



ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DO CAMPUS CAICÓ NO IFRN

Jéssica Crislanny Vale de Lima¹, Flávio Alexandre Nunes de França², Aline Haiara Ramos³

¹Aluna do ensino médio Técnico em Informática. Bolsista do CNPq (2011). E-mail: Jessica.crislanny@hotmail.com

²Professor de Educação Física do IFRN. E-mail: flaviofit@gmail.com

³Aluna do ensino médio Técnico em Eletrotécnica. Bolsista do CNPq (2011). E-mail: alina.haiara@hotmail.com

Resumo: Objetivamos diagnosticar a qualidade de vida dos servidores do IFRN Campus Caicó. No qual as metodologias usadas estão sendo questionários, entrevistas e testes físicos que permitirão a avaliação da qualidade de vida e saúde dos mesmos. E a partir destas, identificar os principais elementos que interferem nessa qualidade de vida, possibilitando o desenvolvimento de estratégias e programas para melhoria dela.

Palavras-chave: IFRN Campus Caicó, qualidade de vida, servidores.

1. INTRODUÇÃO

A expansão dos Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia pelo Brasil possibilita o melhor acesso da sociedade à formação técnica e tecnológica de qualidade. No entanto torna-se preocupante que este processo de expansão não interfira negativamente na qualidade de vida de seus servidores o que poderia refletir na qualidade do ensino proposto pela instituição.

Neste intuito, optamos por investigar no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) um destes *campi*, o Campus Caicó a fim de avaliar a percepção de qualidade de vida de seus servidores o que possibilita comparações futuras e a elaboração de propostas de melhoria da qualidade de vida dos mesmos e consequentemente da qualidade do serviço prestado à sociedade.

Segundo Rodrigues (1999 apud Vasconcelos, 2001) o tema da qualidade de vida no trabalho, com outros títulos e contextos, sempre foi objeto de preocupação da humanidade e no século XX pesquisadores como Helton Mayo na *Western Electric Company* nos anos 20.

Para Couto (1995 apud Rosa, 2006) foi no ano de 1915 com a fundação da Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições, que a preocupação com a saúde do trabalhador se iniciou institucionalmente e era composta por fisiologistas e psicólogos, com o término da Guerra, foi transformada no Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial e, mais tarde, passou a se chamar Instituto de Pesquisa sobre Saúde no Trabalho.

Já Abraham H. Maslow hierarquizou as necessidades fundamentais onde, citado por Vasconcelos (2001), ele coloca as necessidades fisiológicas, de segurança, de amor, estima e autorrealização. Rodrigues (apud Vasconcelos, 2006) também menciona a teoria 'X' de Douglas McGregor onde relaciona o compromisso com objetivos ao recebimento de recompensas.

Frederick Herzberg citado por Vasconcelos (2001) apresentou a ideia de que a insatisfação com o trabalho estava associada ao ambiente de trabalho e a satisfação se relacionava ao conteúdo do trabalho e passou a classificar os fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho como higiênicos e motivadores. Os higiênicos ou capazes de causar insatisfação do trabalho como sendo: a política e administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, *status* e segurança no trabalho. Os motivadores ou geradores de satisfação são: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento.

Segundo Veiga (2000 apud Vasconcelos, 2001) destaca que atualmente as pessoas têm trabalhado cada vez mais tendo menos tempo para si mesmas e Handy (apud Vasconcelos, 2001) destaca que o problema começou quando se transformou o tempo em mercadoria comprando o tempo das pessoas ao invés de sua produção.



Para Dejours (1994 apud Rosa, 2006), “o sofrimento no trabalho se desdobra além do espaço laboral, na medida em que o sofrimento não se aplica apenas aos processos construídos no interior da fábrica, da empresa ou da organização. O sofrimento é acrescido de processos que se desenrolam fora da empresa, no espaço doméstico e na economia familiar do trabalhador”.

Rosa (2006) coloca que após a segunda grande guerra surgiu na Inglaterra o *Ergonomics Research Society*, com fins a debater um novo ramo de aplicação interdisciplinar da ciência que tinha como objeto de estudo o ambiente laboral e na atualidade, a ergonomia passa a ser a área de estudo que relaciona a saúde e o ambiente de trabalho abrangendo cinco grandes áreas de estudo aplicadas ao trabalho: ergonomia na organização do trabalho pesado; biomecânica aplicada ao trabalho; prevenção da fadiga no trabalho; prevenção do erro humano e adequação ergonômica do posto de trabalho (Couto, 1995 apud Rosa, 2006). No Brasil, a norma que apresenta essa finalidade é a Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia (ROSA, 2006).

A expressão Qualidade de Vida (QV) foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson em 1964 ao declarar que 'os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas' (ROSA, 2006).

