTADOS E DISCUSSÃO QUANTO A COESÃO ENTRE COLEGAS

Nesta etapa os Gráficos 60 a 66, representam a percepção dos servidores do clima organizacional sobre o fator “Coesão entre colegas”.

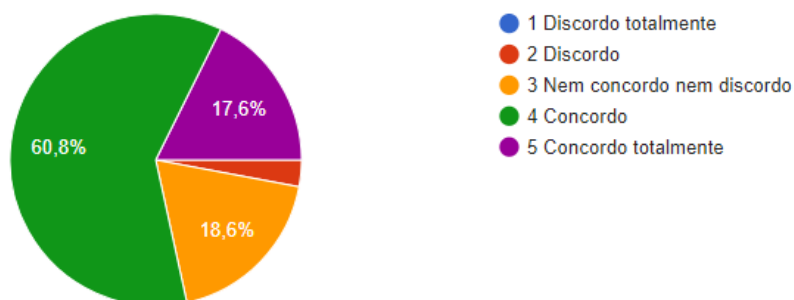
Os gráficos exibidos na sequência voltam a representar afirmativas positivas para a instituição, dessa forma, quanto maior a aceitação por parte dos servidores melhor será o clima organizacional.

Na sequência o Gráfico 60 representa os resultados referentes se as relações entre as pessoas dos setores da Reitoria são de amizade.

Gráfico 60 – As relações entre as pessoas são de amizade

2.57 As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 60, cerca de 60% dos servidores concordam com a afirmação e 17,6% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 18,6% não concordam e nem discordam; 2,9% discordam; e, 0% discordam totalmente da questão.

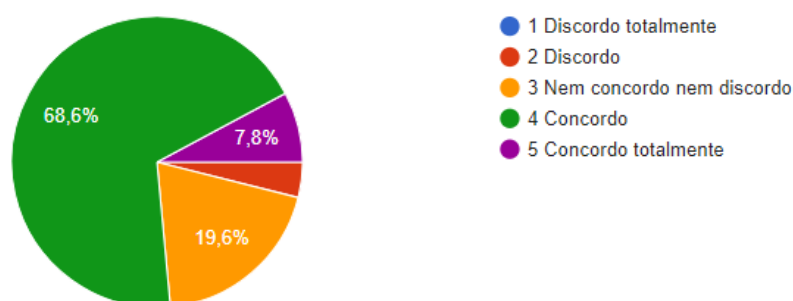
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 78,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente que as relações entre as pessoas dos setores da Reitoria são de amizade, contra apenas 2,9% dos servidores que discordam da afirmação.

Na sequência o Gráfico 61 representa os resultados se os servidores que cometem erros são ajudados pelos colegas na Reitoria do IFTM.

Gráfico 61 – O servidor que comete erro é ajudado

2.58 O servidor que comete um erro é ajudado pelos colegas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 61 demonstra que 68,6% dos servidores concordam com a afirmação e 7,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 19,6% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 0% discordam totalmente da questão.

Os resultados indicam, que em sua grande maioria, 76,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM os servidores

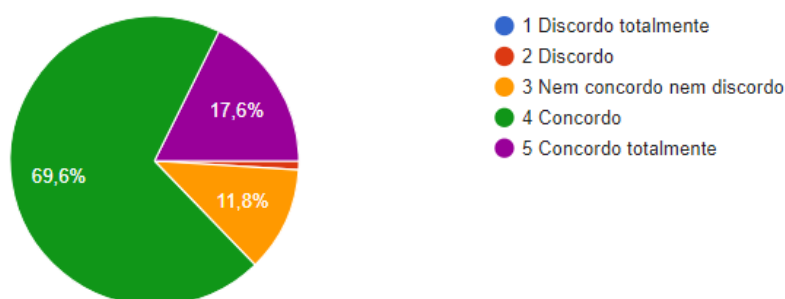
que cometem erros são ajudados pelos colegas, contra apenas 3,9% dos servidores que discordam da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 62 representando os resultados quanto ao auxílio dos colegas a um novo servidor em suas dificuldades.

Gráfico 62 – Os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades

2.59 Aqui, os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 62 aponta que 69,6% dos servidores concordam com a afirmação e 17,6% dos servidores concordam totalmente; na sequência 11,8% não concordam e nem discordam; 1% discordam; e, 0% discordam totalmente da questão.

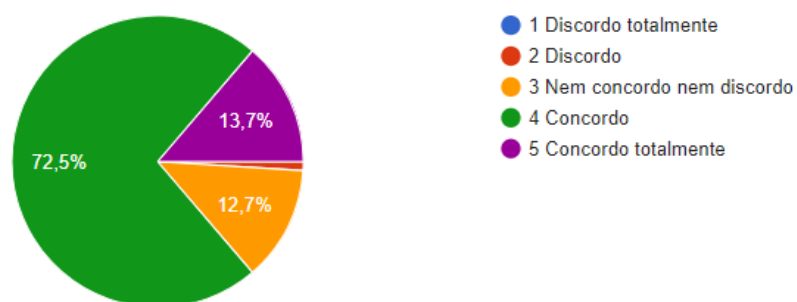
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 87,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM os colegas auxiliam os novos servidores em suas dificuldades, contra apenas 1% dos servidores que discordam da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 63 representando os resultados quanto à cooperação entre os colegas na Reitoria do IFTM.

Gráfico 63 – Existe cooperação entre os colegas

2.60 Aqui no IFTM, existe cooperação entre os colegas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 63 os seguintes resultados: 72,5% dos servidores concordam com a afirmação e 13,7% concordam totalmente; na sequência, 12,7% não concordam e nem discordam; 1 discordam; e, 0% discordam totalmente com a questão.

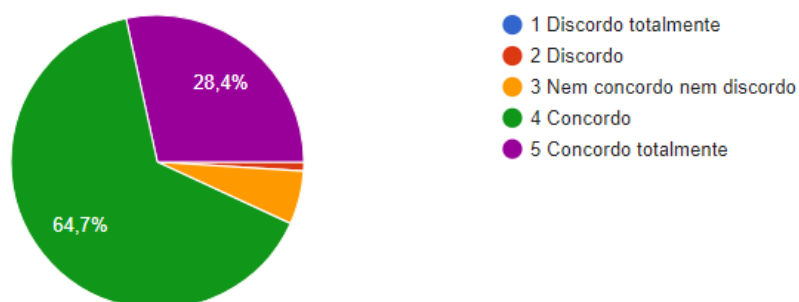
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 86,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM existe cooperação entre os colegas, contra apenas 1% dos servidores que discordam da afirmação.

Na sequência o Gráfico 64 representa os resultados referentes à recepção de um novo colega na Reitoria do IFTM.

Gráfico 64 – Os servidores recebem bem um novo colega

2.61 No IFTM, os servidores recebem bem um novo colega.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 64 demonstra que 64,7% dos servidores concordam com a afirmação e 28,4% dos servidores concordam totalmente; na sequência 5,9% não concordam e nem discordam; 1% discordam; e, 0% discordam totalmente da questão

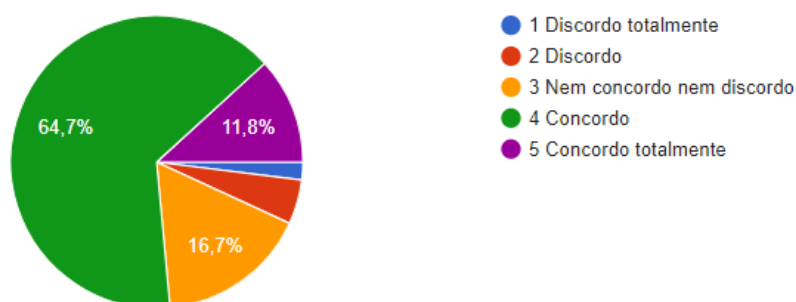
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 93,1% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM os servidores recebem bem um novo colega, contra apenas 1% dos servidores que discordam da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 65 representando os resultados se existe integração entre colegas e servidores na Reitoria do IFTM.

Gráfico 65 – Integração entre colegas e servidores

2.62 Existe integração entre colegas e servidores no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 65 os seguintes resultados: 64,7% dos servidores concordam com a afirmação e 11,8% concordam totalmente; na sequência, 16,7% não concordam e nem discordam; 4,9% discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

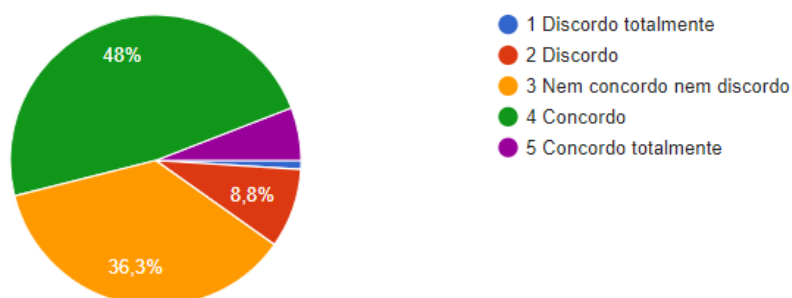
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 76,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que na Reitoria do IFTM existe integração entre colegas e servidores, contra 6,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à sexagésima sexta questão: Os servidores se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais a alguns colegas? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 66.

Gráfico 66– Os servidores contam seus problemas pessoais

2.63 Os servidores se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 66 demonstra que 48% dos servidores concordam com a afirmação e 5,9% dos servidores concordam totalmente; na sequência 36,3% não concordam e nem discordam; 8,8% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram, que em sua maioria, 53,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os servidores se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas na Reitoria do IFTM, contra 9,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

4.6.1. Resumo Clima Organizacional fator Coesão entre colegas

A análise dos dados revelou que a instituição apresenta uma ótima capacidade de proporcionar um bom clima organizacional no fator “Coesão entre colegas”.

Podemos concluir com os dados da pesquisa, que a instituição proporciona grande união, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho.

4.7. RESUMO GERAL CLIMA ORGANIZACIONAL (TODOS OS FATORES)

Por fim, de acordo com a análise geral dos dados do clima organizacional (Gráficos 7 a 66), os resultados revelaram que a instituição tem sido capaz de proporcionar, um ambiente harmonioso, satisfatório e prazeroso. O fator Recompensa necessita de avanços. Os fatores que se destacam positivamente são: Apoio da chefia e da organização; Conforto físico; Coesão entre colegas; e, Controle e pressão. Dessa forma, a instituição apresenta dados importantes que contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho e para que a instituição continue se desenvolvendo e se fortificando, o que vai de encontro à opinião de Luz (2003), ao afirmar que clima organizacional está relacionado com o ânimo do funcionário e seu grau de satisfação em relação à organização em um determinado momento.

4.8.RESULTADOS E DISCUSSÃO DAS RESPOSTAS SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Nesta etapa os Gráficos 67 a 77, representam a percepção dos servidores sobre Satisfação no Trabalho, na Reitoria do IFTM. Para Siqueira (2008) a escala de satisfação no trabalho é uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho. São elas: Satisfação com os colegas de trabalho; Satisfação com o salário; Satisfação com a chefia; Satisfação com a natureza do trabalho; e, Satisfação com as promoções.

