

INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO  
POLITÉCNICO  
DO PORTO

M

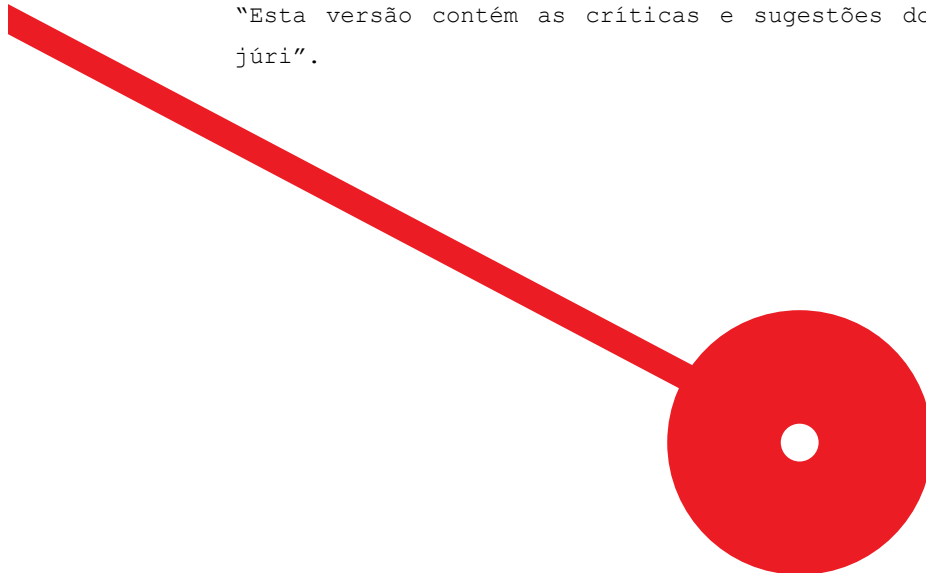
MESTRADO  
ASSESSORIA EM ADMINISTRAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
STRICTO SENSU

A efetivação dos  
Direitos Humanos com  
foco no ambiente de  
trabalho e saúde do  
servidor do Instituto  
Federal de Rondônia  
Leiliane Borges Saraiva

10/2019

"Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri".

Leiliane Borges Saraiva. A efetivação dos Direitos Humanos com foco no ambiente de trabalho e saúde do servidor do Instituto Federal de Rondônia  
10/2019



INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO  
POLITÉCNICO  
DO PORTO

M MESTRADO  
ASSESSORIA EM ADMINISTRAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
STRICTO SENSU

A efetivação dos  
Direitos Humanos com  
foco no ambiente de  
trabalho e saúde do  
servidor do Instituto  
Federal de Rondônia  
Leiliane Borges Saraiva

Dissertação de Mestrado/Trabalho apresentado ao  
Instituto Superior de Contabilidade e  
Administração do Porto para a obtenção do grau  
de Mestre em Assessoria de Administração, sob  
orientação da Prof<sup>a</sup> Dra. Manuela Silva Patrício

Leiliane Borges Saraiva. A efetivação dos Direitos Humanos com foco no ambiente de  
trabalho e saúde do servidor do Instituto Federal de Rondônia  
10/2019

## **Dedicatória**

A Deus, o Soberano.

Ao meu irmão Ezequiel Borges Saraiva

Aos meus pais Aprigio Benicio Saraiva e Rita Borges Saraiva.

Aos meus filhos Larissa Saraiva Leite e Mateus Saraiva Leite.

In memoriam ao meu Professor Raul Guichard.

## **Agradecimentos**

Em todo esforço que fazemos durante a jornada de nossa vida, seja relacionados aos estudos ou qualquer outra área da vida, é indispensável agradecer. Não somente pelo grande esforço feito nesse projeto de vida e percurso inicial, com a participação das pessoas que contribuíram de forma significativa para concluir mais uma etapa importante, na agregação de conhecimento.

À minha orientadora Professora Dra. Manuela Gomes Patrício e ao Coorientador: Professor Me. Jhordano Malacarne Bravim.

Agradeço meus professores que ministraram as aulas do Mestrado ISCAP, Anabela Mesquita, Paula Peres, Isabel Ardions, Adelina Andrês, Paulo Vasconcelos, Amélia Silva, Paulo Gonçalves, Ana Azevedo, Raquel Pereira, Arminda Siqueira, Luciana Oliveira, Adriana Oliveira, Paulino Silva, Ricardo Silva, In memoriam Raul Guichard.

Quero também expressar os meus agradecimentos aos meus colegas de trabalho Técnicos Administrativos do IFRO - Instituto Federal de Rondônia, que dispuseram do seu tempo para contribuir com as respostas aos questionários, incluindo em meus agradecimentos a Solimária Pereira Lima, agradeço também aos Coordenadores de Gestão de Pessoas e Diretora de Gestão de pessoas do IFRO, e a todos aqueles que direta e indiretamente me incentivaram a permanecer nessa jornada até o final no meu objetivo.

## **Resumo:**

A qualidade de vida e saúde do servidor é temática importante a ser considerada quando se trata de atividades administrativas desenvolvidas pelos servidores públicos de modo geral. Buscou-se neste trabalho apresentar um panorama sobre o caso no Instituto Federal de Rondônia - IFRO, a partir da verificação da efetivação dos Direitos Humanos do trabalhador e Agenda Ambiental da Administração Pública - A3P na perspectiva de seus servidores técnicos administrativos e gestores. A pesquisa apoiou-se no método *survey* e desenvolveu-se através de questionários (com perguntas abertas e fechadas abordando as mesmas temáticas) que foram aplicados às duas categorias, e que após análise tiveram seus resultados comparados entre si, buscando verificar se existe um diálogo entre a gestão e seus servidores nas questões descritas e como cada categoria compreende as temáticas abordadas. Verificou-se, em relação ao uso e desenvolvimento das capacidades, que a maioria dos servidores demonstra ter autonomia para desenvolver suas atividades. Em relação à integração social e interna, os servidores relatam apoio da gestão na solução de problemas do dia a dia, destacando-se, no entanto, alguns casos que merecem atenção especial, como o tratamento da chefia para com os subordinados. Por fim, quando se trata de condições de segurança e saúde no trabalho, tem-se que as condições de trabalho oferecidas são satisfatórias, observando-se uma necessidade de profissional para atendimento psicológico na instituição. De forma geral, a Instituição atende à Agenda Ambiental da Administração Pública – A3P, devendo observar os anseios de seus servidores nos itens considerados críticos, buscando assim, efetivar o atendimento aos direitos humanos no ambiente de trabalho e melhorar a qualidade de vida dos servidores, com a conseqüente melhora no desenvolvimento e eficiência dos trabalhos laborais.

**Palavras chave:** Qualidade de Vida, Direitos Humanos, Agenda Ambiental, Atividade Laborativa.

## **Abstract:**

Quality of life and health of the employee is an important topic to be considered when it comes to administrative activities developed by public employees in general. We aimed to present an overview on the case of the Federal Institute of Rondônia – IFRO, based on the verification of the effectuation of Human Rights of the employee and of the Environmental Agenda in Public Administration in the perspective of its technical employees and managers. The research was based on the survey method and was developed through questionnaires (with open and closed questions related to the same topics) which were handed out to the two categories, and that after analysis had their results compared, with the objective of checking if there is a dialogue between the managing body and the employees related to the questions described in the questionnaires and how each category understands the topics approached. When it comes to the use and development of capacities, we noticed that most of the employees demonstrate autonomy to develop their activities. In relation to the social and internal integration, the employees say they have support from the managing body to find solutions of daily problems, with special attention to, however, some cases that deserve special attention, as the way a boss treats his/her subordinates. Finally, when it comes to safety and health conditions in the labor environment, the employees affirmed they are offered satisfactory work conditions and pointing out the need of a professional for psychological attendance in the institution. In a general way, the institution attends the Environmental Agenda in Public Administration – A3P, and must take note of the expectations of its employees in the points considered critical, and therefore, must assure the accomplishment of the human rights in the labor environment and improve the quality of life of its employees, having as its result the improvement in the development and efficiency of labor tasks.

**Key words:** Quality of life, Human Rights, Environmental Agenda, Labor Activity.

## Índice geral

<b>CAPÍTULO - Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>7</b>
1.1 Direitos Humanos: breve histórico .....	8
1.2 Desafios dos Direitos Humanos no século XXI .....	13
1.3 Perspectivas dos Direitos Humanos no Brasil .....	18
1.4 Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P) .....	20
1.5 Qualidades de Vida dos Servidores no Instituto Federal de Rondônia.....	23
<b>CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO .....</b>	<b>26</b>
2.1 Desenhos da Pesquisa .....	28
2.2 Instrumentos de coleta de dados .....	29
2.3 Caracterização da população alvo.....	29
2.4 Estudos com servidores .....	30
2.5 Critérios de inclusão e exclusão do público.....	30
2.6 Riscos e benefícios.....	31
2.7 O Lugar da Pesquisa .....	31
2.7.1 Contexto histórico dos Institutos Federais .....	32
2.7.2 Institutos Federais no Estado de Rondônia.....	32
2.7.3 A origem dos <i>campis</i> nos municípios .....	33
<b>CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
3.1 Apresentação e análise estatísticas dos resultados alcançados com o estudo realizado nos Campi com servidores .....	35
3.1.1 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	35
3.1.2 Integração social e interna .....	41
3.1.3 Respeito à legislação.....	44
3.1.4 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	46
3.2 O estudo com servidores.....	49

3.2.1 Estrutura e condições de trabalho adequado.....	50
3.2.2 Capacitação e desenvolvimento de habilidades.....	52
3.2.3 Saúde e segurança no trabalho.....	53
3.2.4 Capacidade de gestão.....	56
3.3 Resultados dos estudos realizados com servidores.....	58
3.4 Resultados comparativos dos estudos realizados entre a gestão dos servidores públicos técnicos administrativos do IFRO.....	59
<b>CAPÍTULO IV – Conclusão.....</b>	<b>74</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>80</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>83</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>96</b>

## Índice de Figuras

Figura 1 - Distribuição Geográfica do IFRO em Rondônia.....	14
Gráfico 1 Uso e desenvolvimento de capacidades .....	43
Gráfico 2 Uso e desenvolvimento de capacidades .....	44
Gráfico 3 Uso e desenvolvimento de capacidades .....	45
Gráfico 4 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	45
Gráfico 5 Uso e desenvolvimento de capacidades .....	46
Gráfico 6 Integração social e interna .....	47
Gráfico 7 Integração social e interna .....	48
Gráfico 8 Integração social e interna .....	48
Gráfico 9 Respeito à legislação.....	49
Gráfico 10 Respeito à legislação.....	50
Gráfico 11 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	51
Gráfico 12 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	52
Gráfico 13 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	53
Gráfico 14 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	60
Gráfico 15 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	60
Gráfico 16 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	61
Gráfico 17 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	62
Gráfico 18 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	62
Gráfico 19 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	63
Gráfico 20 Uso e desenvolvimento de capacidades.....	64
Gráfico 21 Respeito à legislação.....	64
Gráfico 22 Respeito à legislação.....	65
Gráfico 23 Respeito à legislação.....	66
Gráfico 24 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	66
Gráfico 25 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	67

Gráfico 26 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	68
Gráfico 27 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	68
Gráfico 28 Condições de segurança e saúde no trabalho.....	69

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1:</b> Espaço físico.....	54
<b>Tabela 2:</b> Ambiente para almoço e descanso.....	54
<b>Tabela 3:</b> Infra Estrutura.....	54
<b>Tabela 4:</b> Valorização do servidor.....	55
<b>Tabela 5:</b> Gestão de conflitos e convivência.....	55
<b>Tabela 6:</b> Capacitação.....	56
<b>Tabela 7:</b> Qualidade de Vida.....	56
<b>Tabela 8:</b> Atividades físicas laborais.....	57
<b>Tabela 9:</b> Ergonomia.....	57
<b>Tabela 10:</b> Atendimento psicológico.....	57
<b>Tabela 11:</b> Atividades Culturais.....	58
<b>Tabela 12:</b> Carga horária.....	58
<b>Tabela 13:</b> Normas regulamentares.....	58
<b>Tabela 14:</b> Relacionamento interpessoal.....	59
<b>Tabela 15:</b> Gestão.....	59
<b>Tabela 16:</b> Diversas.....	60
<b>Tabela 17:</b> Ações desenvolvidas.....	70

## **Lista de abreviaturas**

IFRO Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

CEFET Centro Federal de Educação Tecnológica

A3P Agenda Ambiental da Administração Pública

QVT Qualidade de Vida no Trabalho

SIASS Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SEGEPE Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério de Planejamento

TAE'S Técnicos Administrativos em Educação

EaDEducaçãoaDistância



O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – IFRO, foi criado por meio da Lei nº 11.892, de 29/12/2008, que reorganizou toda a estrutura da Rede Federal de Educação Profissional no Brasil, a rede foi composta por Escolas Técnicas, Agrotécnicas e CEFET’S que passaram a compor os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Em Rondônia, a Escola Agrotécnica Federal no município de Colorado do Oeste foi integrada ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFRO). Com treze anos de atuação da instituição no Estado de Rondônia, hoje ela conta com mais outras nove unidades em efetivo funcionamento (Vilhena, Cacoal, Ji-Paraná, Jaru, Ariquemes, Porto Velho Calama, Porto Velho Zona Norte, Guajará-Mirim e São Miguel do Guaporé) além da Reitoria na capital do Estado.

A Instituição oferta Educação presencial em 9 municípios do estado de Rondônia, e ainda possibilita educação à Distância por meio de 25 pólos de atendimento EaD, sem contar os pólos atendidos por meio de termo de cooperação com o Estado de Rondônia.

**Figura 1: Distribuição Geográfica do IFRO em Rondônia**



Fonte: Site

Institucional do IFRO, 2019.

O IFRO atua prioritariamente nas áreas de Ensino, Pesquisa, Extensão e busca por Inovações Tecnológicas. Na área de ensino oferta educação presencial e à Distância (EaD), ofertando ensino básico até pós-graduação “*Stricto Sensu*”. Na área de pesquisa, desenvolve pesquisas desde o nível básico ao nível aplicado, buscando desenvolver produtos que apresentem tecnologias inovadoras. Na extensão, preconiza as finalidades da educação profissional e sua articulação com o mundo do trabalho, considerando as potencialidades locais.

O número de servidores técnico-administrativos e docentes também teve um crescimento considerável, passando a ter um efetivo de mais de 1,2 mil servidores, conforme dados do Painel de Indicadores do IFRO, no mês de maio de 2018. O rápido crescimento pelo qual a instituição passou foi acompanhado por diversos aspectos que influenciaram o cotidiano da instituição. Como pontos relevantes para a formação desse quadro atual de profissionais estão os concursos de 2008, 2010 e os realizados nos anos subsequentes, que preencheram vagas, conforme disponibilização pelos ministérios do Planejamento e da Educação.

Atualmente o quadro dos Técnicos Administrativos do IFRO compõe-se da seguinte estrutura: 564 (quinhentos e sessenta e quatro) servidores, Classe A (7), B (2), C (86), D (262), E (212). O IFRO se estrutura na Reitoria e nos Campus: Ariquemes, Cacoal, Colorado, Guajará Mirim, Jaru, Jí-Paraná, São Miguel do Guaporé, Porto Velho Zona Norte, Porto Velho Calama e Vilhena.

Nesse contexto insere-se o desenvolvimento de atividades laborais e cotidianas, com as respectivas demandas de trabalhos dos técnicos administrativos do IFRO. A partir do aumento considerável do número de servidores surge o interesse em verificar como se encontra o atual Ambiente de trabalho na Instituição, inserindo-se nesses questionamentos os direitos fundamentais, trazidos pela Constituição Federal Brasileira em seu Art. 5º, com ênfase nos direitos dos trabalhadores, observando-se a Agenda Ambiental da Administração Pública, que prioriza entre vários aspectos, a qualidade de vida dos trabalhadores.

Esta pesquisa busca demonstrar como os direitos fundamentais dos servidores enquanto trabalhadores estão sendo considerados e priorizados pela Instituição e que ações estão sendo desenvolvidas para melhorar essa realidade.

O interesse por pesquisar essa temática surgiu a partir da minha experiência como técnica administrativa na Instituição e após anos de atuação no serviço público passei a me inquietar com questões relativas à saúde e qualidade de vida dos servidores. Durante os estudos do mestrado tive a oportunidade de aprofundar meus questionamentos a respeito e como resultado das pesquisas realizadas apresento o atual trabalho.

Os objetivos principais dessa dissertação buscam relacionar as implicações das ações realizadas no IFRO de 2012 a 2018 do eixo temático de qualidade de vida no ambiente de trabalho, observando a Agenda Ambiental na Administração Pública com foco nas diretrizes de Direitos Humanos, além de: Diagnosticar as ações de qualidade de vida no ambiente de trabalho realizadas no IFRO por meio de entrevista com a Diretoria responsável; Identificar a percepção dos servidores do IFRO com respeito à qualidade de vida no ambiente de trabalho; Classificar os dados quantitativos de afastamento por motivos de saúde entre 2012 a 2018 no IFRO, em consulta ao órgão responsável pelo recebimento de pedidos de afastamento; Analisar o impacto das ações do IFRO e percepções dos servidores com base nas fontes normativas do sistema jurídico brasileiro de direitos humanos.

A dissertação se dividiu em três capítulos, além da Introdução e Conclusões, e ficaram assim organizadas:

No primeiro capítulo apresenta as bases teóricas de como se construiu o no decorrer dos tempos, buscando recorrer às fundamentações ao longo da história da humanidade para entender como se consolidaram os direitos humanos desde sua origem até a atualidade. Buscou-se em linhas iniciais, descrever o cenário histórico e atual de como se estabeleceu os direitos humanos no cenário mundial e no Brasil.

Foi apresentado inicialmente um breve histórico dos direitos humanos, seguido de uma visão crítica, propõe-se ainda nessa sessão discutir os desafios que se encontram na contemporaneidade para a efetivação desses direitos no século XXI, perpassando pelas perspectivas dos direitos humanos no Brasil.

Tendo como base a literatura pertinente ao tema, foram trabalhados autores dentro da perspectiva dos direitos humanos nos ordenamentos jurídicos, bem como autores com uma visão fundamentada no modelo social, partindo de críticas inovadoras com relação à efetivação dos direitos humanos e os desafios para uma prática concreta desses direitos.

Direitos Humanos em seus mais variados vieses é um assunto muito recorrente na atualidade, considerando o momento político atual, presenciado mundialmente, faz-se necessário abordar a temática, que permeia sobre o cenário atual em que vivem os trabalhadores públicos, além de estimar as possíveis consequências da concessão ou cessação de direitos aos trabalhadores do serviço público federal, e no IFRO, em particular. Dessa forma, pretende-se investigar de maneira mais aprofundada sua relevância no ambiente profissional do Instituto Federal de Rondônia. Os resultados desse estudo poderão mostrar a forma como a Instituição vem trabalhando, podendo minimizar situações de riscos sofridos pelos trabalhadores e Administração ao se ter infringido um direito, além de subsidiar ações da gestão para melhoria da qualidade de vida do servidor e consequente ampliação de resultados nas atividades laborativas.

No segundo capítulo do trabalho apresenta-se a metodologia. Trata-se de pesquisa descritiva, utilizando-se o método *survey*, de Babbie (2003), com aplicação de entrevista, questionário e consulta a banco de dados. Para realização da pesquisa foram considerados 3 públicos específicos, sendo eles: servidores técnicos administrativos, Diretoria responsável pela qualidade de vida de servidores e setor responsável pelos afastamentos.

A forma de abordagem aos participantes técnicos administrativos se deu por meio de correspondência eletrônica, momento em que os servidores recebiam informações sobre a pesquisa e em caso de aceite, recebiam cópia do termo de consentimento declarando sua aceitação em participar da pesquisa.

Além dos servidores, a Diretoria/Coordenação também recebeu os questionamentos pertinentes por meio de endereço eletrônico, momento em que poderiam manifestar sua adesão e posteriormente receber o termo de consentimento para participação e envio das respostas aos questionamentos.

Em relação aos dados estatísticos relacionados aos protocolos de atestado médico a Diretoria forneceu informações através do cálculo de absenteísmo, considerando apenas as licenças para tratamento da própria saúde, especificando o período de 2014 a 2018.

Considerável destacar que a pesquisa atendeu a todos os critérios éticos da Pesquisa no Brasil e obteve parecer de aprovação do CEP – Comitê de Ética em Pesquisa, sob o parecer número 3.421.090, aprovado em 27 de junho de 2019. A pesquisa teve início somente após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

Na terceira sessão buscamos discutir os resultados obtidos no decorrer da pesquisa de acordo com os dados coletados junto aos servidores e servidoras pertencentes ao quadro funcional do Instituto Federal de Educação do Estado de Rondônia, bem como os resultados obtidos através da gestão da Instituição.

Os dados foram coletados através dos procedimentos de aplicação de questionários, de acordo com o método *survey*, com a primeira parte com questões objetivas e a segunda parte com questões abertas, o referido questionário foi respondido por servidores e servidoras técnicos administrativos pertencentes ao quadro funcional do Instituto e por Gestores e Gestoras que atuam na instituição.

Os questionamentos feitos aos servidores e gestão seguem os eixos de qualidade de vida propostos pela Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P) e baseiam-se também na Auto Avaliação a que os servidores são submetidos periodicamente, para fins de avaliação de desempenho dos servidores.

Após obtenção dos dados necessários para realização da pesquisa foi feita análise de todos os questionários e quantificação de dados. Foram comparadas as respostas apresentadas pelos servidores com as respostas apresentadas pela Gestão a fim de obtermos um contraponto sobre a pesquisa em mais de uma perspectiva.

Na análise buscou-se relacionar as implicações das ações realizadas com o eixo temático da qualidade de vida no ambiente de trabalho a partir da Agenda Ambiental na Administração Pública com as diretrizes dos Direitos Humanos.

Por fim, apresenta-se as Conclusões do trabalho, que não objetivam encerrar as discussões propostas, mas sim propor reflexões mais aprofundadas sobre o que foi discutido em todo o trabalho.

Observou-se que o Instituto Federal de Rondônia, atende a Agenda Ambiental da Administração Pública em alguns aspectos, sendo necessário rever algumas questões importantes que garantem a qualidade de vida do servidor.

## **CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA**

---

## **1.1 Direitos Humanos: breve histórico**

O ideário que tem se constituído a partir do século XXI e os ordenamentos jurídicos tem demonstrado buscar proteger a pessoa em todo o mundo, considerando a conjuntura mundial do pós-guerra e na tentativa de evitar que ocorressem na história da humanidade às inúmeras atrocidades cometidas nesse período, foram estabelecidos por um conjunto de nações do mundo, tratados e declarações que visam garantir a dignidade de cada pessoa e assim a partir desse ideário pode-se destacar o surgimento da Declaração dos Direitos Humanos.

De acordo com os ordenamentos jurídicos existentes, sua importância está fortemente marcada por garantir a cada pessoa o direito à dignidade humana em todas as esferas, seja social, cultural e individual e se configura como importante ferramenta para essa garantia.

Em conformidade com uma vasta literatura sobre o tema, o conceito de Direitos Humanos surgiu a partir da verificação das desigualdades e injustiças ocorridas no mundo, observou-se então violações de direitos de todas as espécies, desde o mais básico, como o direito à vida, à liberdade, e expressão, aos direitos sociais (saúde, trabalho, moradia) e difusos (ambiente equilibrado e defesa do consumidor) (Sarlet, 2012). O Estado juntamente com outros atores sociais, era em muitos casos, o responsável pela violação dos diversos direitos, razão pela qual se buscou a resolução dessa problemática a partir de garantias estabelecidas como direitos. O reconhecimento por parte de diversas nações dos Direitos Fundamentais para o patamar em que se encontram elencados esses direitos, ocorreu um período de evolução histórica e podemos verificar o surgimento de várias gerações ou dimensões dos Direitos Humanos.

A teoria elenca até cinco gerações ou dimensões, sendo a primeira dimensão a que se refere às liberdades e direitos políticos; a segunda refere-se aos chamados direitos sociais; a terceira dimensão trata dos direitos atuais, marcadas por conflito de massa, como direito ambiental e direito do consumidor; a quarta está relacionada ao avanço da engenharia genética e a quinta dimensão seria a abrangência da paz mundial, pois muitas nações ainda vivem em constantes guerras e terrorismo. (Castilho, 2019).

O exemplo deste fato é a Constituição Federal Brasileira em seu Art. 5º traz de maneira exemplificativa um rol de direitos fundamentais.

Com relação à nomenclatura (Branco, Mendes, 2014, p.)<sup>1</sup> vai além do conceito e diferencia Direitos humanos de direitos fundamentais, explanando o seguinte:

A expressão direitos humanos ou direitos do homem é reservada para aquelas reivindicações de perene respeito a certas posições essenciais ao homem. São direitos postulados em bases jusnaturalistas, contam com índole filosófica e não possuem como característica básica a posituação numa ordem jurídica particular. Já a locução direitos fundamentais é reservada aos direitos relacionados com posições básicas das pessoas, inscritos em diplomas normativos de cada Estado. São direitos que vigem numa ordem jurídica concreta, sendo, por isso, garantidos e limitados no espaço e no tempo, pois são assegurados na medida em que cada Estado os consagra.

Considerando o conceito trazido por Mendes (2014), destaca-se que os direitos humanos são mais abrangentes e incluem regras positivadas ou não nos direitos fundamentais, buscando compreender como se chegou a essa garantia de direitos ancorada pela justiça, igualdade e liberdade pode-se recorrer aos conteúdos que nortearam a vida social desde o início da história da humanidade, passando pelo estabelecimento de inúmeros mecanismos de debate em torno das garantias até se chegar à afirmação universal dos direitos humanos que tem como marco a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelecida no ano de 1948.

Nos orientando pela história é possível traçar um quadro das mais diversas contribuições das culturas ao longo da história para se chegar ao atual referencial normativo para os direitos humanos. Assim podemos descrever como em distintos períodos da história vão construindo o que reconhecemos na atualidade como afirmação desses direitos. Ramos (2019, p. 34) da o seguinte destaque:

O estudo do passado – mesmo as raízes mais longínquas – é indispensável para detectar as regras que já existiram em diversos sistemas jurídicos e que expressaram o respeito a valores relacionados à concepção atual dos direitos humanos.

Com base na citação do autor é possível através da história reconhecer quadros anteriores que permitem estudar diferentes referências rumo à consagração dos direitos humanos. Analisando a

---

<sup>1</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

temporalidade histórica, têm-se no período compreendido na Antiguidade os primeiros passos que nos levaram a afirmação desses direitos, com base em filósofos que tem influências ainda na atualidade e que colaboraram com códigos de comportamento tendo por base o amor e respeito ao outro.

A Suméria e a Pérsia mantinham uma declaração de boa governança. A cultura grega trabalhou a consolidação dos direitos políticos, com a participação direta dos cidadãos na política. Filósofos como Platão defendiam em suas obras a igualdade e a noção do bem comum.

No período de transição da Idade Média para a Idade Moderna, os fatos históricos demonstram que o Estado Absolutista foi questionado, inclusive na Inglaterra. E no ano de 1701 foi fixada a linha de sucessão da coroa inglesa, reafirmando o poder do Parlamento e da vontade da lei, onde foram resguardados os direitos dos súditos contra a volta da tirania dos monarcas.

No século XVIII, considerado o século das luzes, o debate se concentra nos filósofos iluministas como Thomas Hobbes que inicia textos que deixam claro o direito do ser humano, chegando à conclusão de que o ser humano abdica de sua liberdade inicial e se submete ao poder do Estado. Para Hobbes se justifica essa submissão pela necessidade de se dar segurança ao indivíduo, diante das ameaças de seus semelhantes. Mas os indivíduos não teriam nenhuma proteção diante do poder do Estado.

Castilho, (2019) aponta que para John Locke, o direito dos indivíduos deveria ser defendido mesmo contra o Estado, entendendo que o governo não poderia ser arbitrário e deve ter seu poder limitado pela supremacia do bem público. Mesmo na atualidade Locke é considerado um dos pilares do contemporâneo regime dos direitos humanos.

Jean-Jacques Rousseau defendia que a vida em sociedade é baseada em um contrato (*Do contrato social* – 1713) entre homens livres e iguais. Com base em seus estudos um governo arbitrário e “liberticida” não poderia sequer alegar que teria sido aceito pela comunidade, pois entendia que a renúncia à liberdade seria o mesmo que renunciar à natureza humana, o que para ele era inadmissível.

Em Kant, em todo ser racional há a existência da dignidade humana, pois esta lhe é intrínseca e não tem equivalência e nem preço. Para Kant em função dessa dignidade é que o ser humano não pode ser tratado como “um meio e sim um fim em si mesmo”.

A Revolução Francesa é entendida para (Castilho, 2019) como um marco na adoção da Declaração Francesa do Homem e do Cidadão pela Assembleia Nacional Constituinte Francesa que

consagra a igualdade e liberdade que levou a abolição de privilégios, como o direito feudal e imunidade de castas como a aristocracia de terras. Sendo o lema revolucionário “liberdade, igualdade e fraternidade”.

A primeira constituição francesa institui a perda dos direitos absolutos do monarca, implantando assim uma monarquia constitucional que reconhece o voto censitário. A proposta de direitos de gênero vem com o Projeto de Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã no ano de 1791.

O universalismo que caracteriza a declaração francesa será um dos importantes passos para a futura afirmação dos direitos humanos no século XX com a edição da Declaração dos Direitos Humanos.

No século XIX surgem as teses socialistas amparadas pelos movimentos populares e ganham força ao questionar o sistema capitalista. A partir desse período surge inúmeros autores que colaboram e defendem tais teses. Em 1840 na obra *O que é a propriedade*, o socialista francês Proudhon rejeita o direito a propriedade privada. Karl Marx questionou os fundamentos liberais da Declaração Francesa de 1789, através de sua obra intitulada *A questão judaica* defendendo que o homem está inserido na sociedade e não poderia ser visto de forma isolada, pois para Marx os direitos humanos estavam centrados apenas no indivíduo para atender seus interesses individuais e, portanto isolado da comunidade. Para ele não seria possível defender direitos individuais para trabalhadores que se encontravam fortemente explorados, sobretudo na Europa.

Ao publicarem o *Manifesto Comunista*, Marx e Engels defendiam novas formas de organização social até se alcançar o comunismo como uma organização social que considera a partilha de bens dada a cada indivíduo segundo sua necessidade, exigindo de cada um conforme sua possibilidade. As teses socialistas também consideravam a igualdade de gênero e no ano de 1883, August Bebel defende em sua obra *A mulher e o socialismo* que em sociedades socialistas as mulheres seriam independente tanto no campo financeiro como socialmente.

Não foram poucas as contribuições das ideias socialistas no século XIX e o êxito da Revolução Russa no ano de 1917 influenciou sobremaneira os avanços no campo da justiça social e igualdade. No campo constitucional é possível perceber que a revolução, impulsionou a introdução dos direitos sociais que visam assegurar a partir da promulgação de Constituições em países como o Brasil, condições materiais como garantias mínimas de sobrevivência. No campo internacional estabelece uma organização

que visa à melhoria das condições de trabalho, sendo a Organização Internacional do Trabalho a primeira organização em nível internacional, criada pelo Tratado de Versalles no ano de 1919.

No século XX, de acordo com os fatos históricos se articula uma nova organização da sociedade com o fim da Segunda Guerra Mundial, como a criação da Internacionalização dos Direitos Humanos através Organização das Nações Unidas – ONU que insere a temática dos direitos humanos em seu tratado de instituição, denominada de Carta de São Francisco.

A carta da ONU (1945) expressa através de artigos várias passagens que destacam o termo direitos humanos:

No artigo 55, alínea c, estabelece que a ONU deva favorecer “o respeito universal e efetivo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião”.

Como se pode observar no artigo acima a carta da ONU estabeleceu a lista dos direitos humanos que seriam considerados fundamentais, foi aprovada em 10 de dezembro do ano de 1948 em forma de Resolução da Assembleia Geral da ONU, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, também conhecida como Declaração de Paris.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos deixa explícito ao longo dos seus 30 artigos uma lista de direitos humanos aceitos internacionalmente. Ramos aponta uma divisão que auxilia no entendimento dos direitos estabelecidos pela declaração:

Nos seus trinta artigos, são enumerados os chamados direitos políticos e liberdades civis (artigos I ao XXI), assim como direitos econômicos, sociais e culturais (artigos XXII-XXVII). Entre os direitos civis e políticos constam o direito a vida e a integridade física, o direito á igualdade, o direito de propriedade, o direito a liberdade de reunião. Entre os direitos sociais em sentido amplo constam o direito a segurança social, ao trabalho, o direito a livre escolha da profissão e o direito á educação, bem como o “direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis” (direito ao mínimo existencial – artigo XXV).

Quanto a ponderação e conflito dos direitos, (...) prevê, em seu artigo XXIX, que toda pessoa tem deveres para com a comunidade e estará sujeita as limitações de direitos, para assegurar os direitos dos outros (...). O artigo XXX determina que nenhuma disposição da Declaração pode ser interpretada para justificar ato destinado a destruição de quaisquer dos direitos e liberdades lá estabelecidos, o que demonstra que os direitos não são absolutos. (Ramos, 2019, p. 49-50).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 6. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

Como é possível observar nessa exposição e organização através dos artigos e direitos estabelecidos, a Declaração afirma internacionalmente a proteção dos direitos humanos, principalmente no que diz respeito aos direitos a igualdade e integridade física. Nesse sentido fica claro que no decorrer do século XX temos uma consolidação e afirmação dos direitos humanos internacionalmente aceitos e tem sua importância na proteção desses direitos, entretanto, o próximo século enfrenta os inúmeros desafios para a efetivação desses direitos nas diversas nações que pactuam a garantia desses direitos como verificamos no segundo tema dessa sessão.

## **1.2 Desafios dos Direitos Humanos no século XXI**

Anteriormente percorremos os vários períodos da história para entender como se estabeleceu os direitos ao longo do tempo e como os direitos humanos foram se efetivando da forma como os conhecemos na atualidade. Perpassando o contexto histórico verificamos que no cenário atual teorias têm demonstrado que os direitos humanos tem ocupado lugar destacado na sociedade ocidental, sob a tutela dos documentos internacionais que universalizam esses direitos e sob os dogmas estabelecidos pela Constituição das variadas nações.

Os direitos humanos que tem como base a dignidade da pessoa humana e na tentativa de evitar fatos históricos que se contrapõe a essas prerrogativas como foi o caso das inúmeras atrocidades cometidas na Segunda Guerra, o estabelecimento dos direitos trouxe o caráter universal e internacional da forma que conhecemos na atualidade.

Teve-se um longo percurso até o estabelecimento e a proteção desses direitos, embora o século XXI esteja sobre a proteção desses, restam ainda inúmeros desafios na garantia e efetivação dos direitos

humanos, na maioria dos países do globo terrestre. Sobre estes desafios (Madruga, 2019, p. 13)<sup>3</sup> aponta que:

O discurso hodierno universalista dos direitos humanos, concebido de forma pura e abstrata, vê-se solapado e impotente à vista das condições de vida subumanas que se apresentam no mundo moderno, causadas por fatores como fome, pobreza e exclusão, e que dia a dia tornam mais precárias e sem perspectivas concretas a ascensão a patamares dignos de vida daqueles considerados hipossuficientes, marginalizados e oprimidos.

De acordo com o autor, os direitos humanos precisam bem mais que estar estabelecidos e normalizados em leis, se faz necessários colocar permanentemente em debate sua efetivação nas comunidades em que ainda não se tem claro a importância do estabelecimento desses direitos.

Atualmente esse cenário de pobreza, fome e exclusão atinge uma maioria de países mundo afora, inclusive em países da América Latina, atingindo e excluindo mulheres, negros, negras e crianças. Sendo esse um dos desafios para a efetivação dos direitos humanos em grande parte dos países.