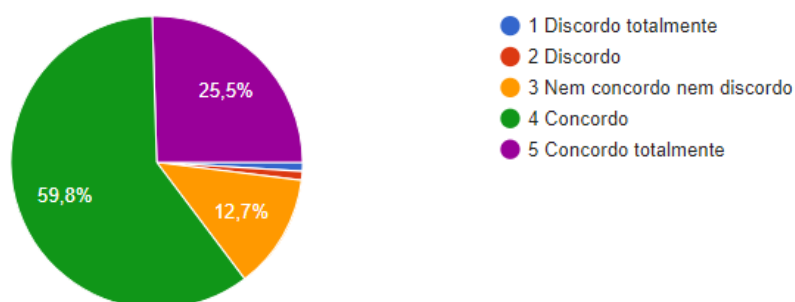
A seguir apresentam-se os resultados e discussão das respostas dos servidores na Reitoria do IFTM sobre satisfação no trabalho.

Ao referir-se à questão: Estou satisfeito com meu relacionamento com os colegas de trabalho no IFTM? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 67.

Gráfico 67 – Satisfação no relacionamento com os colegas de trabalho

3.1 Estou satisfeito com meu relacionamento com os colegas de trabalho no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 67 os seguintes resultados: 59,8% dos servidores concordam com a afirmação e 25,5% concordam totalmente; na sequência, 12,7% não concordam e nem discordam; 1% discordam; e, 1% discordam totalmente com a questão.

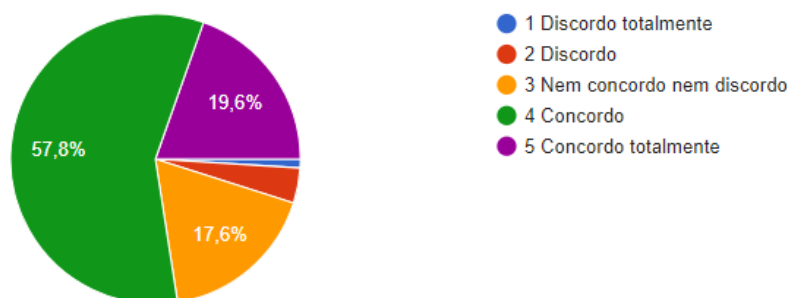
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 85,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com o relacionamento com os colegas de trabalho na Reitoria do IFTM, contra apenas 2% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 68 representa os resultados referentes à satisfação quanto ao relacionamento dos servidores com as chefias.

Gráfico 68 – Satisfação no relacionamento com as chefias

3.2 Estou satisfeito com meu relacionamento com as chefias no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 68 cerca de 57% dos servidores concordam com a afirmação e 19,6% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 17,6% não concordam e nem discordam; 3,9% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão.

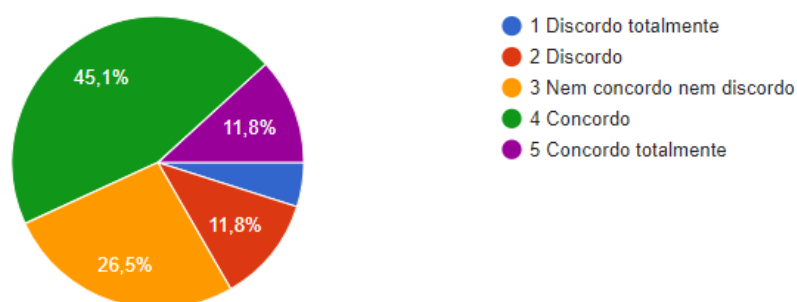
Os resultados demonstram, que em sua grande maioria, 77,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com o relacionamento com as chefias na Reitoria do IFTM, contra apenas 4,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 69 representa os resultados referentes a satisfação quanto ao salário no IFTM.

Gráfico 69 – Satisfação com salário

3.3 Estou satisfeito com o meu salário no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 69 demonstra que 45,1% dos servidores concordam com a afirmação e 11,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 26,5% não concordam e nem discordam; 11,8% discordam; e, 4,9% discordam totalmente da questão

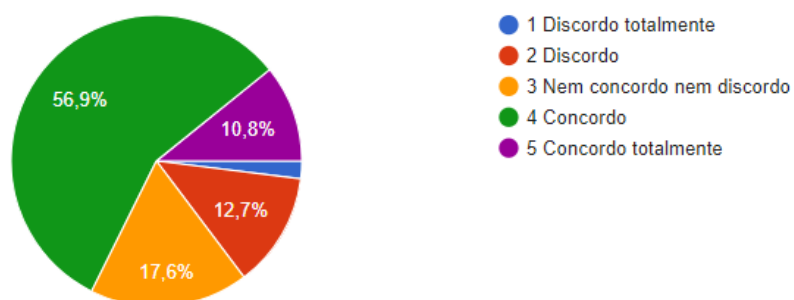
Os resultados indicam, que em sua maioria, 56,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com o salário que recebem na Reitoria do IFTM, contra 16,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 70 representando os resultados referente à satisfação quanto ao volume de trabalho realizado no IFTM.

Gráfico 70 – Satisfação com o volume de trabalho

3.4 O volume de trabalho que realizo no IFTM é satisfatório.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 70 aponta que 56,9% dos servidores concordam com a afirmação e 10,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência 17,6% não concordam e nem discordam; 12,7% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão.

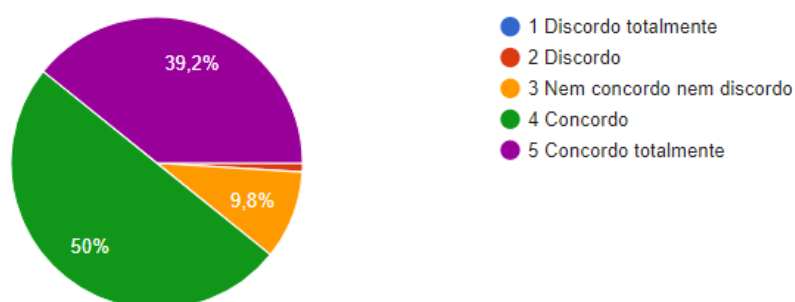
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 67,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com o volume de trabalho que realizam na Reitoria do IFTM, contra 14,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à questão: O meu nível de escolaridade é suficiente para o exercício das minhas atribuições no IFTM? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 71.

Gráfico 71 – Nível de escolaridade é suficiente

3.5 O meu nível de escolaridade é suficiente para o exercício das minhas atribuições no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 71 os seguintes resultados: 50% dos servidores concordam com a afirmação e 39,2% concordam totalmente; na sequência, 9,8% não concordam e nem discordam; 1% discordam; e, 0% discordam totalmente com a questão.

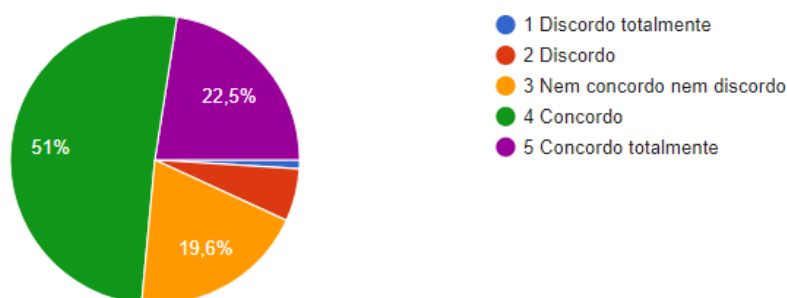
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 89,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que o nível de escolaridade dos servidores na Reitoria do IFTM é suficiente para o exercício de suas atribuições, contra apenas 1% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 72 representa os resultados referentes à satisfação com as atribuições e com o trabalho que os servidores desenvolvem no IFTM.

Gráfico 72 – Satisfação com as atribuições e o trabalho que desenvolvo

3.6 Estou satisfeito com as minhas atribuições e o trabalho que desenvolvo no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 72 os seguintes resultados: 51% dos servidores concordam com a afirmação e 22,5% concordam totalmente; na sequência, 19,6% não concordam e nem discordam; 5,9 discordam; e, 1% discordam totalmente com a questão.

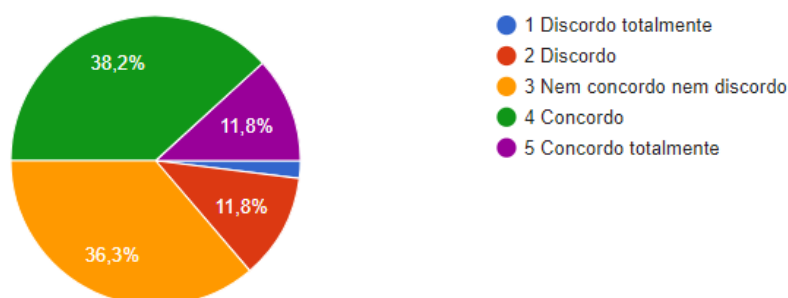
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 73,5% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com as atribuições e o trabalho que desenvolvem na Reitoria do IFTM, contra 6,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmenteda afirmação.

Na sequência o Gráfico 73 representa os resultados referentes a perspectiva de crescimento profissional na Reitoria do IFTM.

Gráfico 73 – Perspectiva de crescimento profissional

3.7 Estou satisfeito com as perspectiva de crescimento profissional no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 73, cerca de 38% dos servidores concordam com a afirmação e 11,8% dos servidores concordam totalmente; na sequência, 36,3% não concordam e nem discordam; 11,8% discordam; e, 2% discordam totalmente da questão.

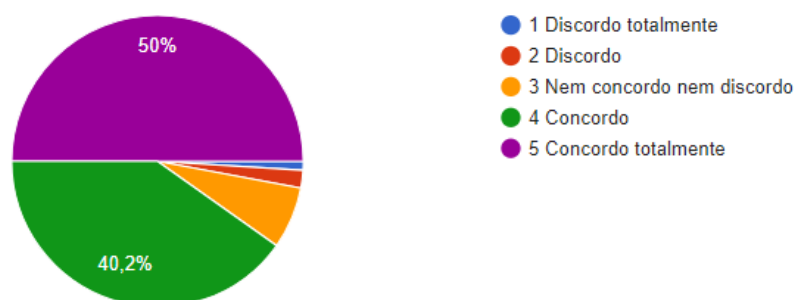
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 50% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com as perspectivas de crescimento profissional na Reitoria do IFTM, contra 13,8% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Na sequência o Gráfico 74 representa os resultados quanto ao orgulho dos servidores em trabalhar no IFTM.

Gráfico 74 – Orgulho de trabalhar no IFTM

3.8 Sinto orgulho de trabalhar no IFTM.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 74 demonstra que 40,2% dos servidores concordam com a afirmação e 50% dos servidores concordam totalmente; na sequência 6,9% não concordam e nem discordam; 2% discordam; e, 1% discordam totalmente da questão

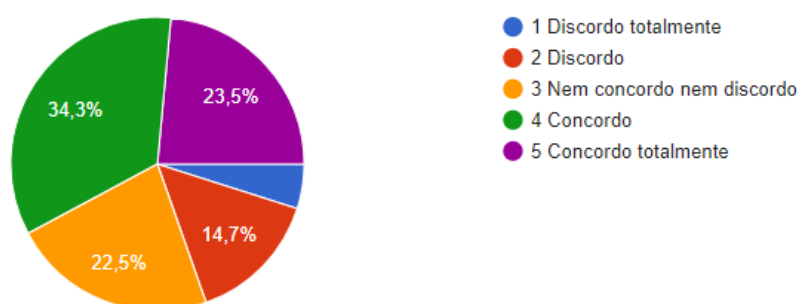
Os resultados indicam, que em sua grande maioria, 90,2% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que os servidores sentem orgulho de trabalhar na Reitoria do IFTM, contra apenas 3% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Ao referir-se à questão: Estou satisfeito com investimento do IFTM em treinamento, desenvolvimento e educação para os servidores? Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 75.

Gráfico 75 – Satisfação com treinamento, desenvolvimento e educação para os servidores

3.9 Estou satisfeito com investimento do IFTM em treinamento, desenvolvimento e educação para os servidores.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 75 aponta que 34,3% dos servidores concordam com a afirmação e 23,5% dos servidores concordam totalmente; na sequência 22,5% não concordam e nem discordam; 14,7% discordam; e, 4,9% discordam totalmente da questão.

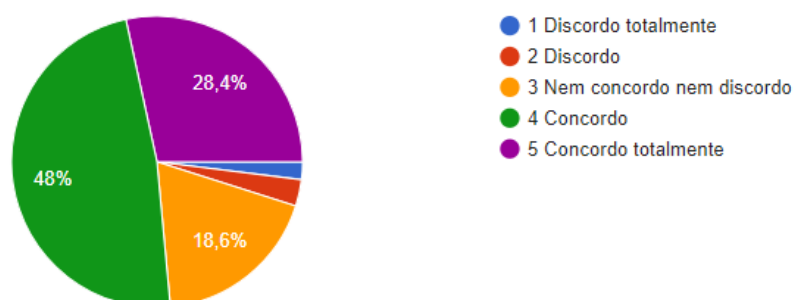
Os resultados demonstram, que em sua maioria, 57,8% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com os investimentos em treinamento, desenvolvimento e educação na Reitoria do IFTM, contra 19,6% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

A seguir tem-se o Gráfico 76 representando os resultados da satisfação dos servidores com seus salários em comparação com os salários praticados no serviço privado.

Gráfico 76 – Satisfação em comparação com salário no serviço privado

3.10 Estou satisfeito com meu salário em comparação com o salário praticado no serviço privado.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 76 os seguintes resultados: 48% dos servidores concordam com a afirmação e 28,4% concordam totalmente; na sequência, 18,6% não concordam e nem discordam; 2,9% discordam; e, 2% discordam totalmente com a questão.

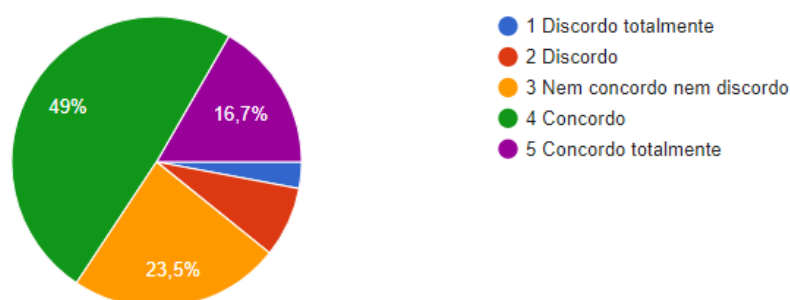
Os resultados apontam, que em sua grande maioria, 76,4% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com os salários que recebem na Reitoria do IFTM em comparação com os salários praticados no serviço privado, contra apenas 4,9% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Os dados demonstram que quando é feita a comparação dos salários dos servidores do IFTM com os salários praticados no serviço privado, há uma melhoria na satisfação dos servidores (de 56,9% para 76,4% de servidores que concordam ou concordam totalmente).

Na sequência o Gráfico 77 representa os resultados referentes à satisfação dos servidores com o volume de trabalho na Reitoria do IFTM, em comparação com o volume de trabalho praticado no serviço privado.

Gráfico 77 – Satisfação em comparação com volume de trabalho no serviço privado
 3.11 Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo em
 comparação com o volume de trabalho praticado no serviço privado.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 77 demonstra que 49% dos servidores concordam com a afirmação e 16,7% dos servidores concordam totalmente; na sequência 23,5% não concordam e nem discordam; 7,8% discordam; e, 2,9% discordam totalmente da questão.

Os resultados demonstram que 65,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente de que estão satisfeitos com o volume de trabalho que realizam na Reitoria do IFTM em comparação com o volume praticado no serviço privado, contra 10,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente da afirmação.

Os dados demonstram que quando é feita a comparação do volume de trabalho dos servidores do IFTM com o volume de trabalho praticados no serviço privado, não há grandes mudanças nos resultados (de 67,7% para 65,7% dos servidores que concordam ou concordam totalmente; e, de 14,7% para 10,7% dos servidores que discordam ou discordam totalmente).

4.8.1. Resumo Satisfação no trabalho

Conforme a análise geral dos dados (Gráficos 67 a 77), todas as dimensões avaliadas apresentaram bons resultados percentuais na pesquisa de satisfação.

Os dados corroboram a literatura em relação à importância da satisfação com as dimensões: Satisfação com os colegas de trabalho; Satisfação com o salário; Satisfação com a chefia; Satisfação com a natureza do trabalho; e, Satisfação com as promoções, dessa forma, melhora o desempenho profissional de cada servidor, resultando na melhoria da qualidade do ambiente de trabalho.

Os resultados revelaram que os servidores em sua grande maioria estão satisfeitos com o trabalho, frente às cinco dimensões avaliadas.

4.9. RESULTADOS E DISCUSSÃO DAS RESPOSTAS SOBRE AS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NA REITORIA DO IFTM

Nesta etapa, foi solicitado aos servidores que dessem notas de 0 a 10 sobre a importância de cada ação (onde “0” é pouco importante e “10” é muito importante). No final do questionário foi solicitado aos mesmos que dessem sua opinião sobre quais outras ações em qualidade de vida ele julga ser importante, e quais outras ações, em geral, o servidor considera importante na Reitoria do IFTM.

Os Gráficos 78 a 87 a seguir, representam a percepção dos servidores sobre as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas na Reitoria do IFTM.

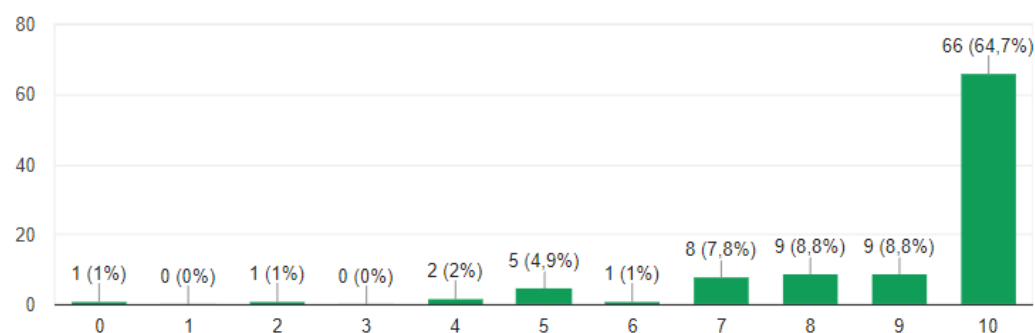
Ao referir-se à questão: Qual a importância da segurança ocupacional (uso de equipamentos de proteção individual e coletivo, recarga de extintores de

incêndios, comissão interna de segurança, brigada de incêndios, sinalização de segurança). Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 78.

Gráfico 78– A importância da segurança ocupacional

4.1 A importância da segurança ocupacional (uso de equipamentos de proteção individual e coletivo, recarga de extintores de incêndios, comissão interna de segurança, brigada de incêndios, sinalização de segurança).

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

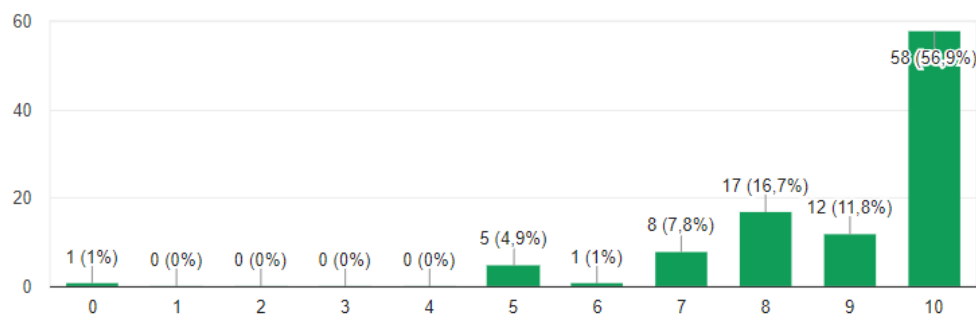
Podemos observar no Gráfico 78 os seguintes resultados: 64,7% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 8,8% dos servidores consideram nota 9; 8,8% assinalam nota 8; 7,8% nota 7; 1% nota 6; 4,9% nota 5; 2% nota 4; 1% nota 2; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

Os resultados demonstram que a nota média dada pelos servidores da Reitoria para o grau de importância da segurança ocupacional é de 8,88 (entre 0 a 10) ou 88,8% de importância.

Na sequência o Gráfico 79 representa os resultados referentes ao grau de importância atribuído pelos servidores da Reitoria do IFTM aos exames periódicos de saúde.

Gráfico 79– Importância da realização de exames periódicos de saúde
4.2 A importância da realização de exames periódicos de saúde
(exames laboratoriais, consulta médica).

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

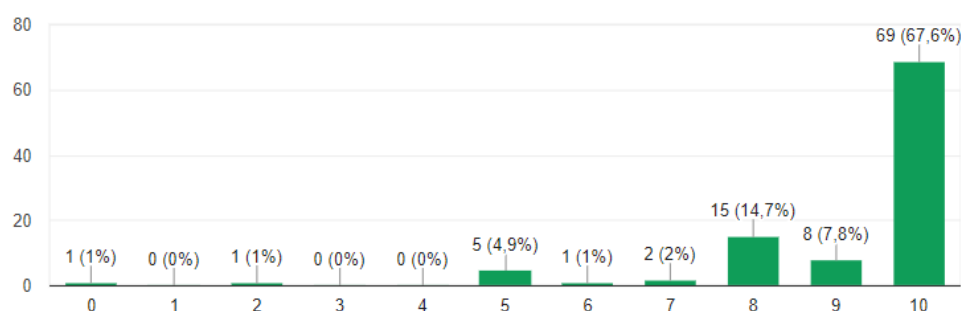
O Gráfico 79 demonstra os seguintes resultados: 56,9% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 11,8% dos servidores consideram nota 9; 16,7% assinalam nota 8; 7,8% nota 7; 1% nota 6; 4,9% nota 5; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria do IFTM para o grau de importância da realização de exames periódicos de saúde é de 8,93 ou 89,3% de importância.

A seguir tem-se o Gráfico 80 representando os resultados da importância dada pelos servidores da Reitoria do IFTM a campanha de imunização contra a gripe (Influenza H1N1).

Gráfico 80 – Importância da campanha de imunização contra a gripe
 4.3 A importância da campanha de imunização contra a gripe
 (imunização contra o vírus da gripe - Influenza H1N1).