Em conjunto esse quadro se dá em função da política globalizante que vivenciamos no mundo, o que agrava muito a garantia de direitos básicos como os direitos culturais, sociais e econômicos que geram desigualdades e discriminação entre mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, negros e outros segmentos da sociedade considerados marginalizados. Conforme destaca (Madruga, 2019, p. 13)<sup>4</sup>:

É necessário ir além da barreira do preconceito e pôr em prática a utilização de instrumentos de direitos humanos como é o caso das ações afirmativas. O que em primeira instância significa um instrumento para a efetivação dos direitos humanos que tem sido utilizado em vários países como forma de minorar a desigualdade e preconceito ainda vivenciado por uma parcela da sociedade em todo o mundo.

---

<sup>3</sup> MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. 3ª. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>4</sup> MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. 3ª. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

A importância colocada pelo autor reflete a realidade que se enfrenta à pobreza e a exclusão ainda que sejam em princípio grandes desafios que não serão vencidos sem ações concretas que visem não somente a simples estatísticas abstratas. No relatório do Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF (2014) sobre a situação mundial da infância consta que:

Até o ano de 2030; 70 milhões de crianças poderão morrer antes de completarem cinco anos de idade, 60 milhões de menores em idade escolar nos anos iniciais do ensino fundamental estarão fora da escola, 750 milhões de mulheres terão se casado ainda crianças.

Esse quadro significativo pode servir de base para que os países busquem investir em políticas públicas destinadas a minorar essas problemáticas e conscientizar a própria sociedade, como podem se tornar apenas abstrações estatísticas. Sem que estas visem debater profundamente essas e outras situações e garantir propostas concretas que enfrentem estas questões.

Com base nas teorias da sociologia, situações como a pobreza e a exclusão ainda são vistas como uma questão de saúde pública, as pessoas que se encontram nessa condição ainda são vistas como se tivessem uma doença e as políticas públicas que visam combater a miséria e a exclusão são marcadas por um moralismo social que pode vir a causar ainda mais desigualdades. Nesse caso, é importante destacar que as maiores dificuldades enfrentadas pelas pessoas que se encontram em condição de miséria estão fortemente marcadas nas várias formas de exclusão ocorrida no meio econômico, cultural, social e político. Para Madruga “o foco, portanto, é o da exclusão”.

Estas são as condições que atingem milhares de mulheres e crianças em todo o mundo e sendo estas condições que violentam os mais básicos direitos fundamentais como o direito à vida e dignidade da pessoa humana, aliando assim, os direitos humanos de grupos sociais mais desfavorecidos econômica e socialmente em função da condição (física, sensorial, intelectual ou mental), da etnia, gênero e outros.

Diante dessas condições aqui colocadas se percebe que a exclusão social e econômica é um grande desafio para a efetivação dos direitos humanos na atualidade. Para autores que debatem os direitos humanos desde o final do século XX, a globalização tem colocado os direitos humanos como direitos

dirigidos aos proprietários, a quem possui, do mercado que são repartidos entre pessoas naturais e jurídicas. Madruga destaca que (2019, p. 28)<sup>5</sup>, esse cenário proporciona dois efeitos conjuntos:

Primeiro, o enfraquecimento da soberania do Estado-nação em favor do mercado autorregulamentado (ou desregulamentado). E, segundo, a mudança do status civitatis dos cidadãos, mediante a perda e/ou flexibilização temerária de seus direitos sociais e econômicos, operada por uma desconstitucionalização em escala mundial, o que gera, em regra mais desigualdades.

Tendo por base a colocação do autor, percebe-se que é preciso retomar o Estado-nação sem o entendimento de que o estado é interventor, populista, ineficiente e o mercado deve ser isento de qualquer regulação. Pois o que se precisa nesse início de século XXI é que o mercado sem regulação e limites tem cada vez mais acentuado as desigualdades em todo o planeta e o Estado como protagonista pode minorar as condições dos grupos sociais mais desfavorecidos.

Acompanhando esse entendimento, o Estado deve retomar seu papel fomentando a economia, sem está voltado para um mercado sem limites que mantém as riquezas nas mãos de poucos, e trabalhando na efetivação de direitos econômicos, culturais e sociais visando à redução das desigualdades que atinge uma maioria da população.

Com base nesse modelo social pode-se verificar que os valores defendidos pelos direitos humanos destacam a dignidade e liberdade como autonomia do sujeito que deve ter como centro as decisões das pessoas que são diretamente afetadas e que a igualdade as inclua nesse processo. Em última instância significa dizer que a miséria, a falta de emprego, o trabalho escravo, as más condições no ambiente de trabalho, a exclusão quer seja econômica, social e cultural é uma questão de direitos humanos.

Dado o contexto histórico levantado na sessão anterior onde se elenca os direitos humanos em destaque nas normalizações e leis que regem as nações e diante de todos os questionamentos levantados até agora, é necessário ainda colocar o papel do Direito com foco na definição de mecanismos jurídicos

---

<sup>5</sup> MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. 3ª. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

dos dias atuais consolidados no século XXI. E que tem sua importância ao considerar a formalização dos direitos humanos estabelecidos em normas e leis.

Ficando claro no decorrer dessa sessão que esse foco jurídico não seja suficiente para resolver todas as questões pertinentes ao universo da luta pelo reconhecimento do sujeito de direitos e a dignidade humana.

Esse formalismo não afasta as críticas de caráter inovador e provocativo no que tange a garantia dos direitos humanos para coletivos como o das mulheres, indígenas, negros, pessoas com deficiência, assim como problemáticas pertinentes a existência da miséria, exclusão, desemprego, segurança no trabalho, trabalho escravo, entre outros.

O que está visível na prática, é que esse formalismo não chega a se reverter em garantias concretas de efetivação do que, no mínimo se encontra estabelecido quanto aos direitos humanos nos documentos jurídicos internacionalmente e nacionalmente para atender esses grupos economicamente e socialmente excluídos.

Sendo necessário não somente estabelecer os direitos, mas se deve começar pelos bens mínimos exigíveis para se viver com dignidade como cidadania, liberdade de expressão, educação, moradia, trabalho, meio ambiente, entre outros. É importante o comprometimento com práticas concretas de empoderamento coletivo e individual, práticas políticas, econômicas, culturais e sociais.

Assim, entende-se que no século XXI onde se fala constantemente no estabelecimento dos direitos humanos, o desafio seria a efetivação desses direitos, não com foco em valores globalizados que visam tão somente o cidadão como objeto, contrariando os padrões mínimos de direitos para os cidadãos, com foco somente no poder econômico e sim esteja centrado no ser humano.

Em conformidade com os autores trabalhados nessa sessão uma visão inovadora de direitos humanos deve ser suficiente para garantir direitos para grupos explorados e submetidos às mais variadas formas de exclusão, uma prática de direitos humanos que considera os critérios universais como a igualdade, liberdade, moradia, trabalho, melhores condições de trabalho, meio ambiente e que respeite a pluralidade e diferença tanto dos indivíduos como dos grupos onde se encontram inseridos.

Nesse contexto atual e defendido pelos autores é importante considerar os desafios que ainda encontramos no Brasil para a efetivação de questões como a igualdade, liberdade, moradia, trabalho,

meio ambiente e a resolução de problemas como o trabalho escravo e a melhoria nas condições de trabalho como veremos no cenário dos direitos humanos em nosso país.

### **1.3 Perspectivas dos Direitos Humanos no Brasil**

De acordo com as diversas legislações brasileiras vigentes, o Brasil é uma das nações que assegura por meio de convenções e leis os direitos humanos, o país conta com inúmeras ferramentas que visam garantir que os direitos humanos sejam estendidos a todos os cidadãos e cidadãs, mas dadas as condições da população pobre que as estatísticas apontam, infelizmente, na prática ainda não se atingiu este objetivo.

Muito se tem avançado na garantia desses direitos, considerando que o país conta com uma história marcada por episódios de graves desrespeitos a esses direitos, sobretudo no período do Regime Militar.

A partir dos fatos históricos, o período do golpe militar ocorrido no ano de 1964 os militares usurparam o poder com a promessa de que seria por um curto período, até que o país se reestabelece de supostos problemas que justificavam a intervenção, entretanto, a intervenção militar perdurou por longos vinte e um (21) anos. Período no país em que esses direitos foram fortemente atacados, pois o regime militar foi marcado por forte centralismo e autoritarismo, o que causou o retrocesso nesses direitos fundamentais a qualquer pessoa.

Conforme as fontes históricas, nesse período, os direitos humanos foram extintos e o principal aspecto afetado pelo autoritarismo foi o sistema político, com medidas como a cassação dos direitos políticos das pessoas, fechamento do Congresso, extinção dos partidos políticos e a criação do Serviço Nacional de Informações, que configurava como uma polícia política. A repressão policial aumentou e as forças militares tinham poder para prender opositores do governo sem a necessidade de acusação formal ou registro, sendo instituída inclusive a pena de morte.

Dados da Comissão da Verdade demonstram que foi um período marcado, sobretudo pelas torturas, sequestros, assassinatos e desaparecimento de cidadãos e cidadãs. Existiam diversos centros de tortura espalhados pelo país, ligados ao Estado.

Após esse longo período sob um regime autoritário percebe-se que ainda não foram superadas as inúmeras implicações para a vida de brasileiros e brasileiras. Muito há por se fazer para recuperar a dignidade das pessoas em relação a esse período. Somente em 2012, foi instaurada a Comissão Nacional da Verdade para investigar as violações contra os direitos humanos cometidos entre 1946 e 1988, com maior foco para o período do golpe militar.

Obras históricas sobre o tema apontam que após esse longo período de profundo autoritarismo e com o fim desse regime no Brasil, os direitos humanos foram garantidos através da atual Constituição Federal promulgada no ano de 1988, o que pode ser considerado um grande avanço jurídico na garantia desses direitos tão fundamentais.

Na atualidade a Constituição de 1988 estabelece a garantia aos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais dos cidadãos e cidadãs brasileiras. Essas garantias aparecem no primeiro artigo, onde é estabelecido o princípio da cidadania, da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. No Artigo 5º é estabelecido o direito à vida, à privacidade, à igualdade, à liberdade e outros importantes direitos fundamentais, sejam eles individuais ou coletivos.

Constam como princípios: igualdade entre gêneros, erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais, promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, gênero, idade ou cor, racismo como crime imprescritível, direito de acesso à saúde, à previdência, à assistência social, à educação, à cultura e ao desporto, reconhecimento de crianças e adolescentes como pessoas em desenvolvimento, estabelecimento da política de proteção ao idoso, ao portador de deficiência e aos diversos agrupamentos familiares e orientação de preservação da cultura indígena. Os direitos fundamentais resguardados pela atual constituição colocam o Brasil como um dos países com o mais completo ordenamento jurídico em relação aos direitos humanos.

Entretanto, décadas após a instauração da nova constituição, ainda existem muitas dificuldades na prática, para a garantia desses direitos em sua plenitude. O país apresenta ótimas leis que garantem direitos, mas o grande problema é que elas ainda não são cumpridas.

Em que pese o país ter avançado no ordenamento jurídico para a garantia dos direitos humanos e em outras áreas, o Estado dos Direitos Humanos no Mundo, organizado pela Anistia Internacional, aponta entre as principais falhas do Brasil em direitos humanos, os problemas que persistem há 30 anos, como: a alta taxa de homicídios no país, sobretudo de jovens negros, os abusos policiais e as execuções extrajudiciais, cometidas por policiais em operações formais ou paralelas, em grupos de extermínio ou milícias, a crítica situação do sistema prisional, a vulnerabilidade dos defensores de direitos humanos, principalmente em áreas rurais, a violência sofrida pela população indígena, sobretudo pelas falhas em políticas de demarcação de terras e as várias formas de violência contra as mulheres.

Embora o país tenha avançado em áreas como o combate e redução da pobreza, a situação se mantém crítica em diversos outros setores como o demonstrado no cenário atual de inúmeras violências e violação dos direitos fundamentais que ainda são visíveis e persistem como grandes desafios a serem superados na prática.

Os desafios enfrentados pelo Brasil no período contemporâneo devem estar centrados no mínimo de bens exigíveis como moradia, educação, cidadania, trabalho e melhores condições de trabalho que possibilitem as pessoas ainda excluídas desse processo, tenham uma vida com o mínimo de dignidade humana e qualidade, considerando o contexto individual e universal.

Observando que as questões relativas aos direitos humanos abrangem diversas vertentes temáticas, buscou-se relacionar as implicações das ações realizadas com o eixo temático de qualidade de vida no ambiente de trabalho da Agenda Ambiental na Administração Pública e as diretrizes dos Direitos Humanos.

#### **1.4 Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P)**

A busca pela qualidade de vida no trabalho é antiga, desde que o homem desenvolve atividades laborais é importante verificar como o trabalho afeta as demais áreas de sua vida, considerando que o trabalhador precisa estar bem de saúde e motivado para o desenvolvimento de suas atividades.

França (1997) conceitua Qualidade de vida no trabalho (QVT) como o conjunto de ações que determinada empresa desenvolve buscando a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Diversos autores estudiosos da temática e que contribuíram para o avanço de estudos na área descrevem alguns valores ambientais e humanos que devem ser considerados categorias conceituais sobre QVT. Entre eles Nadler e Lawlwer, Hackman e Woldhan, Walton, Albuquerque, Fernandes e Chiavenato conceituam Qualidade de vida no trabalho.

A Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P) surgiu em 1999, que através do Ministério do Meio Ambiente procurou incentivar a adição de práticas e novos referenciais a respeito da sustentabilidade e melhoria de vida do servidor.

A qualidade de vida no trabalho para os servidores deve ser uma busca constante da Administração Pública. A partir dessa necessidade observa-se a importância de desenvolvimento de atividades e programas que buscam quali/quantificar e melhorar a qualidade de vida dos servidores.

Sobre essa demanda a Agenda Ambiental da Administração Pública - A3P (2019) se preocupa como o trabalho pode afetar na vida do servidor, apresentando ações para que essa influência seja positiva e o trabalhador encontre-se motivado e feliz para trabalhar.

A Agenda Ambiental de Administração Pública - A3P foi estruturada em cinco eixos temáticos:

1. Uso racional dos recursos naturais e bens públicos,
2. Gestão adequada dos resíduos gerados,
3. Qualidade de vida no ambiente de trabalho,
4. Sensibilização e capacitação dos servidores e
5. Licitações sustentáveis

Ateremo-nos ao terceiro eixo temático, que trata da Qualidade de vida no ambiente de trabalho. O Guia Agenda Ambiental de Administração Pública - A3P<sup>6</sup> (2019, Guia A3P) ao refletir sobre a qualidade de vida do trabalhador declara:

---

<sup>6</sup> GUIA, A3P, 2019.

A administração pública deve buscar permanentemente uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho promovendo ações para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus servidores. Para tanto, as instituições públicas devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais gerais, promoção da saúde e segurança, integração social e desenvolvimento das capacidades humanas, entre outros fatores.

Ao buscar fatores que podem influenciar na qualidade de vida dos servidores, a Agenda considera alguns que podem influenciar diretamente nessa questão. As influências apresentadas pelo Guia são quatro: Uso e desenvolvimento de capacidades, Integração social e interna, Respeito à legislação e, por fim, Condições de segurança e saúde no trabalho.

No quadro abaixo podemos verificar, de acordo com a Agenda Ambiental da Administração Pública, esses fatores de QVT e ações que podem ser implantadas:

### **1 Quadro 1- Fator QVT e ações**

<b>Fator QVT</b>	<b>Ações</b>
Uso e desenvolvimento de capacidades	Aproveitamento das habilidades; Autonomia na atividade desenvolvida; Percepção do significado do trabalho.
Integração social e interna	Ausência de preconceitos; Criação de áreas comuns para integração dos servidores; Promoção dos relacionamentos interpessoais; Senso comunitário.
Respeito à legislação	Liberdade de expressão; Privacidade pessoal; Tratamento imparcial.

Condições de segurança e saúde no trabalho	Acesso para portadores de deficiência física; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; Controle da jornada de trabalho; Ergonomia: equipamentos e mobiliário; Ginástica laboral e outras atividades; Grupos de apoio anti-tabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas; Orientação nutricional; Salubridade dos ambientes; Saúde Ocupacional.
--	--

**Fonte:** Adaptado pela pesquisadora. Porto Velho.

Com base no quadro 1 referente ao Fator QVT e ações é possível verificar em que medida se está garantindo a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Buscar relacionar as implicações das ações realizadas no IFRO de 2012 a 2018 do eixo temático de qualidade de vida no ambiente de trabalho da Agenda Ambiental na Administração Pública com as diretrizes de Direitos Humanos é o que se tem como objetivo no decorrer desse trabalho.

## **1.5 Qualidades de Vida dos Servidores no Instituto Federal de Rondônia**

Os servidores públicos do Instituto Federal de Rondônia são regidos pelo regime jurídico único, regulada pela Lei 8.112/90. Sobre esse Regime citamos Bezerra que traz discussões sobre saúde do servidor e o atual regime jurídico.

A referida norma trata de todas as questões relativas à vida funcional do servidor, desde sua investidura no cargo até penalidades a que o servidor se sujeita no caso de transgressões ao exercício da função.

Em relação à assistência à saúde do servidor temos um artigo que regulamenta:

*Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde e será prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.302 de 2006).*

Como é de se esperar há um incentivo primeiramente à ações de prevenção à saúde, em seguida dispõe sobre a forma de acesso à assistência, que se trata do SUS e ainda possibilidade de convênio ou contrato.

Objetiva-se saber especificamente no Instituto Federal de Rondônia quais ações tem sido efetivadas na busca pela Qualidade de vida do servidor, o que será feito mediante entrevista e aplicação de questionários à Diretoria e a coordenação responsável.

Além disso, existem mais duas fontes de busca para alcançar os objetivos propostos: aplicação de questionários aos servidores para identificar a percepção destes à respeito da qualidade de vida no ambiente de trabalho, baseando-se na Agenda Ambiental na Administração Pública, além de consulta aos dados quantitativos de servidores com pedido de afastamento entre 2014 e 2018, apresentando um índice geral de afastamento para tratar de saúde própria.

Assim, com base nos resultados da pesquisa realizada diretamente com os profissionais que atuam no Instituto Federal de Educação do Estado de Rondônia será possível avaliar a qualidade das condições no ambiente de trabalho e/ou propor perspectivas que possam avançar nessa direção.

A diretoria apresentou cálculos de absenteísmo no período de 2014 a 2018, apenas para tratamento de saúde do próprio servidor.

A pesquisa teve início somente após a aprovação do Comitê de Ética na pesquisa – CEP/IFRO.

## **CAPÍTULO II – METODOLOGIA**

---

A investigação tem por base questionários, pesquisas a banco de dados e será utilizada a metodologia *survey*, Babbie (2003). A metodologia *survey* é utilizada por permitir enunciados descritivos sobre alguma população, descobrir determinadas características, distribuição de traços ou atributos. Em alguns casos a pesquisa *survey* pode ter como objetivo fazer asserções explicativas sobre determinada população e por fim pode também oferecer mecanismos de buscas, quando uma pesquisa temática está sendo iniciada, em resumo, atende a critérios: descritivos, explicativos e de exploração. (Babbie, 2003).

Em relação à pesquisa apresentam-se três públicos investigados: os servidores técnicos administrativos que atenderem aos critérios, de acordo com a disponibilidade de cada um, a Diretoria responsável pela Qualidade de vida dos servidores e setor responsável pelo banco de dados de pedidos de afastamento médico.

Todos os questionários e entrevistas foram enviados por endereço eletrônico aos servidores, por meio de formulário para preenchimento eletrônico. No momento do aceite da participação os entrevistados receberam uma via do termo de consentimento para participação na pesquisa e demais informações necessárias. A Diretoria/Coordenação também recebeu através do endereço eletrônico o formulário para preenchimento, além de informações sobre a pesquisa e uma via do termo de consentimento.

Os servidores receberam por meio do endereço eletrônico um formulário para preenchimento, além de informações sobre a pesquisa e os que resolveram participar receberam uma via do termo de consentimento.

A pesquisadora entrou em contato com a Diretoria e setor responsável para o levantamento de dados estatísticos dos atestados (CDIS), momento em que o Direto/coordenador foi informado sobre a finalidade da pesquisa e consulta sobre a participação. Nesse momento foi entregue o Termos de Consentimento.

A Diretoria apresentou cálculos de absenteísmo no período de 2014 a 2018, apenas para tratamento da saúde do próprio servidor. A pesquisa teve início somente após aprovação do Comitê de Ética na Pesquisa – CEP.

## 2.1 Desenhos da Pesquisa

A pesquisa se caracterizou como descritiva, tendo em vista a demonstração das características a respeito do eixo temático “qualidade de vida no ambiente de trabalho” da Agenda Ambiental na Administração Pública realizada no Instituto Federal de Rondônia – IFRO.

Também possuiu abordagem quantitativa pela utilização da análise estatística para classificação dos dados a respeito de afastamentos por motivos de saúde, bem como das ações de qualidade de vida realizados e para identificação analítica das percepções dos servidores a respeito da temática. Para desenvolvimento desta pesquisa foram executadas quatro (04) etapas:

Para a primeira etapa, foram realizadas solicitações ao IFRO – Instituto Federal de Rondônia, com base na Lei de Acesso à Informação via portal de acesso do Governo Federal do Brasil a respeito das ações institucionais de qualidade de vida no trabalho que foram realizadas no IFRO bem como a relação de quantidades de afastamentos de servidores para tratamento de saúde. Como segunda etapa, houve a classificação dos afastamentos por meio de cálculo de absenteísmo, considerando-se apenas as licenças para tratamento da própria saúde. O cálculo foi baseado na seguinte média:

$$ABS = (\text{número de dias de licença} \times 100) / (\text{número de servidores} \times 365)$$

$$ABS\ 2014 = 1,6$$

$$ABS\ 2015 = 1,9$$

$$ABS\ 2016 = 2$$

$$ABS\ 2017 = 2$$

$$ABS\ 2018 = 1,8$$

Observa-se que proporcionalmente ao número de servidores, os índices de solicitações de afastamento para tratamento de saúde são baixos, tendo um sucessivo aumento nos anos de 2016 e 2017, com uma redução no ano de 2018.

Por tratar-se de uma média geral de absenteísmo, não é possível determinar quais foram as principais causas dos pedidos de afastamento.

Na terceira etapa, foram aplicados questionários para identificar a percepção dos servidores com respeito à qualidade de vida no ambiente de trabalho, baseando-se na Agenda Ambiental na Administração Pública e Formulário de Auto Avaliação em que se mede o desempenho do servidor de forma periódica. O questionário foi enviado a todos os servidores técnicos do IFRO, encaminhados através do endereço eletrônico e utilizando ferramenta informatizada. Como última etapa, foi realizada a discussão teórica entre a legislação vigente sobre direitos humanos e as práticas realizadas ou não no IFRO, bem como a percepção dos servidores também a respeito da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

## **2.2 Instrumentos de coleta de dados**

Foram utilizados três (03) questionários diferentes, com o objetivo de obter informações sobre os grupos a partir de diferentes pontos de vista.

Foram possibilitados 5 tipos de respostas, entre: Concordo Totalmente, Concordo Parcialmente, Indiferente, Discordo Parcialmente, Discordo Totalmente. A primeira opção “Concordo Totalmente” deveria ser marcada quando o respondente concordasse plenamente com a afirmação e do contrário, deveria marcar “Discordo Totalmente” caso discordasse de maneira veemente. A opção “Indiferente” deveria ser marcada em caso de meio termo. Dessa forma foi possível estabelecer um parâmetro de concordância ou discordância do pesquisado com as questões apresentadas.

## **2.3 Caracterização da população alvo**

500 pessoas (media de servidores, levando em consideração os critérios de inclusão e exclusão, e ainda a voluntariedade na hora contribuir com suas respostas.)

## **2.4 Estudos com servidores**

Os servidores receberam o questionário por meio de email institucional e foram convidados a participarem da pesquisa, momento em que foi explicada a finalidade e sistemática da pesquisa. O convite foi feito a todos os servidores técnicos administrativos, de um total de 564 (quinhentos e sessenta e quatro) servidores, a pesquisa teve 187 respondentes.

## **2.5 Critérios de inclusão e exclusão do público**

Como a pesquisa teve três públicos diferentes na busca de resolver a hipótese proposta, foram adotados três critérios:

- Servidor Técnico Administrativo no IFRO que tenha desenvolvido atividades laborais na Reitoria do Instituto no período entre 2012 e 2018;
- Diretor/coordenador responsável pelas ações de Qualidade de vida no IFRO;
- Setor responsável pelo quantitativo de pedido de afastamento médicos de servidores do IFRO.

Da mesma forma foram adotados três critérios para exclusão:

- Demais servidores do IFRO que não sejam técnicos administrativos ou que não tenha exercido atividades compreendidas no período 2012 a 2018;
- Demais diretores/coordenadores e Pró-Reitores do IFRO;
- Setores responsáveis por outros tipos de afastamento.

## **2.6 Riscos e benefícios**

Por se tratar de questionários os pesquisados não estavam sujeitos a riscos excessivos. No entanto, era possível que houvesse constrangimento para responder as questões ou que o servidor se sentisse desconfortável.

Para minimizar esses riscos os pesquisados foram avisados que não eram obrigados a responder ou participar e caso desejassem participar da pesquisa poderiam deixar alguma questão sem resposta caso se sentissem desconfortáveis.

Em relação ao Diretor/Coordenador o risco poderia ser o desconforto por ter que falar de situações que envolvessem qualidade de vida dos servidores.

Para minimizar esses riscos foi assegurado ao Diretor/coordenador que ele não era obrigado a responder, podendo deixar alguma questão em branco.

Quanto ao quantitativo de atestados médicos no período entre 2012 e 2018 os riscos existentes eram que esses dados possam ser acessados por outras pessoas.

Para minimizar esse risco a pesquisa foi feita apenas de forma quantitativa não havendo possibilidade de identificação de servidor. A guarda dos dados ficará aos cuidados do pesquisador (pelo prazo de cinco anos) além da garantia do uso apenas para fins da pesquisa científica.

Espera-se que a pesquisa contribua para melhor a qualidade de vida do servidor, e ainda poderá apresentar alternativas para os principais problemas encontrados em relação à saúde do servidor. Dessa forma, tem o intuito de contribuir tanto para a Instituição como para a qualidade de vida dos servidores.

## **2.7 O Lugar da Pesquisa**

A pesquisa foi feita nos Campus e na Reitoria, perfazendo os Campi: Ariquemes, Cacoal, Colorado, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, São Miguel do Guaporé, Porto Velho Zona Norte, Porto Velho Calama e Vilhena.

### **2.7.1 Contexto histórico dos Institutos Federais**

O Instituto Federal de Educação de Rondônia é uma instituição especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, atuando também na educação básica e superior, na pesquisa e no desenvolvimento de produtos e serviços em estreita articulação com a sociedade.

Territorialmente, o Instituto Federal de Rondônia está presente em vários municípios do Estado, ofertando Educação presencial em 09 (nove) *campus* presenciais e Educação à Distância, além dos 25 pólos já atendidos. O IFRO formalizou termo de cooperação com o Governo do Estado para o atendimento de mais 176 polos de EaD.

O IFRO é detentor de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às universidades federais. É uma instituição especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, atuando na educação básica e superior, na pesquisa e no desenvolvimento de produtos e serviços em estreita articulação com a sociedade.

### **2.7.2 Institutos Federais no Estado de Rondônia**

**MISSÃO** “Promover educação profissional, científica e tecnológica de excelência, por meio da integração entre ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento humano, econômico, cultural, social e ambiental sustentável.”

**VISÃO**, “Consolidar a atuação institucional, sendo reconhecido pela sociedade como agente de transformação social, econômica, cultural e ambiental de excelência.”

**VALORES** “Ética, transparência, comprometimento, equidade, democracia, respeito e efetividade”.

### **2.7.3 A origem dos *campis* nos municípios**

Nos *campis* dos municípios têm: Ariquemes, Cacoal, Colorado, Guajará-Mirim, Jaru, Ji-Paraná, São Miguel do Guaporé, Porto Velho Zona Norte, Porto Velho Calama, Vilhena. As legislações pertinentes à autorização e funcionamento são as normativas: Portaria n° 4, de 06 de janeiro de 2009, Autorização do funcionamento do campus Avançado Cacoal e do campus Avançado Porto Velho Zona Norte, por meio da Portaria n° 1.366, de 06 de dezembro de 2010, além do campus Vilhena, por meio da Portaria n° 1.170, de 21 de setembro de 2010.

Início das atividades letivas do Campus Ariquemes, campus Guajará-Mirim, através da Ordem de Serviço n° 17, de 20 de dezembro de 2012, Campus Porto Velho Calama (Portaria n° 330, de 23 de abril de 2013). Ato autorizativo dos campi Guajará-Mirim e Jaru (Avançado), ambos por meio da Portaria n° 378, de 9 de maio de 2016. Campus Avançado Jaru foi alterado para Campus Jaru, conforme Portaria MEC N° 1.053, de 5 de setembro de 2017.

## **CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

---

### **3.1 Apresentação e análise estatísticas dos resultados alcançados com o estudo realizado nos Campi com servidores**

Segue a apresentação dos resultados coletados a partir dos questionários que constam na íntegra nos apêndices ao final do trabalho e que foram respondidos pelos servidores e servidoras organizados em gráficos e por temática apresentada nos procedimentos de coleta de dados. Os resultados apresentados seguem a ordem descrita no questionário aplicado e de acordo com cada item elencado. A seguir temos o início da análise tendo como base o primeiro gráfico que se refere à temática do uso e desenvolvimento de capacidades.

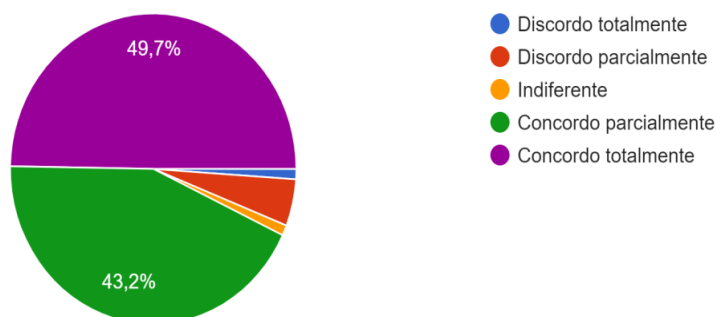
#### **3.1.1 Uso e desenvolvimento de capacidades**

No primeiro dado coletado a partir do gráfico 1 apresentado na sequência demonstra-se as respostas dos servidores a respeito do utilização de suas habilidade profissionais durante o desenvolvimento de suas atividades.

**Gráfico 1.** Uso e desenvolvimento de capacidades

## Os seus conhecimentos e habilidades profissionais são utilizados nas suas atividades laborativas no IFRO?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

No gráfico 1 são apresentados que os conhecimentos profissionais de servidores e servidoras são utilizados em suas atividades de trabalho, pois 49,7% de servidores e servidoras concordam totalmente com a questão perguntada.

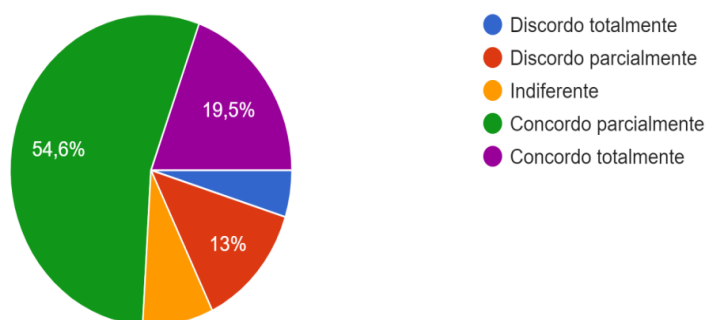
Entretanto, um percentual de 43,2%, percentual de servidores e servidoras concordam de forma parcial que suas atividades profissionais são utilizadas em seu trabalho diário. O resultado demonstra que as atividades profissionais são aproveitadas e reconhecidas de forma eficiente e em consonância com as atividades profissionais desenvolvidas por servidores e servidoras.

A seguir é apresentado o próximo gráfico referente à temática do uso e desenvolvimento de suas capacidades, onde foi questionado sobre servidores e servidoras desenvolverem suas atividades laborativas de forma autônoma no âmbito do IFRO, conforme descrito no segundo gráfico que segue:

### **Gráfico 2.** Uso e desenvolvimento de capacidades

## Você exerce as suas atividades laborativas de forma autônoma no âmbito do IFRO?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

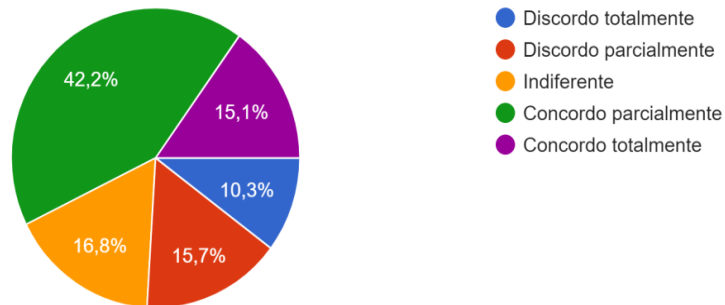
De acordo com o resultado apresentado no gráfico 2, a maioria de servidores, em um percentual de 54,6% concorda parcialmente e 19,5% concordam totalmente que suas atividades laborativas são exercidas de forma autônoma no âmbito do IFRO. O que demonstra um resultado positivo referente a autonomia no desenvolvimento de suas funções, mas deve a instituição buscar avaliar em sua totalidade os servidores que concordam parcialmente, quantificando de forma positiva a qualidade no desempenho das funções no ambiente de trabalho pelos servidores.

O próximo resultado refere-se à valorização das metas alcançadas por cada servidor e servidora no desempenho de seu trabalho como demonstrado no Gráfico 3:

### Gráfico 3. Uso e desenvolvimento de capacidade

O IFRO valoriza os resultados e metas alcançadas por você no desempenho de seu trabalho?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

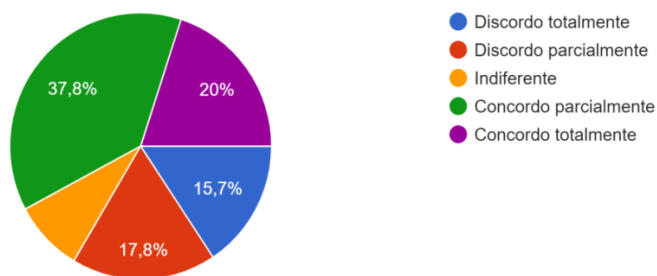
De acordo com o gráfico 3 apresentado, uma maioria de 42,2% dos servidores concorda parcialmente e 15,1% concordam totalmente que há valorização por parte do IFRO nos resultados e metas alcançados no desempenho do seu trabalho. O resultado demonstra que a instituição tem atendido em parte a valorização dos servidores e servidoras no tocante as metas alcançadas no desempenho de seu trabalho.

A seguir apresentamos o gráfico 4 referente ao resultado relacionado à capacitação de servidores e servidoras para o exercício de suas atividades administrativas no setor de trabalho:

### Gráfico 4. Uso e desenvolvimento de capacidade

Você foi devidamente capacitado, para exercer suas atividades administrativas no seu setor de trabalho?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

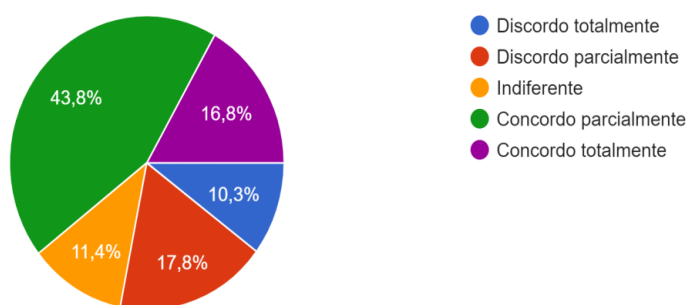
O resultado aponta um percentual de 37,8% dos servidores e servidoras concordam parcialmente que estão devidamente capacitados para exercer suas atividades administrativas no setor de trabalho, enquanto 20% concordam totalmente, resultado este que demonstra que a maioria dos servidores manifestaram-se que são capacitados para o desenvolvimento de suas atividades administrativas.

Apresenta-se o gráfico 5 com os resultados referentes à existência de demandas excessivas ou sobre possíveis pressões para a obtenção de resultados:

**Gráfico 5.** Uso e desenvolvimento de capacidade

Você sente que trabalha com demandas excessivas ou se sente pressionado para obtenção de resultados?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

O resultado obtido na pesquisa com os servidores, aponta que uma maioria de 43,8% concorda parcialmente que existem demandas excessivas e pressão no ambiente de trabalho para obtenção de resultados.