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 80, cerca de 67% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 7,8% dos servidores consideram nota 9; 14,7% assinalam nota 8; 2% nota 7; 1% nota 6; 4,9% nota 5; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

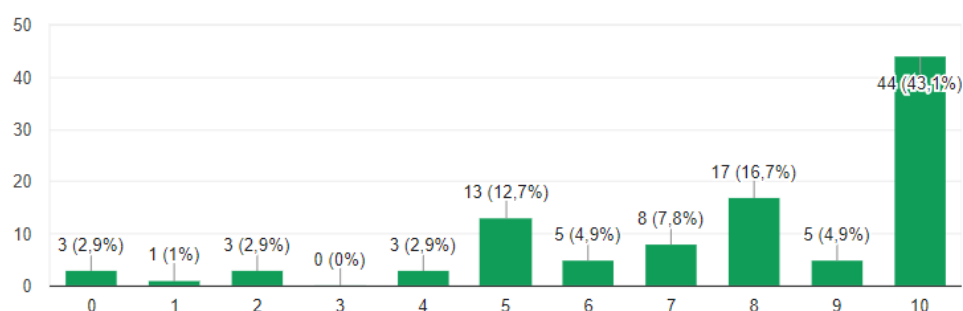
Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria do IFTM para o grau de importância da realização da campanha de imunização contra a gripe, vírus Influenza H1N1, é de 9,1 ou 91% de importância.

Na sequência o Gráfico 81 representa os resultados referentes ao grau de importância atribuído pelos servidores para a Ginástica Laboral da Reitoria do IFTM.

Gráfico 81– Importância da Ginástica Laboral

4.4 A importância da Ginástica Laboral (ginástica laboral Reitoria).

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 81 aponta os seguintes resultados: 43,1% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 4,9% dos servidores consideram nota 9; 16,7% assinalam nota 8; 7,8% nota 7; 4,9% nota 6; 12,7% nota 5; 2,9% nota 4; 2,9% nota 2; 1% nota 1; e, 2,9% assinalam nota 0 para a questão.

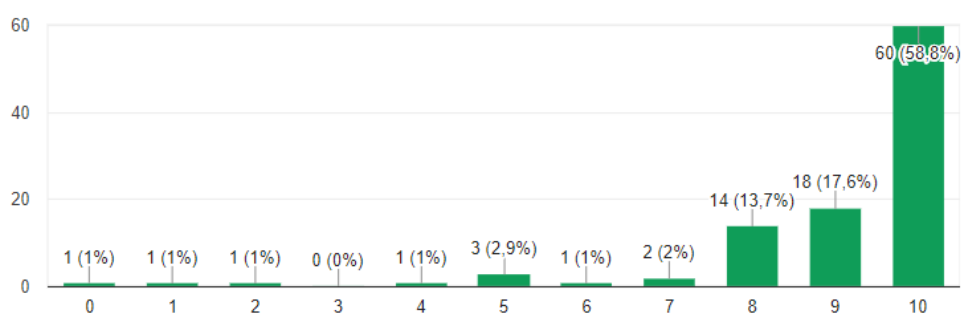
Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria para o grau de importância da realização da Ginástica Laboral é de 7,75 (de 0 a 10) ou 77,5% de importância.

Ao referir-se à questão: A importância da adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados). Pode-se concluir como se visualiza no Gráfico número 82.

Gráfico 82– Importância da adequação ergonômica

4.5 A importância da adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados)

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

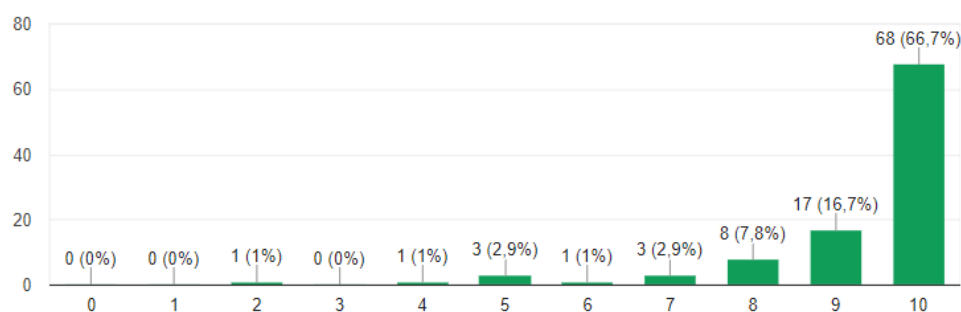
Podemos observar no Gráfico 82 os seguintes resultados: 58,8% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 17,6% dos servidores consideram nota 9; 13,7% assinalam nota 8; 2% nota 7; 1% nota 6; 2,9% nota 5; 1% nota 4; 1% nota 2; 1% nota 1; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria para o grau de importância da realização da adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos, é de 8,98 ou 89,8% de importância.

A seguir o Gráfico 83 representa os resultados referentes ao grau de importância atribuído pelos servidores da Reitoria do IFTM para a climatização do ambiente de trabalho.

Gráfico 83– Importância da climatização do ambiente de trabalho
4.6 A importância da climatização do ambiente de trabalho (ar condicionado).

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 83 os seguintes resultados: 66,7% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 16,7% dos servidores consideram nota 9; 7,8% assinalam nota 8; 2,9% nota 7; 1% nota 6; 2,9% nota 5; 1% nota 4; e, 1% assinalam nota 2 para a questão.

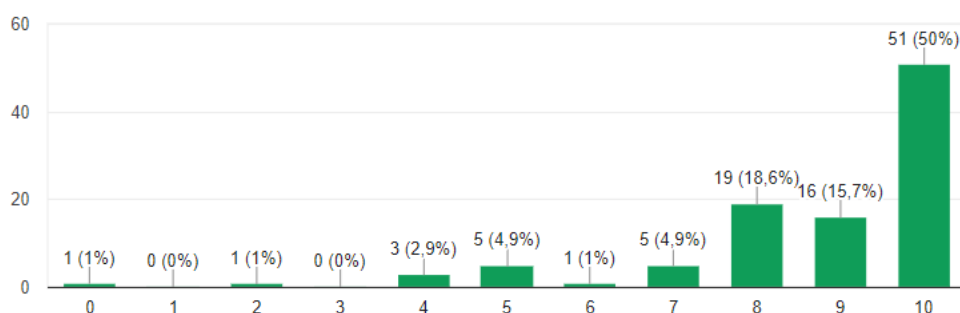
Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria para o grau de importância da climatização do ambiente de trabalho é de 9,26 ou 92,6% de importância.

Na sequência o Gráfico 84 representa os resultados referentes ao grau de importância atribuído pelos servidores para as melhorias do refeitório na Reitoria do IFTM.

Gráfico 84– Importância das melhorias do refeitório

4.7 A importância das melhorias do refeitório (ampliação de mesas e cadeiras, aquisição de microondas, geladeiras e máquina de café, lavatório)

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme se observa no Gráfico 84, cerca de 50% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 15,7% dos servidores consideram nota 9; 18,6% assinalam nota 8; 4,9% nota 7; 1% nota 6; 4,9% nota 5; 2,9% nota 4; 1% nota 2; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

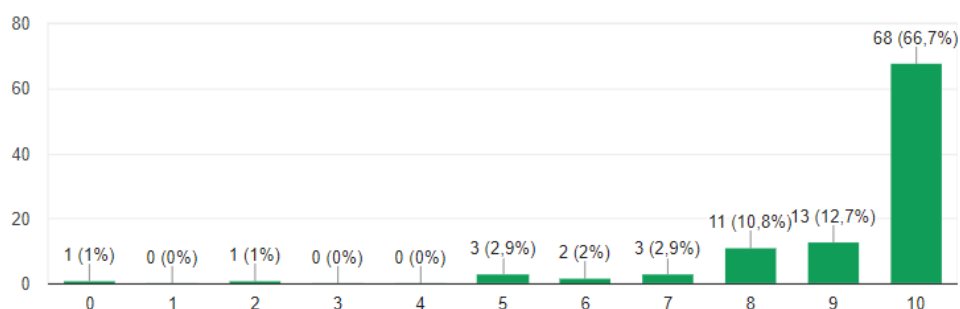
Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria para o grau de importância das melhorias do refeitório é de 8,68 ou 86,8% de importância.

A seguir tem-se o Gráfico 85 representa os resultados quanto ao grau de importância atribuído pelos servidores para a segurança patrimonial na Reitoria do IFTM.

Gráfico 85– Importância da segurança patrimonial

4.8 A importância da segurança patrimonial (porteiros e vigias, alarmes, monitoramento por câmeras de segurança).

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 85 demonstra os seguintes resultados: 66,7% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 12,7% dos servidores consideram nota 9; 10,8% assinalam nota 8; 2,9% nota 7; 2% nota 6; 2,9% nota 5; 1% nota 2; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

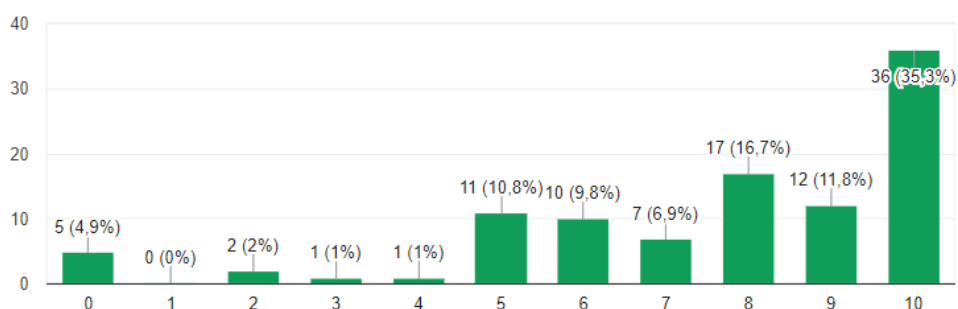
Os resultados apontam que a nota média dada pelos servidores para o grau de importância da segurança patrimonial na Reitoria do IFTM é de 9,16 ou 91,6% de importância.

Na sequência o Gráfico 86 representa os resultados referentes ao grau de importância atribuído pelos servidores da Reitoria do IFTM, para as atividades realizadas em comemoração à semana do servidor público.

Gráfico 86– Importância da semana do servidor

4.9 A importância das atividades da "Semana do Servidor" (atividades realizadas na comemoração da "Semana do Servidor Público")

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

O Gráfico 86 aponta os seguintes resultados: 35,3% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 11,8% dos servidores consideram nota 9; 16,7% assinalam nota 8; 6,9% nota 7; 9,8% nota 6; 10,8% nota 5; 1% nota 4; 1% nota 3; 2% nota 2; e, 4,9% assinalam nota 0 para a questão.

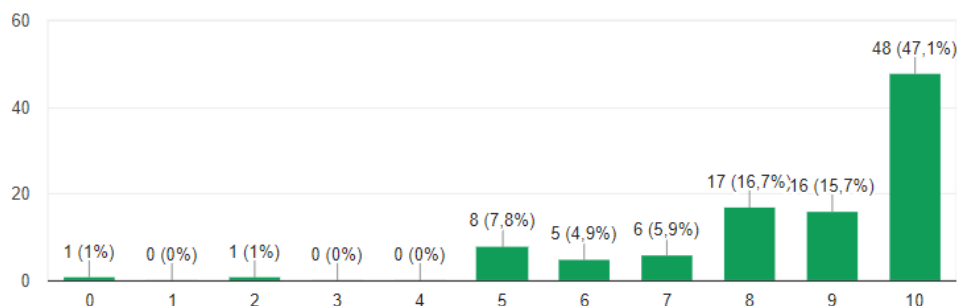
Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores da Reitoria para o grau de importância das atividades da Semana do Servidor Público é de 7,63 ou 76,3% de importância.