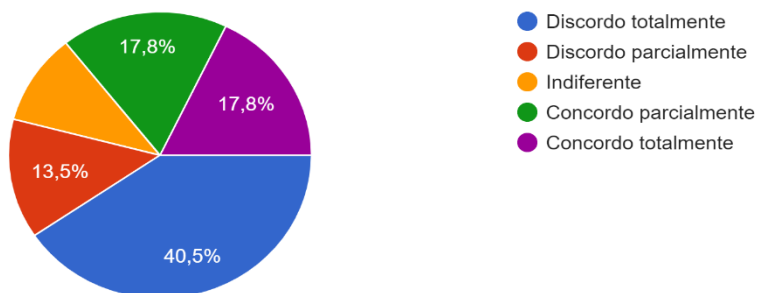
Ao final dos resultados apresentados em relação ao uso e desenvolvimento de capacidades, os gráficos apresentados demonstram que uma maioria de servidores, respondeu considerar que são valorizados e têm autonomia para cumprir com suas metas, sendo um resultado positivo para a Instituição. Porém, o que deve ser observada pela gestão é que a maioria dos servidores afirma que têm suas atividades laborais com demandas excessivas e pressões para a obtenção de resultados, questão essa que deve ser avaliada, buscando-se alternativas para a solução da problemática, pois esse dado aponta interferência na qualidade de vida e na saúde física e mental de cada trabalhador e trabalhadora.

O gráfico a seguir apresenta os seguintes questionamentos:

**Gráfico 6.** Uso e desenvolvimento de capacidade

Você já sofreu assédio moral no âmbito do seu trabalho em razão de suas atribuições?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Analisando os resultados apresentados pelos servidores demonstram que 40,5% discordam totalmente e 17,8% concordam parcialmente, enquanto isso 17,8% concordam totalmente, 13,5% discordam parcialmente que já sofreram assédio moral no âmbito do trabalho em razão das suas atribuições. Os resultados revelam que apesar de um índice considerável se manifestar que não sofre o assédio moral, pelos índices apresentados há evidências que ocorrem situações de assédio dentro da instituição, ainda que em quantidade menos expressiva, portanto a instituição, deverá buscar ações para coibir essas condutas, tendo em vista que essas situações podem gerar problemas psicológicos nos servidores interferindo até mesmo em sua vida particular.

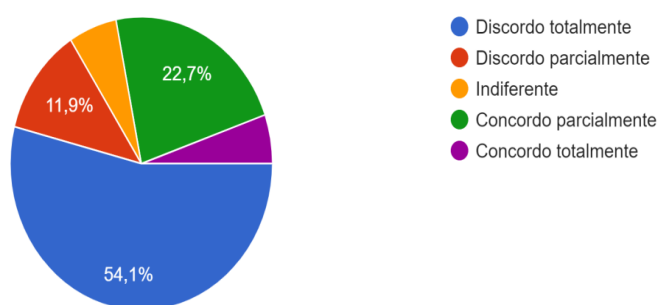
### 3.1.2 Integração social e interna

Na temática relacionada à integração social e interna, apresentamos os resultados que apontam as respostas elencadas pelos servidores e servidoras. Segue o primeiro resultado no Gráfico 7:

### Gráfico 7. Integração social e interna

Existe algum espaço na instituição destinado a as atividades de ginástica laboral ou similares em prol dos servidores?

185 respostas



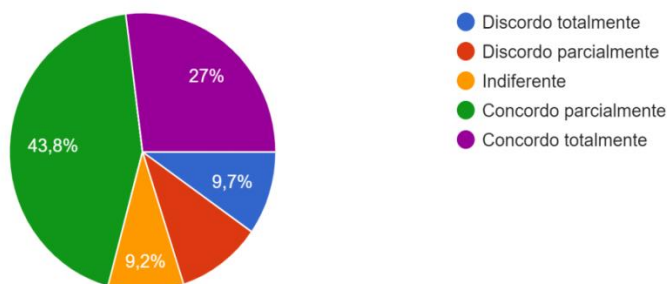
**Fonte:** Elaborado pela autora.

O resultado apresentado demonstra que não existe espaço destinado a realização de atividades de ginástica laboral ou similares que são ofertados aos servidores e servidoras, sendo uma maioria em percentual de 54,1% de servidoras e servidores afirmando discordar totalmente que exista esse tipo de espaço.

### Gráfico 8. Integração social e interna

### O Gestor responsável pelo seu ambiente de trabalho busca alternativas para a solução da problemática quando elas surgem?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

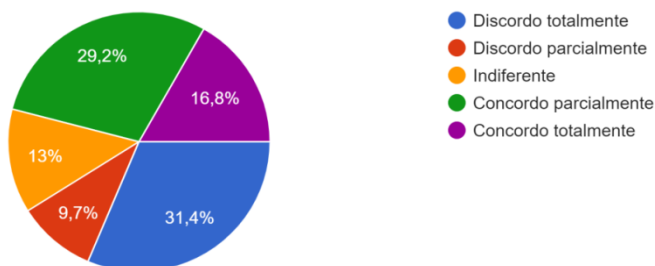
O gráfico 8 apresenta os resultados relacionados à gestão responsável pelo ambiente de trabalho dos servidores, onde se questiona se a gestão busca alternativas para a solução de problemáticas que surgem no ambiente de trabalho.

Os resultados indicam que uma maioria de 43,8% concorda parcialmente que a gestão apresente alternativas para a solução de problemáticas que surgem no ambiente de trabalho. Portanto 27% concorda totalmente, demonstrando um resultado satisfatório, por parte da gestão em apresentar alternativas para a solução das problemáticas no ambiente de trabalho, no qual deverá ser avaliado pela gestão, a concordância parcial e quais são os motivos para que possa buscar ações e concluir de forma satisfatória os resultados.

### **Gráfico 9.** Integração social e interna

Você se sente ou já foi discriminado em razão de seu cargo pela equipe de trabalho?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

O gráfico 9 apresenta o resultado sobre discriminação sofrida por servidores e servidoras pela equipe de trabalho em função do cargo exercido. Uma maioria de 31,4% de servidores e servidoras aponta que discordam totalmente sobre a discriminação em razão do cargo. Entretanto, um percentual de 29,2% dos servidores e servidoras concordam parcialmente que existe discriminação em função do cargo que exercem. O resultado aponta que embora em menor grau ainda persista discriminação entre cargos, a instituição, deve buscar alternativas de conscientização para solução da problemática apresentada.

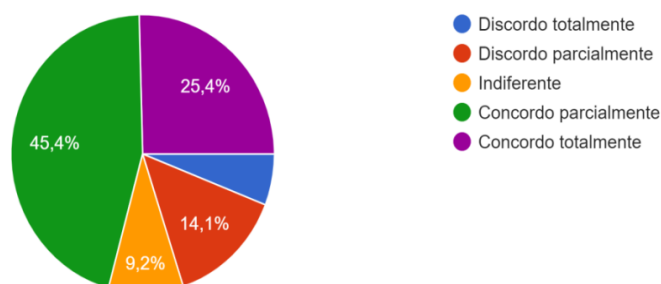
### 3.1.3 Respeito à legislação

Em respeito à temática da legislação, foi questionado aos servidores se existem o respeito à legislação por parte da instituição, onde os resultados apresentados foram:

**Gráfico 10.** Respeito à legislação

O Instituto conhece e respeita normas e padrões internos necessários ao exercício de suas atividades?

185 respostas



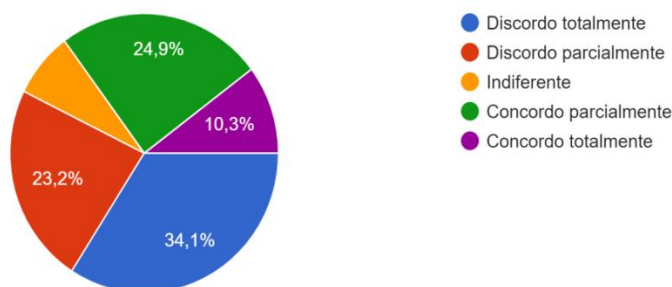
**Fonte:** Elaborado pela autora.

Sobre a primeira questão relacionada com o conhecimento e respeito das normas e padrões internos por parte do Instituto, a maioria de 45,4% de servidores e servidoras concordam parcialmente e 25,4% concordam totalmente, nesse contexto ficou demonstrado que as normas e padrões internos por parte da instituição é observada.

**Gráfico 11.** Respeito à legislação

O tratamento que o Instituto dispõe aos servidores técnicos administrativos é de forma igualitária aos servidores ...tre os membros da equipe de trabalho?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Os resultados do gráfico 11 relacionados ao tratamento que o Instituto dispensa aos técnicos e a equipe de trabalho se configura de forma igualitária. As respostas apontam que uma maioria de 34,1% discorda totalmente, entretanto, 24,9% concorda parcialmente e 10,3% concordam totalmente. O resultado apresentado sugere a existência de desigualdades entre membros das equipes no que se refere ao cargo entre técnicos administrativos e outros, porquanto a instituição deve buscar ações que visem identificar essas desigualdades, motivação, informações, inclusive implementar ações no sentido de solucionar a problemática apresentada.

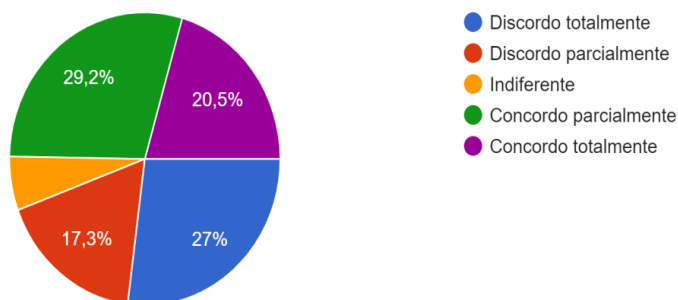
### 3.1.4 Condições de segurança e saúde no trabalho

Sobre a temática relacionada às condições de segurança e saúde no trabalho apresentam-se os resultados elencados nos gráficos que seguem:

## Gráfico 12. Condições de segurança e saúde no trabalho

A sua jornada de trabalho contribui para sua qualidade de vida?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

O resultado apresentado aponta que 27% de servidores e servidoras discordam totalmente em relação à carga horária contribuir como fator de qualidade de vida. Enquanto 29,2% concordam parcialmente e 20,5% concordam totalmente, em relação ao questionamento sobre a jornada de trabalho interferir na sua qualidade de vida. Considerando a percepção dos servidores investigados observa-se que foi afirmado a carga horária dos servidores influencia parcialmente e/ou totalmente na vida destes, as respostas apontam que na percepção dos servidores a carga horária interfere na qualidade de vida de forma satisfatória. Ressalta-se que a pesquisa foi realizada à época em que os servidores desenvolviam suas atividades laborativas com carga horária de 30 horas semanais.

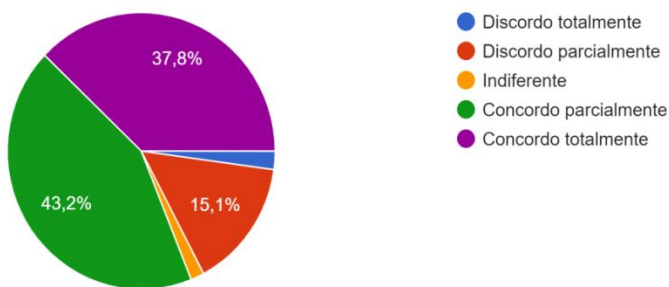
Cumprе ressaltar que posteriormente foi emitida a portaria sobre o nº 893/REIT - CGAB/IFRO, DE 29 DE ABRIL DE 2019, restando prejudicada a análise, tendo em vista que os servidores estão desenvolvendo suas atividades laborativas 40 horas semanais, dessa forma poderá haver mudança de opiniões quanto à influência da jornada de trabalho na qualidade de vida.

Em relação às condições de estrutura do ambiente de trabalho quanto à iluminação, ventilação, temperatura, ruídos, higiene, segurança e mobiliários adequados entre outras condições, apresentam-se o gráfico 13 com os resultados, conforme segue:

**Gráfico 13.** Condições de segurança e saúde no trabalho

A estrutura do seu ambiente de trabalho possui condições de iluminação, ventilação, temperatura, ruído, higien...segurança e mobiliários são adequados?

185 respostas



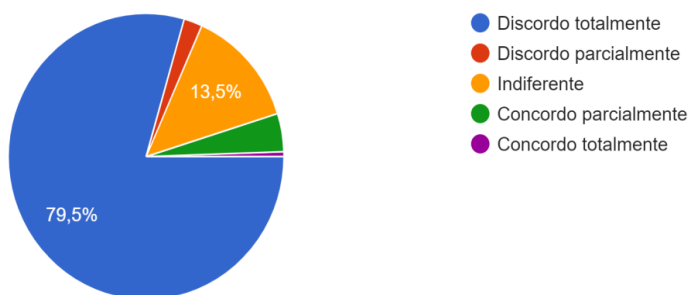
**Fonte:** Elaborado pela autora.

De acordo com os resultados elencados, uma maioria de 43,2% de servidores e servidoras concorda parcialmente que a estrutura e condições no ambiente de trabalho são adequadas. Enquanto que 37,8% dos funcionários e funcionárias concordam totalmente. As respostas confirmam que o IFRO, tem uma estrutura adequada para desenvolvimento das atividades dos servidores, no entanto, devem ser analisadas no contexto geral as questões abertas, momento em que expostas as necessidades específicas de cada Campus.

**Gráfico 14.** Condições de segurança e saúde no trabalho

## Você já passou por algum atendimento psicológico oferecido pela instituição?

185 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Em relação à questão específica sobre a saúde no trabalho, quando do questionamento sobre atendimento psicológico oferecido pela instituição, uma maioria de 79,5% de servidores e servidoras discorda totalmente, as respostas indicam que não existe a oferta desse atendimento por parte da instituição.

Ao final da apresentação dos resultados relacionados ao atendimento as normas, legislação, segurança e saúde no trabalho, as respostas apontam que se faz necessário a observância da instituição em implantar medidas e projetos que atendam as condições mínimas para a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Na sequência da sessão posterior, onde são apresentadas as respostas objetivas elencadas pelos servidores e servidoras fica evidente a necessidade da instituição em relação a busca dessa qualidade.

### 3.2 O estudo com servidores

Além dos resultados apresentadas nas respostas objetivas respondidas por servidores técnicos administrativos, foi encaminhado no final de todos os questionários, questões abertas para que servidores, para se posicionarem em relação à temática relacionada às condições e estrutura do ambiente de trabalho e saúde nas atividades laborais dos funcionários e funcionárias pertencentes ao quadro do Instituto Federal de Educação.

Para melhor entendimento e organização dos resultados apresentados, as respostas foram organizadas por temas que fazem referência às respostas fechadas que foram coletas nos questionários respondidos, buscando relacionar comparativamente as respostas abertas com a estatística apresentada nos gráficos que consolidam as respostas anteriores.

Seguem as respostas objetivas encaminhadas pelos servidores técnicos administrativos do IFRO, apontando suas necessidades e sugestões para a melhoria do ambiente de trabalho organizadas por temáticas, de acordo com cada resposta-sugestão informada o resumo, ressaltando que as respostas se refere a instituição de forma geral, no âmbito dos Campi e Reitoria.

As respostas apresentadas pelos servidores foi classificada de acordo com 4 eixos temáticos de atuação (Estrutura e condições de trabalho adequados, Capacitação e desenvolvimento de habilidades, Saúde e Segurança no trabalho, Capacidade de Gestão). De acordo com as respostas apresentadas, os servidores entendem que visando à melhoria na qualidade de vida de seus servidores o IFRO poderia proporcionar:

### **3.2.1 Estrutura e condições de trabalho adequado**

No eixo temático estrutura e condições de trabalho os servidores apresentaram como principais demandas, a criação de espaços de convivências, ambiente para refeições, locais para descanso no intervalo de almoço e banheiros com chuveiros, além de atenção em relação à ergonomia.

**Tabela 1:** Espaço físico

---

Temática	Espaço físico
----------	---------------

---

<b>Servidor 1</b>	Sala de convivência para um melhor relacionamento entre os servidores;
<b>Servidor 2</b>	Incentivar seus servidores a ocuparem os espaços de convivência que já existem na Reitoria;
<b>Servidor 3</b>	Ambiente propício para os filhos de servidores quando necessário.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 2: Ambiente para almoço e descanso**

<b>Temática</b>	<b>Ambiente para almoço e descanso</b>
<b>Servidor 1</b>	Ambiente adequado para as refeições;
<b>Servidor 2</b>	Aquisição de novo aparelho de micro-ondas para a copa. Não temos onde esquentar refeições;
<b>Servidor 3</b>	Local adequado para almoçar e descansar (após o almoço);
<b>Servidor 4</b>	Ambiente de socialização e descanso, já que não vamos em casa no almoço;
<b>Servidor 5</b>	Que os Campis possuam um local de descanso adequado aonde os servidores que não vão para casa no horário do almoço, possam descansar.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 3: Infra Estrutura**

<b>Temática</b>	<b>Infra Estrutura</b>
<b>Servidor 1</b>	Adequações das cadeiras e monitores, a fim de melhorar a ergonomia de seus servidores;
<b>Servidor 2</b>	Verificação de ruídos do ar condicionado, quantidade de servidor por sala etc;
<b>Servidor 3</b>	Janela em todas as salas. Cortinas para impedir a incidência direta do Sol nos olhos/corpo dentro das salas no período próximo ao pôr-do-sol;
<b>Servidor 4</b>	Ausência de espaço físico e estrutura adequada para equipe de trabalho;
<b>Servidor 5</b>	Instalação de um vestiário (com chuveiro), uma vez que atualmente a Reitoria não comporta o que dificulta para os servidores que, por ventura, queiram utilizar outros meios de transporte; Banheiro com chuveiro para atendimento aos servidores que ficam direto no ambiente de trabalho;

<b>Servidor 6</b>	Análise e melhoria da ergonomia nos ambientes de trabalho;
<b>Servidor 7</b>	Frigobar, Quadro branco e Cortinas.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

### 3.2.2 Capacitação e desenvolvimento de habilidades

Quando questionados sobre a temática capacitação e desenvolvimento de habilidades os servidores técnicos administrativos apresentaram como principais sugestões que a Instituição possa considerar investir em ações que possibilitem qualidade de vida, melhor convivência entre chefia e subordinados, oportunidades para ocupação de cargos de chefia aos técnicos e cursos de curta duração sobre temáticas de interesse institucional e pessoal aos servidores.