A seguir tem-se o Gráfico 87 representando os resultados referentes ao grau de importância atribuído pelos servidores para a adequação e ampliação dos estacionamentos interno e externo de veículos na Reitoria do IFTM.

Gráfico 87– Importância da adequação dos estacionamentos

4.10 A importância da adequação e ampliação dos estacionamentos interno e externo de veículos.

102 respostas



Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar no Gráfico 87 os seguintes resultados: 47,1% dos servidores dão nota 10 de grau de importância para a ação; na sequência, 15,7% dos servidores consideram nota 9; 16,7% assinalam nota 8; 5,9% nota 7; 4,9% nota 6; 7,8% nota 5; 1% nota 2; e, 1% assinalam nota 0 para a questão.

Os resultados indicam que a nota média dada pelos servidores para o grau de importância da adequação e ampliação dos estacionamentos interno e externo de veículos, na Reitoria do IFTM, é de 8,56 ou 85,6% de importância.

4.10.RESUMO DAS AÇÕES DE QUALIDADE DE AÇÕES - QVT

Para facilitar a visualização dos resultados obtidos, foi realizada a classificação das ações de qualidade de vida no trabalho, conforme a pontuação apresentada na pesquisa.

A seguir a Tabela 1 representa a classificação crescente das ações conforme as notas médias atribuídas pelos servidores da Reitoria do IFTM.

Tabela 1 – Classificação das ações QVT

Ações	Nota (%)	Média (%)
Climatização do ambiente de trabalho	92,6	86,93
Segurança patrimonial	91,6	
Campanha de imunização contra a gripe (H1N1)	91	
Adequação ergonômica (móveis e equipamentos)	89,8	
Realização de exames periódicos	89,3	
Segurança Ocupacional	88,8	
Melhorias do refeitório	86,8	
Adequação e ampliação dos estacionamentos	85,6	
Ginástica Laboral	77,5	
Atividades da “Semana do Servidor”	76,3	

Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Podemos observar na Tabela 1 que: a nota mais alta (92,6%) foi atribuída a **climatização do ambiente**, indicando que os servidores da Reitoria do IFTM, primam pelo conforto no ambiente de trabalho; a segunda nota mais alta (91,6%) foi para a **segurança patrimonial**, apontando que os servidores da Reitoria se preocupam com a segurança do patrimônio público e particular em seu ambiente de trabalho; na sequência as notas mais altas foram para a **campanha de imunização contra a gripe (91%)**, **adequação ergonômica dos móveis e equipamentos (89,8%)** e para **realização de exames periódicos de saúde (89,3%)**, demonstrando a preocupação dos servidores da Reitoria com a própria saúde e com a ergonomia; em seguida as melhores notas foram para a **segurança ocupacional (88,8%)**, **melhorias do refeitório (86,8%)** e para a **adequação e ampliação dos estacionamentos (85,6%)**, indicando assim, a preocupação dos servidores com a segurança e higiene ocupacional, com a alimentação durante o trabalho, e, com a locomoção dos servidores e visitantes (praticidade e segurança dos estacionamentos de veículos); por fim, a **ginástica laboral (77,5%)** e as **atividades da semana do servidor (76,3%)** completam a lista de classificação, indicando menor importância para os servidores da Reitoria do IFTM.

Os dados indicam que, principalmente, as ações de ginástica laboral e as atividades da semana do servidor, devem ser revisadas, visando a melhoria das ações e, conseqüentemente, o aumento do grau de importância para os servidores.

Por fim, os Gráficos 78 a 87 revelaram que os servidores, em sua maioria, acham importante as ações de qualidade de vida desenvolvidas na Reitoria do IFTM, **apresentando um percentual médio de importância de 86,93%** das ações pesquisadas.

4.11. RESULTADO DAS SUGESTÕES APONTADAS PELOS SERVIDORES DA REITORIA DO IFTM

A seguir apresentam-se as respostas obtidas pelos servidores da Reitoria, quando solicitada sugestões para melhorias e novas ações em qualidade de vida no trabalho e ações em geral. Estas questões são de livre preenchimento (questões abertas) e não obrigatórias, desta forma, representando a opinião voluntária dos servidores.

Ao referir-se à questão: ***Quais outras ações em qualidade de vida você considera importante para a Reitoria IFTM?*** Foram obtidas 37 respostas (de um total de 102) que podemos verificar na íntegra conforme apresentado na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2– Sugestões dos servidores para melhorias em qualidade de vida - QVT

Sugestões	Quant.
Meditação	1
Programa de Aposentadoria	1
A importância da climatização do ambiente de trabalho (ar condicionado)	1
Bom ambiente de trabalho	1
Ginastica laboral	1
Horários alternativos de ginástica laboral	1
A importância da adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados)	1
Alocação dos servidores em locais mais compatíveis com a sua formação, não somente no momento do ingresso, mas sempre que surgir uma nova vaga nos setores.	1
Acompanhamento psicológico, principalmente daqueles que ocupam cargos de chefia.	1
Investimento ampliação da equipe da CASS	1
Melhora e investimentos em infraestrutura	1
Promoção de momentos comuns, tais como os que são desenvolvidos na semana do servidor.	1
Manutenção do silêncio na área externa, realização de serviços de corte de grama em outros horários.	1
Reduzir o barulho causado pelas máquinas do jardineiro que fazem um barulho excessivo TODOS os dias, atrapalhando a concentração para a realização das atividades. A grama tem que ser contadas todos os dias ininterruptamente?	1
Ter uma lanchonete/restaurante e diminuição do barulho de jardinagem.	1
Na parte central da Reitoria, deveria haver árvores com copa larga. Foram plantadas apenas palmeiras e árvores de pequeno porte.	1
Vestiário, sala de ginástica	1
Melhoria da logística de transporte público, banheiro com chuveiros, arborização e cobertura para veículos.	1
Implementar melhorias no refeitório, sobretudo no cuidado com o mesmo, ajustar o ar condicionador, persianas, etc.	1
Incentivo à pratica esportiva através de convênios com academias ou compra de equipamento para uso dos servidores na reitoria. Inclusão de um período (manha ou tarde) na semana para pratica esportiva	1

pelos servidores. lanchonete e/ou restaurante para fomentar uma alimentação balanceada dos servidores. Palestras mensais sobre reeducação alimentar	
Área de recreação	1
Trabalho voltado para motivação	1
No bloco (7) em que trabalho não tem marquise e quando chove tomamos chuva para chegar e sair do bloco.	1
Incomoda muito o barulho com relação a manutenção dos jardins da Reitoria. Todos os dias há barulhos referente a essa atividade que acaba cansando mais o servidor. Acredito não haver necessidade da limpeza diária das salas, sendo necessário apenas 2 vezes por semana.	1
Poderia fazer a manutenção da grama e outras atividades que fazem muito barulho mais rápidos (mais gente junto) ou em horários alternativos.	1
Ginástica laboral	1
Interação respeitosa entre os colegas de trabalho	1
Aproveitando o curso de Alimentos, acho importante ter orientação e se possível serviço de refeição na reitoria. (não há opção de lanchonete nem refeição próximo à reitoria, o deslocamento é demorado e longe).	1
Formação continuada.	1
Espaço do Servidor, a construção ou adaptação de um local onde ele possa ficar que não seja o refeitório.	1
Atuação nos setores para segurança do trabalho e ergonomia individual	1
Uma lanchonete com opções saudáveis de comidas.	1
Espaço de convivência para que os servidores possam ter momentos de descanso e relaxamento, pois a maioria fazem suas refeições na própria Reitoria.	1
Inclusão de ar condicionado no Refeitório e substituição das janelas para melhor ventilação.	1
Nada a declarar.	1
Ampliação de atividades esportivas e culturais.	1
Melhorar ergonomia do mobiliário (ex: cadeiras) e melhora da ventilação e iluminação do ambiente.	1

Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

A análise dos dados da Tabela 2 permite verificar que as respostas dos servidores são diversas, entretanto, algumas sugestões chamam a atenção por

apresentarem uma frequência maior de repetição, indicando uma necessidade de atenção pelos gestores do IFTM.

A seguir temos a Tabela 3 representando a classificação das sugestões dos servidores com maior frequência no questionário.

Tabela 3– Classificação das sugestões QVT, conforme frequência

Categoria/Sugestões	Frequência
CONFORTO FÍSICO: Melhorias de infraestrutura(áreas de descanso, recreação, ginástica, vestiários, ampliação marquises, cobertura estacionamento)	9
ALIMENTAÇÃO: Melhorias no refeitório(criação de lanchonete e climatização)	6
CONFORTO ACÚSTICO: Redução de barulho jardinagem e manutenção	5
MATERIAL HUMANO: Ampliação da equipe CASS(Psicólogo, Ergonomista e Segurança Ocupacional)	3
SAÚDE POSTURAL: Ampliação da Ginástica Laboral	3
ERGONOMIA: Melhoria da Ergonomia de moveis e equipamentos	3
INTEGRAÇÃO: Palestras motivacionais, sessões de meditação e momentos de interação	3
Outros	1

Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme observado naTabela 3, podemos destacar que 9 servidores sugeriram a melhoria da infraestrutura da Reitoria, com a criação de espaços de convivência para recreação,ginástica, descanso após o almoço, vestiários, ampliação das marquises para dias chuvosos e cobertura dos estacionamento de veículos. Verificamos que estas sugestões ocorrem devido ao fato da Reitoria ser distante da cidade e não possuir lanchonete ou restaurantes próximos, com isso, grande parte dos servidores almoçam no refeitório da instituição e permanecem todo o horário de almoço no refeitório ou no próprio local de trabalho. Ainda não há na Reitoria do IFTM espaçosespecíficos destinados ao descanso, recreação, ginástica e vestiários, justificando assim, a maior frequência desta solicitação.

A segunda solicitação mais frequente, lembrada por 6 servidores, está relacionada ao refeitório. Mesmo possuindo um bom espaço físico para as refeições e lanches, o equipamento de climatização no refeitório não funciona, não é fornecido nenhum alimento pela instituição e não existe lanchonete no local. Cada servidor traz seu alimento ou é necessário sair da instituição para se fazer as refeições. Dessa forma, os servidores ficam sem opção de alimentação. Podemos concluir que é de grande importância as melhorias na climatização do refeitório e a criação de uma lanchonete com opções de fornecimento de refeições e lanches para os servidores e demais público da instituição.

Outra solicitação, lembrada por 5 servidores, está relacionada ao barulho causado por máquinas na execução de serviços de jardinagem e manutenção predial durante o expediente. Concluímos que é necessário a substituição das máquinas por equipamentos que reduzam os ruídos ou que os serviços sejam realizados em horários fora do expediente de funcionamento da Reitoria.

Na sequência da Tabela 3, lembradas por 3 servidores cada, podemos observar mais 4 sugestões, são elas: **Ampliação da equipe de Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor** - CASS com o reforço de profissionais tais como psicólogos, ergonomista e segurança do trabalho; **Ampliação da Ginástica Laboral** com a criação de horários alternativos para atender um maior público; **Melhoria da Ergonomia de móveis e equipamentos** adquiridos tais como: mesas, cadeiras e apoios para membros superiores e inferiores; por fim, aumento das **Palestras motivacionais** com sessões de meditação e momentos de interação entre servidores.