**Tabela 4:** Valorização do servidor

Temática	Valorização do servidor
<b>Servidor 1</b>	Considerar as aptidões de trabalho e a formação dos servidores
<b>Servidor 2</b>	Possibilitar aos técnicos administrativos a oportunidade de ocupar cargos de chefia e direção;
<b>Servidor 3</b>	Possibilitar a participação dos técnicos em cursos de capacitação e pós-graduações.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 5:** Gestão de conflitos e convivência

Temática	Gestão de conflitos e convivência
<b>Servidor 1</b>	Gestores qualificados para trabalhar com o desenvolvimento de equipes e resolução de conflitos;
<b>Servidor 2</b>	Que o instituto ofereça curso para as pessoas que estão no cargo de chefia imediata, curso de boas maneiras de tratamento com o próximo, palestras que mostrem como interagir com os colegas e público;
	Relações interpessoais precisam ser melhoradas de forma prática.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 6: Capacitação**

Temática	Capacitação
Servidor 1	Investimento em capacitação práticas, para as atividades do setor;
Servidor 2	Cursos de capacitação sobre como evitar o stress, cursos de Coaching;
Servidor 3	Palestras e cursos de curta duração sobre temas como planejamento financeiro, ambiente familiar, assédio moral e físico, crescimento profissional, investimentos, atualidades;
Servidor 4	Cursos relacionado às atividades manuais (jardinagem, dobraduras, culinária).

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

### 3.2.3 Saúde e segurança no trabalho

Nessa área de saúde e segurança do trabalho, observamos que os servidores apresentaram diversos questionamentos, com ênfase na necessidade de atividades culturais, ginástica/atividades laborais, atendimento psicológico e atividades de socialização, de forma geral.

Os servidores não foram identificados durante a exposição da percepção de suas necessidades que podem ser atendidas pela Instituição.

Algumas das necessidades relatadas foram repetidas por diversos servidores, o que demonstra que vários têm a mesma percepção a respeito das questões investigadas:

**Tabela 7: Qualidade de Vida**

Temática	Qualidade de vida
Servidor 1	Atividades voltadas para melhorar a qualidade de vida dos servidores periodicamente;
Servidor 2	Ações culturais quinzenais ou mensais envolvendo os servidores (shows de calouros, peças teatrais, exposições de artes visuais, cineclube, clube do livro, etc);
Servidor 3	Promoção de momentos de convívio e descontração entre os servidores (Exemplo: coffee break bi (tri/se) mensal com apoio da gestão local);
Servidor 4	Seria interessante implantar um projeto de qualidade de vida do servidor, para

	verificar os pontos que precisam de melhora e possibilitar que providências sejam tomadas;
<b>Servidor 5</b>	Lanches saudáveis na cantina;
<b>Servidor 6</b>	Respeito às diferenças;
<b>Servidor 7</b>	Manter uma equipe em cada unidade, responsável por realizar estudos e atividades, em prol da melhoria da qualidade de vida dos seus servidores;
<b>Servidor 8</b>	Um programa constante de qualidade de vida, que promova uma real integração entre os servidores e acompanhamento das condições psicológicas destes;
<b>Servidor 9</b>	Inclusão de servidores que atuem ou não na gestão nas atividades de qualidade de vida.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 8:** Atividades físicas laborais

<b>Temática</b>	<b>Atividades físicas laborais</b>
<b>Servidor 1</b>	Mais exercícios laborais;
<b>Servidor 2</b>	Ginástica laboral com maior frequência;
<b>Servidor 3</b>	Proponho a ideia da ginástica laboral, alongamentos e projetos desenvolvidos por psicóloga;
<b>Servidor 4</b>	Inserir ações que contribuam para a preservação à saúde laboral, como (ginástica, atendimento psicológico, lazer e outros);
<b>Servidor 5</b>	Estímulo a atividades físicas a colaboração dos professores de educação física e, até mesmo, com a estruturação de uma mini academia na reitoria;
<b>Servidor 6</b>	Manutenção e ampliação de atividades de ginástica laboral entre outras atividades lúdicas que possibilitem a interação entre os servidores;
<b>Servidor 7</b>	Ginástica laboral, servidores suficientes para atender a demanda de trabalho e não sobrecarregar os existentes;
<b>Servidor 8</b>	Participação dos servidores em corridas e caminhadas promovidas pelo IFRO, incentivo a alimentação saudável e a prática de exercícios físicos.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 9:** Ergonomia

Temática	Ergonomia
Servidor 1	Possibilitar acesso à ergonomia;
Servidor 2	Fazer uma campanha para conscientizar os servidores sobre as patologias advindas do trabalho e ergonomia.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 10:** Atendimento psicológico

Temática	Atendimento psicológico
Servidor 1	Atendimento psicológico, acolhimento para casos em que seja necessário;
Servidor 2	Horário para atendimento psicológico em parceria com SSIAS nas dependências da Reitoria;
Servidor 3	Oferecer atendimento psicológico e de saúde global do servidor, pois muito adoecem em virtude das relações no trabalho e alguns por sobrecarga;
Servidor 4	Atuação de um setor de qualidade de vida promovendo parceria com psicólogos do SIASS e instituições que ofereçam terapias alternativas como yoga, massagem entre outros.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 11:** Atividades Culturais

Temática	Atividades Culturais
Servidor 1	Investir em atividades culturais no ambiente de trabalho;
Servidor 2	Comemoração dos aniversariantes do semestre, ter mais momentos de interação entre os servidores, professores e técnicos, realizar confraternizações no fim do ano.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 12:** Carga horária

Temática	Carga Horária
Servidor 1	Permitir a flexibilização de horários, que garante que a vida do servidor não se resume apenas a casa/trabalho/casa;
Servidor 2	Manter a jornada flexibilizada para todos os TAES, isso evitará desavenças entre setores, o que acarretará na qualidade do convívio no ambiente de trabalho, reduzindo

	stress corporativo;
<b>Servidor 3</b>	Carga horária de 30h semanais; Horário corrido para os técnicos; Volta das 6 horas na instituição;
<b>Servidor 4</b>	Flexibilidade na carga horária alinhada a produtividade.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

### 3.2.4 Capacidade de gestão

No item capacidade de gestão, observa-se que os servidores apresentaram a percepção da necessidade de revisão de normas vigentes, não diferenciação no tratamento entre técnicos e professores, aumento no quantitativo de servidores, ações de conscientização quanto às formas de tratamento entre chefia e subordinados e humanização de ações.

**Tabela 13:** Normas regulamentares

Temática	Normas Regulamentares
<b>Servidor 1</b>	Revisão urgente do Regimento Geral;
<b>Servidor 2</b>	Regulamento determinando as funções dos TAEs na instituição;
<b>Servidor 3</b>	Regulamento de carga horária TAE, abrindo a possibilidade de, no mínimo, pesquisa e extensão;
<b>Servidor 4</b>	Gestão participativa manter a flexibilização da jornada de trabalho de 30 horas semanais para os técnicos;
<b>Servidor 5</b>	Implementação de novas modalidades de trabalho (teletrabalho, trabalho EaD, trabalho por frentes/metras)
<b>Servidor 6</b>	Proposta de equiparação entre técnicos e professores e que nossas maiores habilidades sejam exigidas, em detrimento de outras para as quais não somos formados.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 14:** Relacionamento interpessoal

Temática	Relacionamento Interpessoal
----------	-----------------------------

<b>Servidor 1</b>	Diálogo com TAEs para tomada decisões;
<b>Servidor 2</b>	Criar possibilidade de feedbacks;
<b>Servidor 3</b>	Melhor tratamento por parte dos gestores, que estes lidem com as pessoas de uma forma igualitária independente de cargo;
<b>Servidor 4</b>	Tratamento isonômico a todos independente de cargos;
<b>Servidor 5</b>	Promoção de integração pela gestão do campus, alguns colegas colocam isso como atribuição individual o que não funciona;
<b>Servidor 6</b>	Diminuir as diferenças entre os tratamentos dados a professores e TAE's;

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 15: Gestão**

<b>Temática</b>	<b>Gestão</b>
<b>Servidor 1</b>	Mais organização no fluxo de trabalho;
<b>Servidor 2</b>	A Diretoria de Gestão de Pessoas para que possa ter o olhar mais humano sobre a gestão de pessoas, ultrapassando a visão mais tradicional de recursos humanos;
<b>Servidor 3</b>	Promoções para cargos de chefia por critérios de competência, conhecimento e bom relacionamento interpessoal motivariam imensamente os demais servidores e beneficiaria o IFRO, buscar uma gestão voltada para resultados;
<b>Servidor 4</b>	Maior valorização do servidor, principalmente quanto aos assistentes de aluno;
<b>Servidor 5</b>	Maior valorização do trabalho técnico dos TAEs. Olhar mais humano por parte da gestão;
<b>Servidor 6</b>	Valorização do servidor pela produtividade;
<b>Servidor 7</b>	Valorização dos técnicos;
<b>Servidor 8</b>	Investimento em sistemas para aperfeiçoar o trabalho e diminuir a demanda rotineira;
<b>Servidor 9</b>	Realizar pesquisa sobre satisfação dos servidores no desenvolvimento de suas atividades ou afinidade com o trabalho desenvolvido/setor;
<b>Servidor 10</b>	Defesa institucional de direitos semelhantes à de outras categorias (RSC por exemplo);
<b>Servidor 11</b>	Valorização do servidor por sua atuação, independente da carreira (docente ou TAE);
<b>Servidor 12</b>	É necessária uma gestão compartilhada, e que haja mais interação entre TAE e docentes no sentido de valorização do trabalho de ambas as categorias, diminuir a diferenciação no tratamento entre técnicos e docentes;

<b>Servidor 13</b>	Que os anseios, opiniões e percepções dos servidores do setor sejam discutidos e considerados a partir de uma prática de gestão participativa, justa e democrática, de forma a embasar a gestão local nas decisões diretamente relacionadas com as atividades do setor;
<b>Servidor 14</b>	Que os TAES que não possuem cargo de chefia possam ter mais representatividade quanto às possibilidades de melhoria;
<b>Servidor 15</b>	Observar a sobrecarga de trabalho, devido à escassez de colaboradores. Para amenizar essa situação, uma sugestão seria reavaliar as lotações com vistas a amparar os setores em situações mais precárias;
<b>Servidor 16</b>	Aumento da quantidade de servidores para dividir a demanda de trabalho.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

**Tabela 16: Diversas**

<b>Temática</b>	<b>Diversas</b>
<b>Servidor 1</b>	Sugiro uma análise da qualidade de vida dos servidores após cancelamento da Jornada de trabalho de 30 horas para verem como caiu e desmotivou os servidores dentro da instituição;
<b>Servidor 2</b>	Melhor otimização do horário de trabalho, sempre buscando a produtividade e não apenas o cumprimento de horário;
<b>Servidor 3</b>	Ações direcionadas a assédio moral e sexual;
<b>Servidor 4</b>	Promoção de debate sobre a questão de assédio, bem como o sigilo profissional deve ser preservado.

**Fonte:** Dados da pesquisa da Autora, 2019.

### **3.3 Resultados dos estudos realizados com servidores**

A partir dos resultados apresentados, tanto na primeira coleta de dados a partir dos questionários, quanto nas questões abertas ficou demonstrado que o Instituto Federal de Educação do Estado de Rondônia deverá buscar alternativas para dirimir as situações que podem vir a interferir de forma prejudicial na qualidade de vida dos servidores.

Na apresentação dos resultados estatísticos a partir dos gráficos consolidados com as respostas, foi possível perceber que os servidores exemplificaram de forma geral as dificuldades enfrentadas no dia a dia existente em relação a seu ambiente de trabalho, embora em sua maioria os dados apresentados correspondam sobretudo, à gestão no Instituto e saúde física e mental dos servidores.

Na análise das questões abertas respondidas pelos servidores ficaram evidente os problemas existentes, sobretudo em relação às questões relacionadas com a gestão a problemática com o maior percentual corresponde a saúde mental do servidor, deste modo a necessidade de buscar alternativas para solucionar os problemas apresentados.

As respostas, demonstram situações que devem ser solucionadas pela gestão, dessa forma com o resultado apresentado, a instituição poderá pautar ações no sentido de buscar uma gestão que alcancem os objetivos positivos e eficientes.

O atendimento às sugestões elencadas pelos servidores acarretaria melhorias no ambiente de trabalho, em conformidade com as normas e garantias estabelecidas pelos direitos humanos.

Por fim, é importante ressaltar que para além das questões apontadas pelos servidores, estes também elencaram diversas sugestões para a melhoria, onde ficam mais evidentes as sugestões de ações na área da saúde física e mental, bem como sugestões apontadas para a melhor gestão no trabalho desenvolvido na Instituição.

As sugestões se apresentam de forma clara e se propõe a colaborar para a melhoria de qualidade de vida dos servidores, caso a gestão da Instituição tenha disponibilidade em coloca-las em prática através de projetos e das sugestões apontadas.

### **3.4 Resultados comparativos dos estudos realizados entre a gestão dos servidores públicos técnicos administrativos do IFRO.**

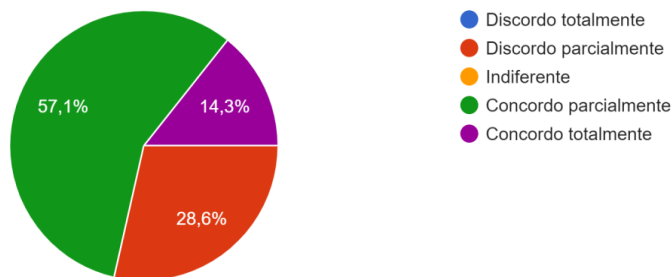
Nos resultados obtidos através de questionários aplicados junto a Diretoria e Coordenadorias de Gestão de Pessoas do IFRO, obedecendo aos os mesmos eixos questionados anteriormente pelos

servidores técnicos administrativos do IFRO, obtiveram-se os seguintes resultados, na primeira temática relacionada ao uso e desenvolvimento de capacidades, conforme o gráfico 15 que segue:

**Gráfico 15.** Uso e desenvolvimento de capacidades

Os servidores são incentivados a desenvolverem suas capacidades laborais no ambiente de trabalho?

7 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

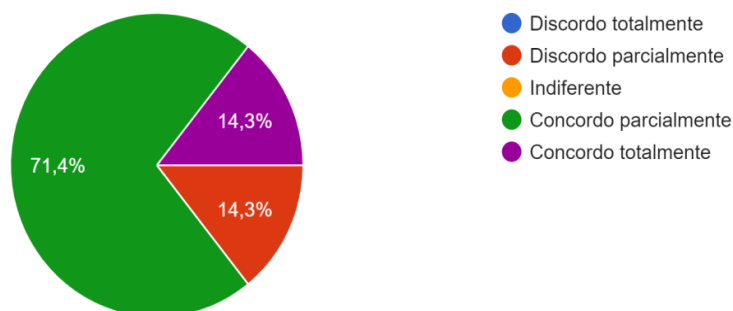
De acordo com o resultado do gráfico apresentado, o incentivo ao desenvolvimento das capacidades laborais no ambiente de trabalho teve uma maioria de 57,1% de diretores, diretoras, coordenadores e coordenadoras que responderam concordar parcialmente.

O gráfico 16 apresenta o resultado dentro do eixo relacionado ao uso e desenvolvimento de capacidades, onde o gráfico indica que uma maioria significativa em percentual de 71,4% concorda parcialmente em relação à instituição valorizar os resultados e desempenho de seus servidores.

**Gráfico 16.** Uso e desenvolvimento de capacidades

## A instituição valoriza os resultados e desempenho de seus servidores?

7 respostas



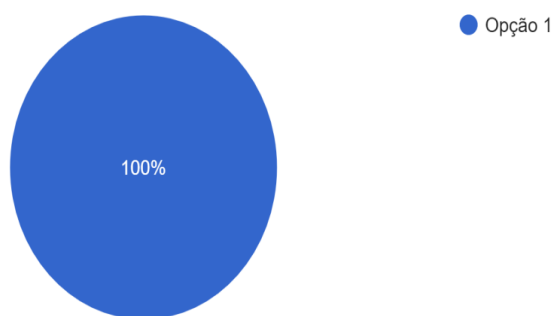
**Fonte:** Elaborado pela autora.

A questão relacionada ao incentivo de capacitação abrange todos os coordenadores, foi apresentado um resultado de 100%, observando-se que tal resposta é unânime entre diretores e coordenadores que concordam totalmente com a assertiva, de acordo com o resultado do Gráfico 17:

**Gráfico 17.** Uso e desenvolvimento de capacidades

Os incentivos através de capacitação abrange todos os servidores nas diversas áreas administrativas?

6 respostas



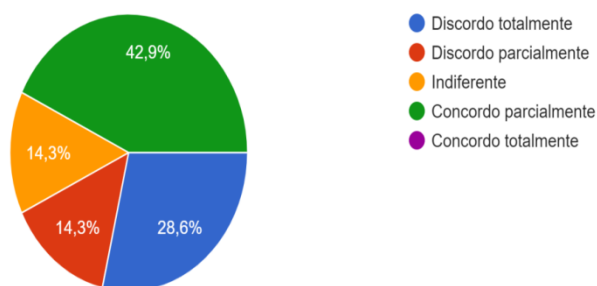
**Fonte:** Elaborado pela autora.

Apresenta-se no gráfico 18 relacionado à oferta de espaço por parte do Instituto, destinado a atividades de ginástica laboral e similares aos servidores da instituição. Onde se apresenta um percentual de 42,9%, em que a maioria concorda parcialmente com a afirmativa de que a Instituição oferta espaços para atividades laborais e/ou similares aos servidores, conforme o resultado apresentado no gráfico que segue:

**Gráfico 18.** Uso e desenvolvimento de capacidades

A Instituição destina algum espaço para desenvolvimento de atividades de ginástica laboral ou similares para os servidores?

7 respostas



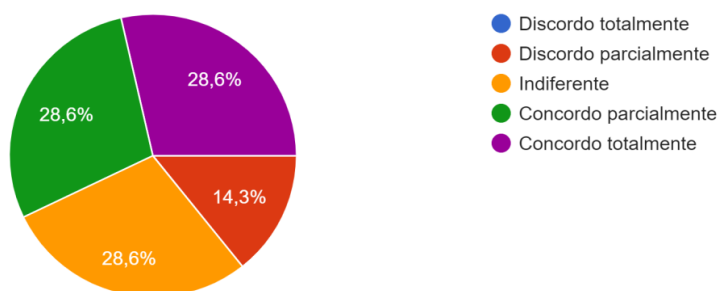
**Fonte:** Elaborado pela autora.

De acordo com o resultado apresentado no gráfico 18, sobre os conflitos a serem resolvidos no ambiente de trabalho pelo Instituto, temos um total de 28,6% que concorda totalmente que o Instituto procura resolver conflitos surgidos no ambiente e trabalho, e um mesmo percentual de 28,6% que concorda parcialmente que o Instituto resolva os conflitos que surgem no ambiente de trabalho buscando alternativas.

### **Gráfico 19.** Uso e desenvolvimento de capacidades

O Instituto procura resolver os conflitos que surgem no ambiente de trabalho buscando alternativas para ...de problemáticas quando elas surgem?

7 respostas



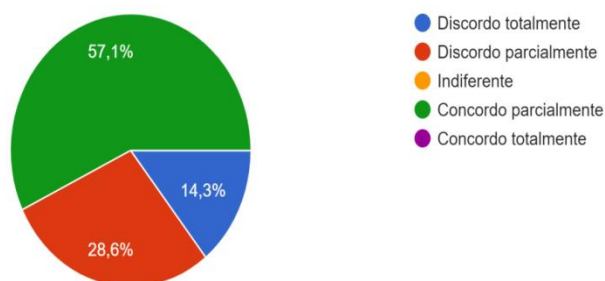
**Fonte:** Elaborado pela autora.

Quando se buscou saber se existe diferenciação de tratamento aos servidores encontramos os graficos abaixo que demonstram que uma maioria de, 57,1% dos coordenadores e diretores concordam parcialmente, um índice considerável que deve ser avaliado pela gestão, pois essa diferenciação conforme demonstração do resultado, poderá ser gerador de outros conflitos.

**Gráfico 20.** Uso e desenvolvimento de capacidades

Existe alguma diferenciação no tratamento aos servidores?

7 respostas



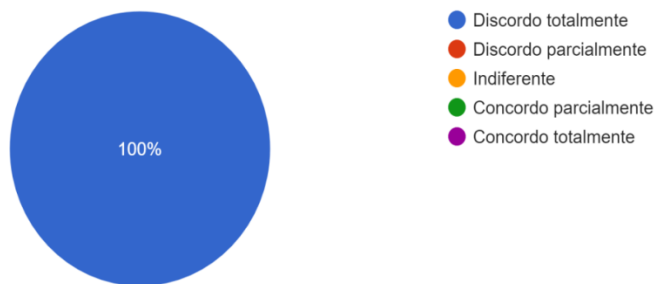
**Fonte:** Elaborada pela autora.

Quando se trata da investigação relacionada ao sofrimento de assédio moral por parte de subordinados pelos diretores/coordenadores. O gráfico 21 demonstra um total de 100% de diretores e coordenadores que indicam nunca terem sofrido qualquer tipo de assédio por parte de seus subordinados em razão de suas atribuições, vejamos:

**Gráfico 21.** Uso e desenvolvimento de capacidades

Você já sofreu assédio moral de subordinados em razão de suas atribuições?

7 respostas



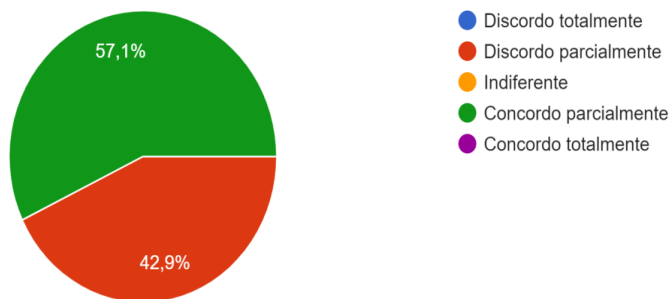
**Fonte:** Elaborado pela autora.

No eixo relacionado ao respeito à legislação, temos como resultado um total de 57,15 que concordam parcialmente e um percentual de 42,9% que discordam parcialmente que a remuneração recebida pelos servidores seja justa e adequada para as atividades desenvolvidas no âmbito do IFRO, conforme o gráfico 22:

### Gráfico 22. Respeito à legislação

Você considera que a remuneração percebida pelo servidor é justa e adequada, considerando as atividades desenvolvidas no âmbito do IFRO?

7 respostas



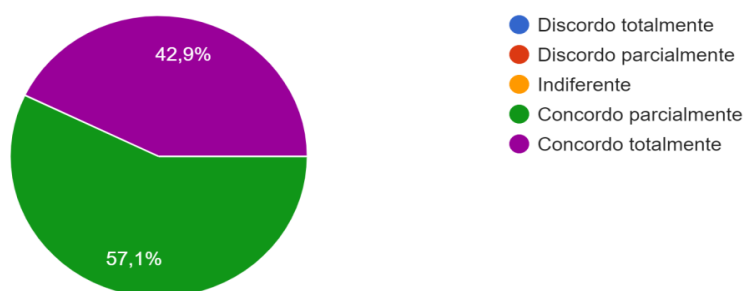
**Fonte:** Elaborado pela autora.

No resultado relacionado à remuneração dos servidores, o gráfico 22 apresenta um percentual de 42,9% que discorda parcialmente e uma maioria de 57,1% que concorda parcialmente que o IFRO, portanto conclui-se que há uma insatisfação sobre o recebimento do salário, estando a instituição impossibilitada de interferir na questão salarial, sendo que as decisões são feitas através de expedição de normas do Executivo Federal.

### Gráfico 23. Respeito à legislação

Em relação às condições de trabalho, o IFRO atende as condições mínimas exigidas por lei?

7 respostas



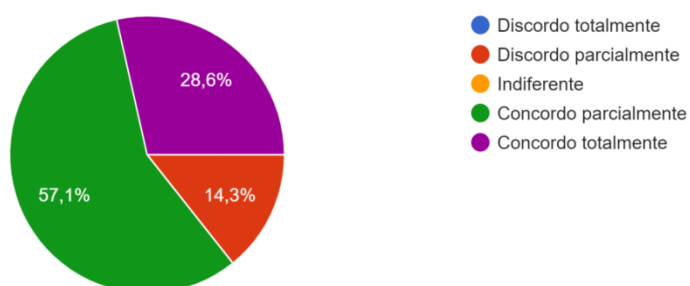
**Fonte:** Elaborado pela autora.

Segue o gráfico 24 com resultados relacionados à recepção de ideias e opiniões propostas pelos servidores, onde fica demonstrado que 57,1% de diretores, diretoras, 42,9% concordam totalmente, coordenadores e coordenadores concordam parcialmente que o IFRO seja receptivo as opiniões e ideias propostas pelos servidores e servidores no ambiente de trabalho:

**Gráfico 24.** Respeito à legislação

O IFRO é receptivo às opiniões e ideias propostas pelos servidores no ambiente de trabalho?

7 respostas



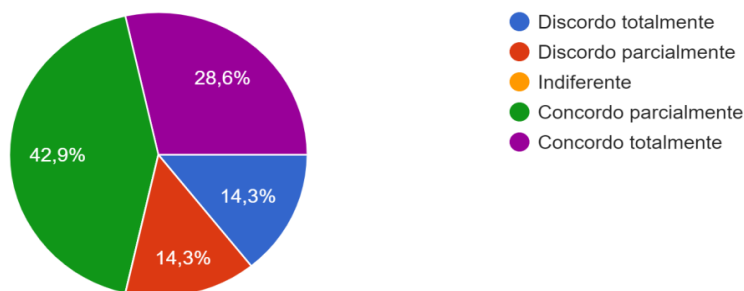
**Fonte:** Elaborado pela autora.

No eixo relacionado às condições de segurança e saúde no trabalho, apresenta-se o gráfico 25 com os resultados que seguem:

**Gráfico 25.** Condições de segurança e saúde no trabalho

Existe algum incentivo ou benefício ao servidor para que ele cuide da sua saúde preventivamente?

7 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

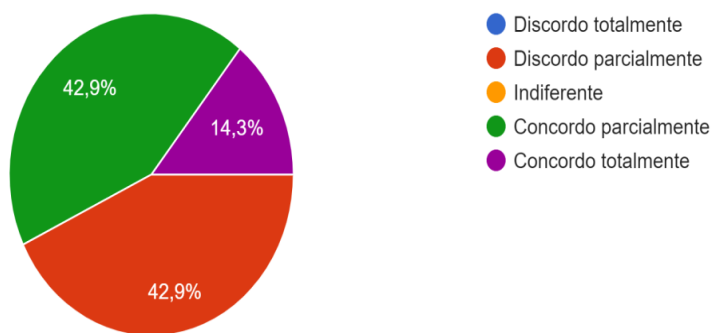
O resultado demonstra que 42,9% de diretoras, diretores, coordenadores e coordenadoras concordam parcialmente e 28,6% concordam totalmente que exista algum incentivo ou benefício ao servidor para que ele cuide de sua saúde.

Segue o gráfico 26 com o resultado relacionado à jornada de trabalho dos servidores. Onde foi apresentado um percentual de 42,9% que concordam parcialmente que a jornada de trabalho dos servidores interfere na qualidade de vida deles.

**Gráfico 26.** Condições de segurança e saúde no trabalho

Você considera que a jornada de trabalho dos servidores interfere na qualidade de vida deles?

7 respostas



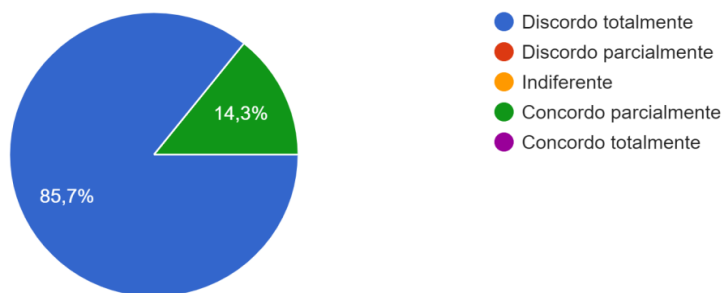
**Fonte:** Elaborado pela autora.

O gráfico 27 apresenta os resultados relacionados a oferta de profissional responsável por prestar atendimento psicológico para os servidores e servidoras na reitoria ou/ e campus.

**Gráfico 27.** Condições de segurança e saúde no trabalho

Existe um profissional responsável que presta atendimento psicológico para os servidores na reitoria ou/e campus?

7 respostas



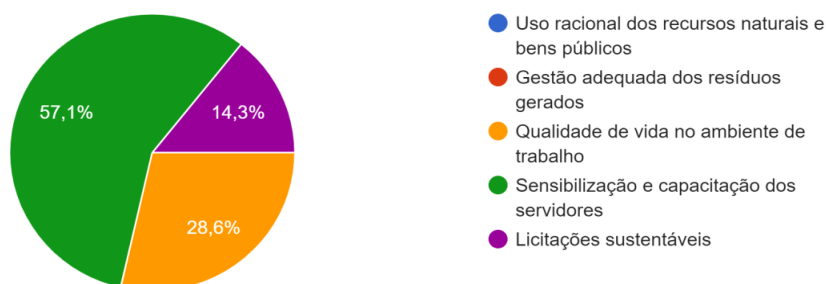
**Fonte:** Pesquisa de campo realizada nos campus do Instituto Federal de Educação – 2019.

O resultado sobre atendimento psicológico demonstra uma maioria de 85,7% de diretores, diretoras, coordenadoras, coordenadores que discordam totalmente da existência de um profissional responsável que presta atendimento psicológico para os servidores. O que indica a necessidade desse profissional como estratégia de minorar problemas de saúde mental.

**Gráfico 28.** Condições de segurança e saúde no trabalho

## Considerando os eixos temáticos adotados pela A3P, a Reitoria do IFRO/Campus adota alguma?

7 respostas



**Fonte:** Elaborado pela autora.

O gráfico 28 apresenta os resultados relacionados à adoção dos eixos temáticos pela Agenda Ambiental de Administração Pública - A3P, por parte da Reitoria ou *Campi* do IFRO. Uma maioria responde a adoção de três eixos, quais sejam 57,1% respondeu que adota o eixo da sensibilização e capacitação dos servidores, 28,6% respondeu que adota qualidade de vida no ambiente de trabalho. E 14,3% respondeu que adota o eixo de licitações sustentáveis. O que demonstra a existência dessa preocupação por parte da Instituição.

Na questão objetiva respondida pelos diretores, diretoras, coordenadoras e coordenadores sobre: Quais ações já são desenvolvidas na Instituição com o objetivo de alcançar qualidade de vida no ambiente de trabalho aos servidores? Obtiveram-se as respostas apresentadas na íntegra e que conforme seguem:

### **Tabela 17:** Ações desenvolvidas

Ações Desenvolvidas

- Projeto Viva Melhor
- Atividades de ginástica laboral, campanhas de conscientização alusivas aos meses temáticos, comemorações de datas especiais e atividades em comemoração ao dia do servidor público;
- Cada Campus possui um plano de ações voltadas para a valorização dos servidores. Entre tais ações destacam-se a ginástica laboral, confraternizações de aniversariantes, homenagens em datas comemorativas (dia das mulheres, dia das mães, dia dos pais, dia do servidor, etc.), campanhas de vacinação, adesão aos movimentos outubro rosa e novembro azul;
- Ações como informativos de saúde e pesquisa de clima organizacional são organizadas pela Reitoria para todas as unidades;
- Ginástica Laboral e confraternizações
- Capacitação em gerenciamento de conflitos em grupo e inteligência emocional;
- Confraternizações.

**Fonte:** Desenvolvido pela autora, baseado nas respostas coletadas pelos participantes.

Das questões respondidas por diretores e coordenadores percebe-se que existe certa preocupação da instituição com a qualidade de vida no ambiente de trabalho para os servidores, embora os resultados também tenham apresentado problemas em atender plenamente as necessidades, devendo ser trabalhado de forma a buscar resultados eficientes e satisfatórios.

Sendo importante ressaltar que comparadas a respostas elencadas pelos servidores, sendo evidente que ainda tem que se buscar alternativa, bem como ações voltadas aos servidores para serem atendidas as necessidades de forma satisfatória, pois servidores e servidoras apontaram inúmeras questões que precisam ser melhoradas, sobretudo na questão de gerenciamento no ambiente de trabalho. É necessário que a gestão geral da instituição atente para as questões levantadas e sugestões encaminhadas por servidores e servidoras quanto à qualidade de vida no ambiente de trabalho.



A presente pesquisa teve como objetivo identificar a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores técnico-administrativos do IFRO. Considerando que a Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) é aplicável à administração pública e que um dos seus eixos temáticos é a qualidade de vida no ambiente de trabalho, foi realizada nesta pesquisa a aplicação de questionário sobre as temáticas do uso e desenvolvimento de capacidades, integração social e interna, respeito à legislação, condições de segurança e saúde no trabalho dos servidores do IFRO, técnicos e coordenadores com o objetivo de verificar se a Instituição atende ao proposto pela Agenda.

A principal motivação da pesquisa foi no sentido de buscar avaliar a satisfação do servidor, as condições de trabalho, as necessidades, dificuldades correlacionadas ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A princípio, sobre os resultados obtidos, têm como propósito contribuir de forma eficiente para a melhoria da gestão na aplicação de ações voltadas a solucionar os problemas e dificuldades analisadas através da pesquisa com os servidores técnicos administrativos e responsáveis pela Gestão da Instituição por meio de Coordenadores e Diretoria de Gestão de Pessoas.

Após aplicação da pesquisa e análise dos resultados encontrados a partir da percepção dos servidores no que se aplica a temática do **uso e desenvolvimento das capacidades; em suma**, o percentual demonstra que a maioria dos servidores se manifestou de forma satisfatória, que possuem autonomia para desenvolver suas atividades, bem como suas atribuições profissionais são valorizadas, certamente demonstra ser um ponto positivo para a instituição.

Igualmente, quanto às demandas existentes no âmbito do trabalho, os servidores manifestaram que é excessiva, dessa forma sobrecarrega os servidores, tornando-se preocupante, além disso, manifestaram que, muitas vezes, desenvolvem suas atividades laborativas sob pressão.

Portanto, verifica-se a necessidade da gestão reavaliar o quadro pessoal dos servidores ajustando as demandas existentes, a fim de, buscar alternativas para solução da problemática apresentada, por certo, fazer novas contratações através de concurso público.

Ademais, no que se refere à **Integração social e interna**, o percentual das respostas apresentadas demonstram que a maioria dos servidores têm apoio do gestor na solução dos problemas no âmbito do seu trabalho.

Cumprido ressaltar, que o IFRO possui em seu quadro pessoal, técnicos administrativos e docentes, ambos com ingresso por meio de concurso público. No entanto, para avaliação dos itens conforme propostos, a pesquisa delimitou-se a entrevistar o corpo técnico administrativo da Instituição, não

havendo questionamentos neste momento aos docentes. Fica o registro da possibilidade de novas pesquisas buscando a percepção dos professores em relação à mesma temática.

Em relação às respostas sobre o questionamento de ter sofrido discriminação em razão do cargo pela equipe de trabalho a maioria dos entrevistados manifestou que já vivenciou tal situação, portanto é necessário a gestão buscar conscientizar os servidores sobre essa problemática, para evitar que futuramente a mesma situação volte a se concretizar.

Destaca-se, nesse momento, a importância da divulgação do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, Código de ética dos servidores públicos federais, com a finalidade de esclarecer os servidores sobre condutas inadequadas e buscar a solução para dirimir a problemática identificada através dos resultados.

Também, em resposta observância da legislação os servidores ratificam na pesquisa que são respeitadas as normativas e legislações vigentes.