Dessa forma, concluímos que a Reitoria do IFTM necessita de algumas melhorias e adequações, principalmente nas áreas citadas acima que apresentaram maior frequência nos questionários dos servidores.

Na sequência temos as respostas da última questão do questionário.

Quando perguntados: ***Quais outras ações, de modo geral, você considera importante para a Reitoria IFTM?*** Foram obtidas 23 respostas que podemos verificar na íntegra, conforme apresentado na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4– Sugestões dos servidores para melhorias de modo geral

Sugestões	Quant.
Qualificação de servidores	1
Flexibilização de jornada para 30 horas semanais	1
A importância da adequação ergonômica dos mobiliários e equipamentos (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados)	1
A importância da climatização do ambiente de trabalho (ar condicionado)	1
Todos os projetos de capacitação do servidor e incentivo à prática do esporte, relaxamento e postura.	1
Rodízio (alternância) dos servidores entre setores, inclusive dos ocupantes de cargos de chefia.	1
Integração dos campi	1
Melhoria na questão orçamentária para investimentos.	1
Arborizar o ambiente.	1
Melhoria da logística de transporte público, banheiro com chuveiros, arborização, área de descanso e cobertura para veículos.	1
Maior participação das mudanças aos servidores em tempo hábil e buscando maior diálogo com todos os servidores do IFTM	1
Mais momentos de integração com Reitor e colegas de trabalho	1
Área de convivência adequada	1
Poderia ter mais cursos de capacitação em áreas específicas do ramo de atuação do servidor, para incentivar a manter atualizado.	1
Refeitório para os servidores	1
Desenvolver treinamentos que tratam do trabalho em equipe, motivação e liderança	1
Formação continuada.	1
Educação correção postural, ergonômica e alongamento para evitar lesões por esforço repetitivo	1
Diminuição de ruídos externos durante o expediente. Lugares apropriados para descanso após o almoço, já que a maioria dos servidores almoça aqui.	1
Melhorias na comunicação interna	1
Nada a declarar.	1
Ampliação das áreas de convivência, descanso e lazer dos servidores.	1
Promover e facilitar o atendimento de servidores à cursos de capacitação.	1

Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

A análise dos dados da Tabela 4 permite verificar que as respostas dos servidores são diversas, entretanto, algumas sugestões chamam a atenção por apresentarem uma frequência maior de repetição, indicando uma necessidade de atenção pelos gestores do IFTM.

Dessa forma, temos a seguir a Tabela 5 representando a classificação das sugestões dos servidores com maior frequência no questionário.

Tabela 5– Classificação das sugestões QVT conforme frequência

Categorias /Sugestões	Frequência
CAPACITAÇÃO: Melhorias na Qualificação e Formação continuada dos servidores	6
CONFORTO FÍSICO: Melhorias de infraestrutura (área de descanso, recreação, melhorias no refeitório e arborização)	6
COMUNICAÇÃO: Melhorias na comunicação interna, maior integração e participação nas mudanças	4
ERGONOMIA E CONFORTO TÉRMICO: Melhorias Ergonômicas e climatização	4
Outros	1

Fonte: Resultados obtidos pelos questionários servidores (2018).

Conforme observado na Tabela 5, podemos destacar que 6 servidores sugeriram a melhoria na capacitação, qualificação e formação continuada na Reitoria, sugerindo mais cursos em áreas específicas do ramo de atuação dos servidores e incentivando a maior participação dos mesmos. Os dados indicam que é importante as melhorias e maior investimento na questão.

Destaca-se, também, sendo lembrada por 6 servidores, as melhorias em infraestrutura com a criação de espaços de convivência para descanso, recreação, vestiários, e ainda, a melhoria da arborização. Os dados indicam a importância de melhorias na infraestrutura, pois, o tema foi lembrado com grande frequência pelos servidores nas duas oportunidades de sugestões do questionário, conforme demonstrado nas Tabelas 3 e 5.

Outra solicitação, lembrada por 4 servidores, está relacionado à melhoria da comunicação interna; da participação dos servidores nas mudanças; e na maior integração com outros *Campi* e com o Reitor do IFTM. Os dados indicam a necessidade de uma maior atenção ao assunto.

Na sequência da Tabela 5, lembradas por 4 servidores, podemos destacar a climatização dos ambientes e as melhorias ergonomicas de móveis, equipamentos e postura. Os dados indicam a importância de melhorias ergonomicas na Reitoria, pois, o tema foi lembrado pelos servidores nas duas oportunidades do questionário, conforme demonstrado nas Tabelas 3 e 5.

5. CONCLUSÕES

5.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar e compreender o modo como a qualidade de vida no trabalho e a satisfação no trabalho contribuem para o clima organizacional em uma instituição federal de ensino brasileira.

Para isso, foi realizado um estudo de caso de natureza quantitativa e qualitativa na Reitoria da instituição onde o pesquisador exerce suas atividades profissionais desde outubro de 2010.

Os dados foram recolhidos a partir de um questionário eletrônico contendo perguntas abertas e fechadas, o qual foi enviado para o e-mail dos 131 servidores da Reitoria, sendo estes professores e técnicos administrativos. Deste total, 102 servidores retornaram o questionário devidamente respondido.

Os dados revelaram que os servidores da Reitoria possuem alto nível de escolaridade com 89,2% dos seus servidores apresentando, no mínimo, formação superior (graduação). Além disso, 47% dos servidores exercem algum tipo de função de chefia ou direção, demonstrando a importância da gestão da Reitoria para o IFTM.

5.1.1.Considerações do clima organizacional

Apresentamos abaixo as considerações sobre cada fator componente do Clima Organizacional:

Apoio da chefia: O estudo revelou que a instituição tem sido capaz de proporcionar um bom clima no fator “Apoio da chefia e da Organização”oferecendo grande suporte afetivo, estrutural e operacionalaos servidores da Reitoria no desempenho diário de suas atividades.

Sobre os pontos que merecem atenção, os dados indicam a necessidade de melhoria no planejamento das tarefas e das mudanças, além de maior participação dos servidores nas mudanças que ocorrem na instituição.

Recompensa: O estudo revelou que a instituição precisa melhorar as formas de recompensas usadas na Reitoria para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho dos servidores. Um atenuante à questão é o fato da legislação federal, que regulamenta o serviço publico, dificultar a flexibilização das remunerações e premiação aos servidores da instituição.

Conforto físico: O estudo revelou que a instituição tem sido capaz de oferecer um ótimo ambiente físico dispondo de segurança, saúde e conforto adequados ao tipo de atividades realizadas pelos servidores.

A postura física e acessibilidade foram os pontos que apresentaram menor percentual de aprovação, portanto, necessitam de maior atenção.

Controle e Pressão: No tocante ao controle e pressão exercidos pela instituição e suas chefias sobre o comportamento e desempenho dos servidores, o estudo revelou, que a Reitoria tem sido capaz de proporcionar um bom clima aos seus servidores.

A exigência de prazo nas tarefas, o controle da frequência dos servidores e a fiscalização/controle das chefias sobre as atividades dos servidores,são os pontos que ainda necessitam de avanços.

Coesão entre colegas: O estudo revelou que a instituição proporciona um ótimo clima no fator coesão entre colegas, apresentando grande união, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho da Reitoria.

Clima Organizacional Geral (todos os fatores): O estudo revelou que a instituição tem sido capaz de proporcionar, um ambiente harmonioso, satisfatório e prazeroso ao seu servidores na Reitoria. O fator recompensa necessita de avanços. Os fatores que se destacam positivamente, são: Apoio da chefia e da organização; Conforto físico; Controle e pressão; e, Coesão entre colegas. Dessa forma, a instituição apresenta dados importantes que contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho o que contribui para o desenvolvimento da instituição. Este resultado vai de encontro à opinião de Luz (2003), quando afirma que o clima organizacional está relacionado com o ânimo do funcionário e seu grau de satisfação em relação à organização em um determinado momento.

5.1.2. Considerações Satisfação no Trabalho

No tocante à Satisfação no Trabalho foram pesquisadas as seguintes dimensões: **Satisfação com os colegas de trabalho; Satisfação com o salário; Satisfação com a chefia; Satisfação com a natureza do trabalho; e, Satisfação com as promoções.**

O estudo revelou que todas as dimensões avaliadas apresentaram bons resultados, dessa forma, os servidores, em sua grande maioria, afirmam estar satisfeitos no trabalho na Reitoria do IFTM.

Os dados corroboram a literatura em relação à importância da satisfação no trabalho, melhorando, dessa forma, o desempenho profissional de cada servidor e resultando na melhoria da qualidade do ambiente de trabalho.

5.1.3.Considerações das ações de Qualidade de Vida no Trabalho

Quanto às ações de qualidade de vida implantadas na Reitoria, o estudo revelou que os servidores atribuem maior importância para a **climatização do ambiente**, seguida pela **segurança patrimonial**, **campanha de Imunização contra a gripe** e a **adequação ergonômica dos móveis e equipamentos**. Já as ações de **ginástica laboral** e as **atividades da semana do servidor**, devem ser revisadas, visando aumentar o seu grau de importância sob a ótica dos servidores.

Os resultados revelaram, que para a maioria dos servidores, as ações de qualidade de vida desenvolvidas são importantes, apresentando um bom nível de aceitação.

5.1.4.Sugestões apontadas pelos servidores da Reitoria do IFTM

Quando solicitada a sugestão para as melhorias e novas ações em qualidade de vida no trabalho, o estudo revelou que a maioria dos servidores desejam melhorias na infraestrutura da Reitoria com a criação de espaços de convivência **para recreação, ginástica, descanso após almoço e vestiários** (sugestão também lembrada pelos servidores na última questão).

A segunda solicitação mais frequente, está relacionada **ao refeitório**, pois, mesmo possuindo um bom espaço físico para as refeições e lanches, a

climatização no local não funciona, não é fornecido nenhum tipo de alimento e não existe lanchonete no local.

A terceira solicitação está relacionada **ao barulho causado por máquinas** na execução de serviços de jardinagem e manutenção predial durante o expediente. Concluímos que é importante a substituição das máquinas por equipamentos que produzam menos ruídos ou que os serviços sejam realizados em horários fora do expediente de funcionamento da Reitoria.

Foram observadas mais 4 sugestões, que são: **Ampliação da equipe de Coordenação de Atenção à Saude do Servidor – CASS**, com reforço de profissionais como psicólogos, ergonomista e segurança do trabalho; **Ampliação da Ginástica Laboral**, com a criação de horários alternativos para atender um maior público; **Melhoria da ergonomia de móveis e equipamentos**, tais como, mesas, cadeiras e apoios para membros superiores e inferiores; e, **Palestras motivacionais**, sessões de meditação e momentos de interação. Dessa forma, concluímos que o IFTM necessita de algumas melhorias e adequações, principalmente nas áreas lembradas acima.

Ao referir-se à ultima questão: ***Quais outras ações, de modo geral, você considera importante para a Reitoria IFTM?*** A sugestão mais lembrada foi a melhoria na capacitação, qualificação e formação continuada na Reitoria, com mais ofertas de cursos em áreas específicas do ramo de atuação dos servidores, incentivando a maior participação dos mesmos. Os dados indicam que é importante as melhorias e maior investimento na questão.