Além disso, quanto aos resultados apresentados sobre **as condições de segurança e saúde no trabalho**, a maioria dos servidores confirmou o atendimento pela Instituição às condições de trabalho adequadas. O IFRO proporciona os meios necessários para o desenvolvimento das atividades administrativas, porém alguns servidores manifestaram que precisa de uma estrutura necessária para desenvolver as suas atividades administrativas, a exemplo ergonomia, cortinas, local para refeição e descanso.

Dessa forma, ficaram evidenciadas que os bens necessários, materiais e a estrutura oferecida pela Instituição correspondem à expectativas dos servidores no ambiente de trabalho. Porém a gestão deverá avaliar individualmente quais são as necessidades de cada campus e Reitoria, considerando o orçamento da instituição e aplicando o procedimento licitatório para suprir a demanda.

Enquanto, na temática de **integração social e interna**, um percentual considerável de servidores públicos, responderam que a instituição não possui um profissional psicólogo para atendimento individual dos servidores e que também não existe um espaço na instituição para ginástica laboral e outros similares, sendo uma das situações desfavoráveis que deve ser analisada no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, para o atendimento conforme especificado acima, é recomendado à Instituição que busque alternativas para o atendimento dessa demanda existente, considerando que ficou demonstrada a necessidade de contratação de profissionais na área.

Cumprе ressaltar, sobre a jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos do IFRO, que na época da disponibilização dos questionários estes usufruíam de carga horária de 30 horas semanais, pelo que a maioria informou que a jornada de trabalho interfere na qualidade de vida.

Porém, com a publicação da Portaria sobre o nº 893/REIT - CGAB/IFRO, DE 29 de abril 2019, e Instrução Normativa nº 2/SEGEF de 12 de setembro de 2018, os servidores voltaram às suas atividades laborativas com a carga horária de 08 horas diárias, 40 horas semanais, sendo essa modificação de flexibilização de horário ser analisada no âmbito da instituição pois interfere diretamente na rotina dos servidores, qualidade de vida, sendo que é comprovado que a jornada anterior dos servidores atendiam a demanda existente na instituição.

Similarmente, poderá a gestão analisar a aplicação do tele trabalho em que os servidores podem desenvolver suas atividades no ambiente do trabalho com definição e cumprimento de metas. A aplicação dessa sistemática laborativa é feita por outros órgãos do executivo Federal.

Em relação à pesquisa aplicada à Gestão, incluindo Diretoria de Gestão de Pessoas e Coordenações, totalizando 10 (dez) gestores, responderam as temáticas abordadas nos questionários e os resultados analíticos em que correspondem as temáticas abordadas.

Quanto às respostas dos gestores sobre **Uso e desenvolvimento de capacidades dos servidores:** a maioria dos coordenadores respondeu que os servidores são incentivados a desenvolver suas capacidades laborais, quando perguntado sobre o incentivo à capacitação a resposta foi unânime, informando que existe o incentivo. O quanto aos espaços de convivência para os servidores, afirmaram que existe ginástica laboral ou similares aos servidores.

Acrescenta-se, na mesma temática, que a maioria afirma que a instituição busca resolver os conflitos que surgem no ambiente de trabalho. Quanto à diferenciação no tratamento aos servidores, não foi unânime, porém o que prevaleceu foi a maioria com uma porcentagem de 57,1% afirmando que essa diferenciação ocorre. Já em relação à ocorrência de assédio moral os gestores foram unânimes em afirmar que tal prática não ocorre na Instituição.

Ademais, no que se refere à temática **Respeito à legislação:** quanto à remuneração percebida pelos servidores houve uma divisão de afirmativas sobre a concordância dos valores percebidos, observando-se que a maioria considera adequada. Quanto às condições de trabalho os gestores responderam que o IFRO atende às legislações vigentes e que a instituição é receptiva às opiniões e ideias propostas pelos servidores no ambiente de trabalho.

Ao abordarmos sobre a temática **Segurança e saúde no trabalho,** a maioria dos coordenadores afirmam que existe incentivos para que o servidor cuide da saúde e que a jornada de trabalho dos servidores interfere na qualidade de vida. Entretanto a maioria concorda que não existe um profissional responsável que preste atendimento psicológico na instituição.

Em resumo, quanto às questões aplicadas e de modo e aberto, de acordo com as respostas, verificou-se que há necessidade de medidas e implementação de ações, com o propósito de atender a demanda existente, ou seja a contratação de um profissional em cada Campus para atendimento psicológico, conforme pode ser identificado nas respostas abertas aos servidores.

Além disso, as reivindicações que tem um considerável número de solicitações, destaca-se, atividades para melhorar a qualidade de vida dos servidores, inclusive Ginástica Laboral; manutenção da flexibilização da jornada de trabalho; ergonomia; relações interpessoais, com oferecimento de cursos; gestão compartilhada e que haja mais interação entre Técnicos Administrativos e docentes no sentido de valorização do trabalho de ambas as categorias, buscando evitar tratamento diferenciado entre eles. Observou-se também a necessidade de contratação de servidores devido à sobrecarga dos trabalhos, de acordo com as afirmações dos servidores, e ainda incentivar ações voltadas a orientações sobre assédio moral e sexual.

Nesse sentido, verifica-se que a maior incidência de demanda, solicitando atendimento de um profissional na área de saúde para acompanhamento dos servidores, desta forma, é indispensável que a instituição analise a possibilidade de contratação de profissionais na área.

Atualmente a Instituição dispõe apenas do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, em vários órgãos e o atendimento não corresponde às necessidades dos servidores, pois é uma junta médica no qual o servidor é encaminhado quando é necessário, para comprovar o seu estado mental, bem como outros procedimentos cabíveis.

Quanto às ações na melhoria de qualidade de vida dos servidores, juntamente com a Diretoria de Gestão de Pessoas na busca de informações, foram informadas as ações quanto ao Calendário 2019 com ações voltadas à valorização do servidor e melhoria do clima organizacional, a exemplo: o Projeto viva melhor, proposto a todos os *campi* e Reitoria.

Conforme informações da Diretoria e Coordenações a Gestão buscou atender um dos objetivos estratégicos que foram: valorizar os servidores e melhorar o ambiente organizacional; Dia da Mulher 2019, Dia Mundial da Saúde/ Palestra Caçadores de Bons Exemplos, VIVA MELHOR 2019, Evento Rosa/Azul, Informativos de Saúde, Aniversariantes do Mês, Confraternização de final de ano, Projeto Ginástica Laboral, Dia das mães, Dia dos pais.

Os relatórios são apresentados semestralmente pelos *Campis* e Reitoria com informações sobre as ações desenvolvidas referentes ao calendário 2019. Ao analisarmos o citado relatório foi identificado que

06 (seis) unidades apresentaram ações desenvolvidas pela gestão com objetivo de atender essa demanda e apenas duas unidades (campus e reitoria), promoveram a ginástica laboral.

Nesse comparativo, verificamos que apesar das ações voltadas ao servidor em que a instituição está buscando executar nos Campi e na Reitoria, foi analisado que as ações devem ter um maior apoio institucional de todos para se concretizar tendo em vista ser ações voltadas aos servidores, incluindo os Gestores.

Assim, é relevante que os gestores avaliem as necessidades do seu Campus e através dos setores competentes Coordenadorias e Diretorias com a finalidade de promovam o apoio necessário para a execução das ações, alcançando, assim, de forma satisfatória os anseios dos servidores, bem como o cumprimento das metas definidas, aplicando assim o princípio da dignidade da pessoa humana, proporcionando aos servidores um ambiente de trabalho em que todos possam considerar de forma satisfatória as necessidades atendidas.

Em suma, as questões quanto ao tratamento diferenciado, necessidades de orientações preventivas para evitar ocorrências de assédio moral, entre outros, é indispensável promover orientações internas com as comissões competentes, bem como o oferecimento de cursos sobre a Lei 8.112/90, conscientizando todos os servidores, desta forma estarão sendo tomadas as precauções devidas, evitando assim que os servidores incorram nessas infrações.

Em conclusão, a pesquisa teve como finalidade identificar e avaliar as necessidades dos servidores técnicos administrativos do IFRO, no ambiente do trabalho, no desenvolvimento de suas atividades laborativas, no qual o resultado irá contribuir com a Instituição, que poderá buscar alternativas e promover ações, em favor dos servidores.

Os servidores poderão ter uma visão ampla da instituição e dos outros colegas de trabalho, na identificação dos problemas apresentados, conscientizando que a busca das soluções é a melhor forma de desenvolver as atividades laborativas de forma satisfatória.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

---

ALBUQUERQUE, L. G; LIMONGI-FRANÇA, A.C. *Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total*. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun. 1998.

CASTILHO, Ricardo. *Direitos Humanos*. 6 ed. – São Paulo, Saraiva Educação, 2019.

BABBIE, Earl. *Métodos de Pesquisa de Survey*; tradução: de Guilherme Cezarino, Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de direito constitucional*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL, Constituição Federal de 1988, *Vade Mecum compacto*, 11 ° edição, São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos. UNIC / Rio / 005 – Agosto 2009.

Breve Histórico da IES. Disponível em <<https://portal.ifro.edu.br/sobre-o-ifro>>, Acesso em maio de 2019.

BEZERRA, Carlos Vitor Andrade. *Regime Jurídico Básico da Saúde para o Servidor Público Federal e o caso do Mandado de Segurança nº 25.855 do Supremo Tribunal Federal*.

Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 29 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.37820&seo=1>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. Edição compactada. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FRANÇA, A. C. Limongi. *Qualidade no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1 n° 2, p. 78-83, abr/mai/jun, 1997.

FERNANDES, Eda. *Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. 3ª. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PÚBLICA, Agenda Ambiental da Administração Pública. Disponível em <<http://a3p.mma.gov.br/>>, Acesso em 01 de julho de 2019.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 6. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SARLET, Ingo. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 11ª. São Paulo: Livraria do Advogado, 2012.



## **Apêndice I – Questionário à Diretoria/Coordenação responsável pela QVT no IFRO**

### **1. Uso e desenvolvimento de capacidades**

**Os servidores são incentivados a desenvolverem suas capacidades laborais no ambiente de trabalho?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**A instituição valoriza os resultados e desempenho de seus servidores?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**Existe algum incentivo à capacitação dos servidores?**

- sim    não

**O Instituto apresenta demandas excessivas aos servidores ou os pressiona para obtenção de resultados?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

### **2. Integração social e interna**

**A Instituição destina algum espaço para desenvolvimento de atividades de ginástica laboral ou similares para os servidores?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**O Instituto procura resolver os conflitos que surgem no ambiente de trabalho buscando alternativas para a solução de problemáticas quando elas surgem?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**Você já foi ou se sentiu discriminado em razão do cargo que você exerce?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**Existe alguma diferenciação no tratamento aos servidores?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

### **3. Respeito à legislação**

**Você considera que a remuneração percebida pelo servidor é justa e adequada, considerando as atividades desenvolvidas no âmbito do IFRO?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Em relação às condições de trabalho, o IFRO atende as condições mínimas exigidas por lei?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você já sofreu assédio moral de subordinados em razão de suas atribuições?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

O IFRO é receptivo às opiniões e ideias propostas pelos servidores no ambiente de trabalho?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

#### **4. Condições de segurança e saúde no trabalho**

O IFRO dispõe de condições de acessibilidade aos servidores portadores de deficiência?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Existe algum incentivo ou benefício ao servidor para que ele cuide da sua saúde preventivamente?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você considera que a jornada de trabalho dos servidores interfere na qualidade de vida deles?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Existe um profissional responsável que presta atendimento psicológico para os servidores na reitoria ou/e campus?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Existe algum grupo de apoio na instituição (IFRO) anti-tabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente

- ( ) Indiferente
- ( ) Concordo parcialmente
- ( ) Concordo totalmente

Considerando os eixos temáticos adotados pela A3P, a Reitoria do IFRO/Campus adota alguma?

- ( ) Uso racional dos recursos naturais e bens públicos
- ( ) Gestão adequada dos resíduos gerados
- ( ) Qualidade de vida no ambiente de trabalho
- ( ) Sensibilização e capacitação dos servidores
- ( ) Licitações sustentáveis

Quais ações já são desenvolvidas na Instituição com o objetivo de alcançar Qualidade de Vida no ambiente de trabalho aos servidores?

---

Quantas pessoas idosas atuam na reitoria/no campus? Quais atribuições exercem?

---

Quantas pessoas deficientes atuam na reitoria/no campus do IFRO?

---

Quais são as ocorrências de CID'S?

---

Os incentivos através de capacitação abrangem todos os servidores nas diversas áreas administrativas?

---

## **Apêndice II – Questionário aos servidores dos campi do IFRO**

### **1. Uso e desenvolvimento de capacidades**

Os seus conhecimentos e habilidades profissionais são utilizados nas suas atividades laborativas no IFRO?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você exerce as suas atividades laborativas de forma autônoma no âmbito do IFRO?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

O IFRO valoriza os resultados e metas alcançados por você no desempenho de seu trabalho?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você foi devidamente capacitado, para exercer suas atividades administrativas no seu setor de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você sente que trabalha com demandas excessivas ou se sente pressionado para obtenção de resultados?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

## **2. Integração social e interna**

Existe algum espaço na instituição destinado a as atividades de ginástica laboral ou similares em prol dos servidores?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

O Gestor responsável pelo seu ambiente de trabalho busca alternativas para a solução da problemática quando elas surgem?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de seu cargo pela equipe de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de sua Idade pela equipe de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de sua orientação sexual pela equipe de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de alguma deficiência pela equipe de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de seu cargo pela sua chefia imediata?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de seu Idade pela sua chefia imediata?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão orientação sexual pela sua chefia imediata?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você se sente ou já foi discriminado em razão de alguma deficiência pela sua chefia imediata?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

### **3. Respeito à legislação**

**O Instituto** conhece e respeita normas e padrões internos necessários ao exercício de suas atividades?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente

Concordo totalmente

O Instituto é receptivo para recebimento de opiniões e ideias propostas por você no seu ambiente de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

As condições de trabalho que o IFRO dispõe interferem de forma positiva na sua qualidade de vida?

sim  não

O tratamento que o Instituto dispõe aos servidores técnicos administrativos é de forma igualitária aos servidores de demais cargos entre os membros da equipe de trabalho?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

Você já sofreu assédio moral no âmbito do seu trabalho em razão de suas atribuições?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Indiferente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

#### **4. Condições de segurança e saúde no trabalho**

O IFRO dispõe de condições de acessibilidade aos servidores portadores de deficiência?

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

A sua jornada de trabalho contribui para sua qualidade de vida?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**A estrutura do seu ambiente de trabalho possui condições de iluminação, ventilação, temperatura, ruído, higiene, segurança e equipamentos de segurança e mobiliários são adequados?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Existe algum grupo de apoio na instituição (IFRO) anti-tabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você já passou por algum atendimento psicológico oferecido pela instituição?

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente

( ) Concordo totalmente

Sugestões para melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho no IFRO:

---

---

---

---

---

---

---





INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE RONDÔNIA -



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DA EMENDA

**Título da Pesquisa:** Direitos humanos com foco no ambiente de trabalho

**Pesquisador:** LEILIANE BORGES SARAIVA

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 11912019.9.0000.5653

**Instituição Proponente:** Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.421.090

#### **Apresentação do Projeto:**

Trata-se de solicitação de emenda a protocolo de pesquisa aprovado com objetivo de estabelecer uma visão sobre a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho dos servidores do Instituto Federal de Rondônia.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Não se aplica

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Não se aplica

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisadora solicitou alteração no Questionário aprovado por este CEP. Anteriormente o questionário apresentou alternativas de respostas binárias (sim e não) o que tornaria a análise mais limitada. Dessa forma a pesquisadora solicitou a alteração das possíveis respostas, a serem apresentadas a partir da escala Likert, em que são mensurados cinco pontos variando de discordância total até concordância total, utilizando-se as opções : Discordo totalmente, Discordo parcialmente, Indiferente, Concordo parcialmente e Concordo totalmente. Com isso, a análise dos questionários passará de binária para ponderada.

**Endereço:** Avenida Tiradentes, 3009

**Bairro:** Setor Industrial

**CEP:** 76.821-001

**UF:** RO

**Município:** PORTO VELHO

**Telefone:** (69)2182-9611

**E-mail:** cepi@ifro.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE RONDÔNIA -



Continuação do Parecer: 3.421.090

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Não se aplica

**Recomendações:**

Não se aplica.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A solicitação realizada não altera os critérios éticos relacionados a participação dos seres humanos e nem altera os objetivos da pesquisa. Dessa forma este CEP defere a solicitação de emenda no protocolo de pesquisa.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Reforçamos que qualquer alteração, ainda que mínima, no protocolo aprovado deverá ser submetida à análise desse CEP. Somente após aprovação do CEP as alterações poderão ser colocadas em prática.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_138034_1_É1.pdf	15/06/2019 19:05:05		Aceito
Outros	termogestao.docx	15/06/2019 18:58:15	LEILIANE BORGES SARAIVA	Aceito
Outros	questionarioservidores.docx	15/06/2019 18:57:57	LEILIANE BORGES SARAIVA	Aceito
Outros	Emenda1.docx	15/06/2019 18:57:13	LEILIANE BORGES SARAIVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto plataformaleiliane.docx	16/05/2019 17:01:39	LEILIANE BORGES SARAIVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	16/05/2019 17:01:31	LEILIANE BORGES SARAIVA	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoiscapeleii.pdf	16/05/2019 16:15:01	LEILIANE BORGES SARAIVA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Endereço: Avenida Tiradentes, 3009

Bairro: Setor Industrial

CEP: 76.821-001

UF: RO

Município: PORTO VELHO

Telefone: (69)2182-0811

E-mail: cepi@ifro.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE RONDÔNIA -



Continuação do Parecer: 3.421.090

Não

PORTO VELHO, 27 de Junho de 2019

---

Assinado por:  
GISELLE CAVALCANTE SALDANHA DE ANDRADE  
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Tiradentes, 3009

Bairro: Setor Industrial

CEP: 76.621-001

UF: RO

Município: PORTO VELHO

Telefone: (69)2182-6611

E-mail: [cepi@ifro.edu.br](mailto:cepi@ifro.edu.br)