Outras solicitações estão relacionadas as melhorias em: **comunicação interna**; na **participação dos servidores nas mudanças**; e, na **maior integração com outros Campi e com o Reitor**. Os dados indicam a necessidade de uma maior atenção ao assunto.

5.2.LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As limitações deste estudo se relacionam com:

- O fato de ser um estudo de caso, como tal apresenta limitadas possibilidades de generalização.
- Devido à falta de tempo e recursos da pesquisa, a dimensão da amostra realizada abordou apenas a Reitoria do IFTM, não alcançando todos os *Campi* da Instituição.
- Não foram realizadas entrevistas, pois o pesquisador exerce função de chefia na instituição o que poderia causar constrangimento aos inquiridos e prejudicar os dados da coleta.
- Os resultados deste estudo refletem os sentimentos dos servidores no período da coleta de dados e suas influências momentâneas, podendo sofrer alterações conforme as mudanças de tempo, gestores e cultura da instituição.
- Os apontamentos da pesquisa têm caráter sugestivo e orientativo, e sua implantação depende da aprovação dos gestores, além da disponibilidade orçamentária, de licitação pública e outros desafios que fogem do alcance da pesquisa e do pesquisador.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, N. R. et al. (2013). *Análise dos fatores intra-organizacionais influenciadores no clima organizacional em um hospital universitário*. RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia , v. 12, p. 39-70.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977)
- Bergamini, C. W.; Coda, R. (1997). *Psicodinâmica da vida organizacional*. 2. ed. São Paulo, Pioneira, 1997.
- Campos, D. C., & Márcio, C. F. (2012). *A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório*. Revista eletrônica Sistemas & Gestão, 594-604.
- Cardona, E. D. R., & Zambrano, C. R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. Estudios Gerenciales, vol. 30, núm. 131, abril-junio, 2014, pp. 184-189 Universidad ICESI Cali, Colombia.
- Carvalho, H. (2005). *Higiene e segurança no trabalho e suas implicações na gestão dos recursos humanos: Sector da construção civil*. Tese de Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos, Universidade do Minho. Consultada a 10-07-2017 de: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/6463>
- Creswell, J. W. (2009). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed Editora S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração*. Barueri: Editora Manole. 3ª edição.
- _____ (2015). *Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas*. 5ª. Ed. Barueri, SP: Manole.

- Christensen, P. (2002). *Motivational strategies for public managers: The budgetary belt tightening precipitated by the recession has placed renewed emphasis on the importance of employee motivation*. Government Finance Review. Government Finance Officers Association, 1 de April de 2002, Vol. 18, 2.
- Costa, M. S. (1992). *Trabalho, Sua Evolução e a Integração do Trabalhador*. Braga, Cadernos do Noroeste, Vol. 5 (1-2), pp. 57-76
- Cunha, M. P. et al. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, Ltda. 8ª Edição.
- Elias, N. (1993). *A Sociedade dos Indivíduos*. Lisboa, Publicações Dom Quixote, p.21 e ss.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade.
- Fonseca, A. M. (2009). *Contribuição dos Factores Motivacionais para a Satisfação no Trabalho*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: ISCTE.
- Fonseca, P. M. (2017). *Clima Organizacional Pós-Fusão Numa Instituição Federal De Ensino: um estudo de caso da nova composição estrutural do IFTM no período 2009-2011*. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico do Porto. ISCAP. Recuperado de <http://recipp.ipp.pt/simple-search?query=margatto>
- Freitas, M. R. (2017). *Impacto da Liderança Transformacional e do Clima Organizacional no Desempenho: Análise dos Servidores da Reitoria*. Dissertação de Mestrado. IPP ISCAP. Porto. Recuperado de http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/11273/1/Marcela_Freitas_MEI_2017.pdf
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, p.44.

- Gosendo, E. E. M. (2009). *Clima organizacional e sua relação com configurações de poder e estilos de funcionamento organizacional*. Tese de Doutorado - Universidade de Brasília, Brasília.
- Herzberg, F. (1997). *Mais uma vez: como motivar seus funcionários?* In: *HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS (Org.). Gestão de pessoas, não de pessoal*. Tradução: Ana Beatriz Rodrigues e Priscilla Martins Celeste. Prefácio: Victor H. Vroom. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus. (Série Harvard Business Review Book). p. 55-81.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- IFTM (2017). *Plano de desenvolvimento Intitucional*. PDI IFTM 2014-2018, p.18. Recuperado de <http://www.iftm.edu.br/pdi/>
- Kim, D. (2006). *Employee Motivation: "Just Ask Your Employees"*. Seoul Journal of Business. June de 2006, Vol. 12, 1, pp. 19-36.
- Koys, D.; DeCotiis, T. (1991). *Inductive measures of psychological climate*. Human Relations. 44(3) 265-285.
- Lakatos, E. M.; Marconi, M. D. (2006). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Editora Atlas.
- Lima, M. G. (2001). *Qualidade de vida no trabalho: um estudo quantitativo e qualitativo na Universidade do Oeste de Santa Catarina - Campus Chapecó*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. <http://necat.ufsc.br/files/2011/10/M%C3%A1rcia-Gisela-da-Silva.pdf>
- Lima, L.; Vala, J.; Monteiro, M. B. (1995). *A satisfação organizacional: um confronto de modelos*, in J. Vala, M. B., Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Eds.). *Psicologia Social das Organizações: estudos em empresas portuguesas*. Oeiras, Portugal: Celta Editora:

- Limongi-França, A. C. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e Práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora Atlas.
- Litwin, G. H.; Stringe, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge: Harvard University Press.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, USA: Rand McNally.
- Luz, R. S. (2003). *Gestão do Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Mann, G. A. (2006). *A Motive To Serve: Public Service Motivation in Human Resource Management and the Role of PSM in the Nonprofit Sector*. *Public Personnel Management*. 35, Spring de 2006, Vol. 1, pp. 33-48.
- Martinez, M. C.; Paraguay, A. B. (2004). *Satisfação e Saúde no Trabalho- aspectos conceituais e metodológicos*. *Caderno de Psicologia Social e do Trabalho*. Vol. 6, 2004, p. 58-59.
- Martins, M. C. F. (2008). *Clima Organizacional* In M. M. M. Siqueira (Org). *Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Marx, K. e Friedrich, E. (1990), *Die Deutsche Ideologie*. Berlim, Dietz (Marx- - Engels Werke, n. 3).
- Miner, J. (2007). *Organizational Behavior: From Theory to Practice*. Armonk, NY: M.E. Sharp, Inc.
- Moreira, E. G. (2008). *Clima Organizacional*. Curitiba: IESDE Brasil S.A.
- Moreira, A. (2010). *Segurança e Saúde no Trabalho em ambiente de escritório*. Lisboa, Portugal: Lidel.
- Nadler, D. A.; Lawler, E. E. (1983). *Quality of work life: perspectives and directions*. *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30.

- Oliveira, A. (1990). *Abertura política e democratização interna nas universidades brasileiras*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Organização Internacional do Trabalho (2013). *A prevenção das doenças profissionais*. Recuperado em 30, Maio, 2015. http://www.dnpst.eu/uploads/relatorios/safeday_pt_2013.pdf.
- Organização Mundial de Saúde (2001). *A saúde mental pelo prisma da saúde pública: relatório mundial da saúde*. Recuperado em 1, Junho, 2015. http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_ch1_po.pdf.
- Padilha, V. (2009). *Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante*. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.7 n. 3, p. 549 – 563, nov.2009/fev.2010. Disponível em: www.scielo.br Acesso em: 29 Jan 2017. <http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>
- Palma, P. J.; Lopes, M. P.; Bancalheiro, J. (2011). *Gestão e liderança de talentos para sair da crise*. Lisboa, Portugal: Editora RH.
- Puente-Palacios, K. E., Pacheco, É. A., & Severino, A. F. (2013). *Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho*. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 13(1), 37–48. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100004
- Quivy, R.; Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: 2ª ed Gradiva.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rocha, L. E. (1996). *Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas*

de sistemas. Tese de Doutorado, Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Rodrigues, M. V. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 13. ed. Rio de Janeiro: Vozes.

Rolo, O. (2000). *Introdução às ciências sociais e às organizações*. Lisboa: Editora Vislis.

Sá, M. & Lemoine, C. (1999). *Em matéria de comprometimento na empresa são os valores individuais que contam*. ENANPAD. Rio de Janeiro.

Saldanha, A. M. (1974). *A atmosfera organizacional e o bem-estar psíquico dos contribuintes individuais*. Caderno de Psicologia Aplicada, 2(20), pp. 85-88.

Saldivia, M. E. T. (2006). *A relação causal entre comprometimento e desempenho: um estudo em Centros de Pesquisa*. Tese de Doutorado em Tecnologia Nuclear - Materiais. Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Santos, N. M. B. F. (2000). *O&M – Integrado à Informatica e Desempenho: pesquisa teórica e aplicação*. Lorena: Stiliano.

Serrão, F. C. N. (2013). *Liderança Autêntica e Saúde Organizacional: um estudo de caso num hospital*. Dissertação de mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Instituto Politécnico do Porto. Porto. Recuperado de http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/3239/1/DM_FatimaSerrao_2013.pdf

Schabracq, M. (2003). *What an Organization Can Do about its Employees' Well-Being and Health: An Overview*. In M. J. Schabracq, J.A. M. Winnubst, C. L. Cooper (Eds). *The Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley.

- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- SILVA, L. R. C. et al. (2009) *Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação docente*. IX Congresso Nacional de Educação – EDUCERE. PUCPR: Paraná. Recuperado em: 02 jun. 2017. http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2009/3124_1712.pdf
- Silva, L. C. O. (2012). *Realização profissional: Influências do clima organizacional e do perfil pessoas nas organizações*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, Universidade de Brasília, Brasília.
- Silva, A. S.; Tavares, S. M. (2012). *Saúde e bem-estar no trabalho*, in A. L. Neves, & R. F. Costa, (Eds.), *GRH de A a Z*. Lisboa, Portugal: Editora RH.
- Saunders, M. L.; Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. 5 ed. São Paulo: Pearson Education.
- Spicere, D. P. (2011). *Culture in change: a case study of a merger using cognitive mapping*. Journal of Change Management.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Sousa, N. P. (2012). *Então, o que é a saúde mental?* Recuperado em 1, Junho, 2015. <http://sersaude.com/2012/07/03/afinal-o-que-e-a-saude-mental/>.
- Souza, E. L. P.(1978). *Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam*.São Paulo : Edgard Blücher.
- Steel, R.; Rentsch, J. R. (1995). *Influence of Cumulation Strategies on the Long Range Prediction of Absenteeism*. Academy of Management Journal. pp. 1616 - 1634.
- Tolfo, S. R.; Piccinini, V.C. (2001). *As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática*.

Revista de Administração Contemporânea. Curitiba, V.5, n.1, p.165-193, jan/abril.

Tuuli, P.; Karisalmi, S. (1999). *Impact of working life quality on burnout*. Experimental Aging Research, 25, 441-449.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.

ANEXOS

ANEXO I QUESTIONÁRIO

Prezado (a) colega

Meu nome é Daniel Martinho Freitas, Engenheiro de Segurança do Trabalho, no Instituto Federal do Triângulo Mineiro - Reitoria e estou realizando um mestrado em educação na Escola Superior de Educação - ESE IPP.

Minha pesquisa refere-se a clima organizacional e qualidade de vida no trabalho na Reitoria.

Venho solicitar sua colaboração no sentido de responder as questões deste questionário relativas ao tema. Esta pesquisa tem finalidade exclusivamente acadêmica, e estes dados irão subsidiar a elaboração da dissertação de mestrado, com título: CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso da Reitoria de uma instituição federal de ensino.

Sua participação é livre e voluntária. O questionário é confidencial e seu anonimato será mantido e respeitado, suas respostas serão mantidas em total sigilo, sendo analisadas apenas pelo pesquisador e orientador, onde os resultados serão apresentados de forma global, não sujeito a uma análise individualizada.

Gostaria muito de contar com a sua colaboração, pois sua participação é peça fundamental para finalizar este estudo, que é dividido em quatro partes (dados sociodemográficos, clima organizacional, satisfação no trabalho e qualidade de vida no trabalho).

Esta pesquisa foi autorizada pelo Reitor da Instituição.

Qualquer dúvida sobre o preenchimento do questionário, entrar em contato com o pesquisador pelo e-mail: danielmartinho@iftm.edu.br.

Desde já agradeço a sua participação, e por dedicar alguns minutos de seu tempo, para colaborar com esta pesquisa.

Cordialmente,
Daniel Martinho Freitas
Pesquisador

PARTE 01 : PERFIL DO SERVIDOR

1.1) Qual a sua faixa etária (idade)?

- a) () De 18 a 30 anos
- b) () De 31 a 45 anos
- c) () De 46 a 55 anos
- d) () Acima de 55 anos

1.2) Qual o seu gênero?

- a) () Feminino
- b) () Masculino

1.3) Pertence a qual plano de carreira?

- a) () Professor

b) () Técnico Administrativo

1.4) Há quanto tempo trabalha no IFTM?

- a) () Até 5 anos
- b) () De 6 até 10 anos
- c) () De 11 até 15 anos
- d) () Acima de 15 anos

1.5) Exerce função de chefia ou cargo de direção?

- a) () Sim, exerço função gratificada - FG
- b) () Sim, exerço cargo de direção - CD
- c) () Não exerço função ou cargo de direção.

1.6) Qual o seu grau de escolaridade?

- a) () Ensino Médio
- b) () Ensino Superior
- c) () Especialização
- d) () Mestrado
- e) () Doutorado ou superior

PARTE 2: QUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Caro servidor,

Neste questionário você vai encontrar uma série de frases que descrevem características organizacionais do IFTM. Por favor, avalie o quanto estas características descrevem a organização onde você trabalha. O importante é que você dê sua opinião sobre as características do IFTM como um todo.

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente

2.1. Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	
2.2. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	
2.3. O servidor recebe orientação da chefia para executar suas tarefas.	
2.4. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.	
2.5. Aqui no IFTM, o chefe ajuda os servidores com problemas.	
2.6. O chefe elogia quando o servidor faz um bom trabalho.	
2.7. As mudanças são acompanhadas pelas chefias.	
2.8. As mudanças no IFTM são informadas aos servidores.	
2.9. No IFTM, as dúvidas são esclarecidas.	

2.10. No IFTM, existe planejamento das tarefas.	
2.11. O servidor pode contar com o apoio do chefe.	
2.12. As mudanças no IFTM são planejadas.	
2.13. As inovações feitas pelos servidores no seu trabalho são aceitas pelo IFTM.	
2.14. Aqui, novas idéias melhoram o desempenho dos servidores.	
2.15. O chefe valoriza a opinião dos servidores.	
2.16. No IFTM, os servidores têm participação nas mudanças.	
2.17. O chefe tem respeito pelo servidor.	
2.18. O chefe contribui para a produtividade dos servidores.	
2.19. No IFTM, a chefia ajuda o servidor quando ele precisa.	
2.20. O IFTM aceita inovação por parte do servidor para realizar suas tarefas.	
2.21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas no IFTM.	
2.22. Os servidores realizam suas tarefas com satisfação.	
2.23. Aqui, o chefe valoriza seus servidores.	
2.24. Quando os servidores conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.	
2.25. O que os servidores ganham depende das tarefas que eles fazem.	
2.26. No IFTM, o servidor sabe por que está sendo recompensado.	
2.27. O IFTM se preocupa com a saúde de seus servidores.	
2.28. O IFTM valoriza o esforço dos servidores.	
2.29. As recompensas que o servidor recebe estão dentro das suas expectativas.	
2.30. O trabalho bem feito é recompensado.	
2.34. Para premiar o servidor, o IFTM considera a qualidade do que ele produz.	
2.35. Os servidores do IFTM têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	
2.36. O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do servidor.	
2.37. No IFTM, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	
2.38. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	
2.39. O ambiente físico de trabalho é agradável.	
2.40. No IFTM, o local de trabalho é arejado.	
2.41. No IFTM, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.	
2.42. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.	
2.43. O IFTM demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	
2.44. O setor de trabalho é limpo.	
2.45. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.	

2.46. No IFTM, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde.	
2.47. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	
2.48. Aqui, existe controle exagerado sobre os servidores.	
2.49. No IFTM, tudo é controlado.	
2.50. O IFTM exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	
2.51. A frequência dos servidores são controladas com rigor pelo IFTM.	
2.52. Aqui, o chefe usa as regras da instituição para punir os servidores.	
2.53. Os horários dos servidores são cobrados com rigor.	
2.54. Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.	
2.55. No IFTM, nada é feito sem a autorização do chefe.	
2.56. No IFTM existe uma fiscalização permanente do chefe.	
2.57. As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.	
2.58. O servidor que comete um erro é ajudado pelos colegas.	
2.59. Aqui, os colegas auxiliam um novo servidor em suas dificuldades.	
2.60. Aqui no IFTM, existe cooperação entre os colegas.	
2.61. No IFTM, os servidores recebem bem um novo colega.	
2.62. Existe integração entre colegas servidores no IFTM.	
2.63. Os servidores se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.	

PARTE 3: SATISFAÇÃO NO TRABALHO

3.1 Estou satisfeito com meu relacionamento com os colegas de trabalho no IFTM.	
3.2 Estou satisfeito com meu relacionamento com as chefias no IFTM.	
3.3 Estou satisfeito com o meu salário no IFTM.	
3.4 O volume de trabalho que realizo no IFTM é satisfatório.	
3.5 O meu nível de escolaridade é suficiente para o exercício das minhas atribuições no IFTM.	
3.6 Estou satisfeito com as minhas atribuições e o trabalho que desenvolvo no IFTM.	
3.7 Estou satisfeito com as perspectiva de crescimento profissional no IFTM.	
3.8 Sinto orgulho de trabalhar no IFTM.	
3.9 Estou satisfeito com investimento do IFTM em treinamento, desenvolvimento e educação para os servidores.	
3.10 Estou satisfeito com meu salário em comparação com o salário praticado no serviço privado.	
3.11 Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo em comparação com o volume de trabalho praticado no serviço privado.	

PARTE 4: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Marque uma alternativa em cada frase considerando uma escala de "notas" de 0 a 10, onde **0" é pouco importante e "10" é muito importante.**

4.1 A importância da segurança do ocupacional (Exemplo: uso de equipamentos de proteção individual e coletivo, recarga de extintores de incêndios, comissão interna de segurança, brigada de incêndios, sinalização de segurança).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.2 A importância da realização de exames periódicos de saúde (exames laboratoriais, consulta médica).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.3 A importância da campanha de imunização contra a gripe (imunização contra o vírus da gripe - Influenza H1N1)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.4 A importância da Ginástica Laboral (ginástica laboral Reitoria)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.5 A importância da adequação ergonômica dos mobiliário e equipamentos (novas poltronas e cadeiras reguláveis, novas mesas, apoio para os pés, monitores reguláveis, apoio de mouse e teclados)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.6 A importância da climatização do ambiente de trabalho (ar condicionado).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.7 A importância das melhorias do refeitório (ampliação de mesas e cadeiras, aquisição de microondas e geladeiras, máquina de café, lavatório)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.8 A importância da segurança patrimonial (porteiros e vigias, alarmes, monitoramento por câmeras de segurança).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.9 A importância das atividades da "Semana do Servidor" (atividades realizadas na comemoração da "Semana do Servidor Público")

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.10A importância do estacionamento interno e externo de veículos (construção e ampliação)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.11 Quais outras ações em qualidade de vida você considera importante para a Reitoria?

Caso tenha respondido a questão anterior, classifique o grau de importância da ação indicada:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.12 Quais outras ações, de modo geral, você considera importante para a Reitoria IFTM?

Caso tenha respondido a questão anterior, classifique o grau de importância da ação indicada:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO II
Carta de Anuência



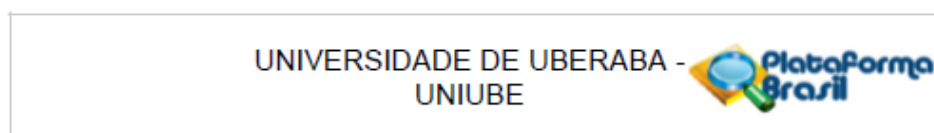
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
TRIÂNGULO MINEIRO - REITORIA

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaro para os devidos fins, que AUTORIZO o pesquisador DANIEL MARTINHO FREITAS desenvolver o seu projeto de pesquisa a partir de fevereiro de 2017 com coleta de dados e utilização de documentos internos relativos ao tema para a realização do Projeto de Pesquisa intitulado “*COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL É INFLUENCIADO PELA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso de uma instituição federal de ensino*” cujo objetivo é a elaboração de Dissertação de Mestrado que será apresenta a Escola Superior de Educação - ESE, do Instituto Politécnico do Porto - IPP, para obtenção de grau de Mestre em Estudos Profissionais Especializados em Educação, sob a orientação da Profª. Dra. Vera Lucia Alves Pereira Diogo. A autorização está condicionada ao cumprimento do pesquisador em utilizar os dados e materiais coletados, exclusivamente para os fins da pesquisa.

ROBERTO GIL RODRIGUES ALMEIDA
Reitor do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Triangulo Mineiro

ANEXO III
Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP (Plataforma Brasil)



Continuação do Parecer: 2.697.864

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_986103.pdf	22/02/2018 13:32:40		Aceito
Outros	QuestionarioClimaQualidadeDaniel_PlataformaBrasil.docx	22/02/2018 13:26:16	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	DissertacaoPlataformaDaniel.docx	22/02/2018 13:22:28	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRostoAssinadaPlataforBrasil.pdf	22/02/2018 13:08:25	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
Outros	TermoAutorizacaoPesquisaDaniel.pdf	30/08/2017 07:40:34	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
Outros	CartaEncaminhamentoUniube.pdf	30/08/2017 07:38:28	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	CartadeAnuenciaReitorDaniel.pdf	30/08/2017 07:37:15	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TermoConfidencialidadeDaniel.pdf	29/08/2017 18:27:01	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TermoConsentimentoLivreEsclarecido.docx	29/08/2017 18:24:38	DANIEL MARTINHO FREITAS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERABA, 07 de Junho de 2018

Assinado por:
Geraldo Thedei Junior
(Coordenador)

NM