O Grupo de Qualidade de Vida da divisão de Saúde Mental da OMS, *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)*, definiu *qualidade de vida* como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WHOQOL, 1998) e deste projeto resultou o WHOQOL-100, um instrumento de avaliação de qualidade de vida composto por 100 itens. O instrumento avalia diferentes domínios da QV (tabela 1)

Tabela 1. Domínios e facetas do WHOQOL

Domínio I - Domínio físico
1. Dor e desconforto 2. Energia e fadiga 3. Sono e repouso
Domínio II - Domínio psicológico
4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Auto-estima 7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos
Domínio III - Nível de Independência
9. Mobilidade 10. Atividades da vida cotidiana 11. Dependência de medicação ou de tratamentos 12. Capacidade de trabalho
Domínio IV – Relações sociais
13. Relações pessoais 14. Suporte (Apoio) social 15. Atividade sexual
Domínio V- Ambiente
16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades 21. Participação em/e oportunidades de recreação/lazer 22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) 23. Transporte
Domínio VI- Aspectos espirituais/Religião/Crenças pessoais
24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Fonte: Grupo WHOQOL

Alguns princípios relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são colocados como a participação do empregado nas tomadas de decisões que afetam suas funções; reestruturação de



tarefas, estruturas e sistemas oferecendo liberdade e satisfação; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de acordo com o desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais e satisfação com o trabalho (Rosa, 2006).

Vasconcelos (2001) nos mostra que a QVT tem o suporte de diversas áreas das ciências: a saúde, a ecologia, a ergonomia, psicologia, sociologia, administração, economia, engenharia e segundo a classificação de Walton citado por Vasconcelos temos oito categorias conceituais para a QVT, são elas: compensação justa e adequada, condição de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância do trabalho na vida.

Para Sucesso (1998 apud Vasconcelos, 2006) pode-se colocar que a QVT abrange:

- Renda capaz de satisfazer as necessidades pessoais e sociais
- Orgulho pelo trabalho realizado
- Vida emocional satisfatória
- Autoestima
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública
- Equilíbrio entre trabalho e lazer
- Horários e condições de trabalho sensatos
- Oportunidades e perspectivas de carreira
- Possibilidade de uso do potencial
- Respeito aos direitos e
- Justiça nas recompensas

Constata-se que os programas de QVT, por vezes, não são desenvolvidos da melhor forma possível. Primeiramente a legislação não garante as necessidades para a melhoria da QVT onde podemos citar Rosa:

A legislação vigente, certamente, não é suficiente para garantir qualidade de vida ou produzir um ambiente mais humanizado. As necessidades mais básicas e aspirações mais altas do trabalhador devem ser atendidas, coisa que apenas uma análise ergonômica do trabalho não permitirá. Com essa análise é possível identificar o trabalho, descrever os modos operatórios, os agravantes, as comunicações, o coletivo do trabalho, as competências requeridas pelas funções e as competências empregadas. Qualidade de vida é mais que o cumprimento de uma norma. Apregoa-se que as organizações devem humanizar o trabalho. Os indícios não convergem para tal revolução (ROSA, 2006 p. 6).

Em um segundo momento, nos temos os dirigentes, na melhor versão do tipo *workoholic* que estão propagando anomalias em suas organizações movidos por uma obsessão pelo trabalho e sucesso onde todo subordinado deve viver os “valores” da empresa.

Citando De Masi (2000 apud Vasconcelos, 2006), ele questiona sobre o por quê de apesar do avanço técnico não observarmos um avanço semelhante no convívio civil e na felicidade humana apesar de termos sido libertados do embrutecimento físico com o uso de máquinas, como com a conquista da precisão nos tornamos escravos da pontualidade, da produtividade e da competitividade. A sua resposta cai sobre a mentalidade de dirigentes interessados apenas em glórias passageiras.

Vasconcelos coloca ainda que, se é nas organizações que passamos boa parte de nossas vidas elas deveriam ser transformadas em lugares aprazíveis e saudáveis onde pudéssemos passar horas vivendo, criando e realizando.

No setor público a QVT vem ganhando importância motivando e valorizando os profissionais proporcionando a melhoria do atendimento à população segundo Lorkorki.



2. MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa é de natureza aplicada com abordagem quantitativo-qualitativa. A estruturação dos passos da pesquisa se dará inicialmente pela revisão da literatura sobre o tema proposto e, subsequentemente, a aplicação de questionários como instrumentos de coleta. Os dados apresentados serão analisados, tratados e discutidos ao final.

Para a pesquisa, em seu campo empírico, contamos uma das escolas da rede dos Institutos de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), o Campus Caicó e os sujeitos colaboradores desta pesquisa serão os servidores sendo contatados pessoalmente para as orientações iniciais onde receberão o questionário investigativo para responderem voluntariamente.

O questionário utilizado será o WHOQOL-bref e o QVS-80 ambos validados e de ampla utilização sendo o WHOQOL-bref composto por quatro domínios: Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio-Ambiente. (THE WHOQOL GROUP, 1996 apud PEDROSO). No QVS-80, apresentado por Júnior, são identificados quatro domínios, são eles: Domínio da saúde (D1), Domínio da atividade física (D2), Domínio do ambiente ocupacional (D3) e Domínio da percepção da QV (D4).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O setor público educacional tem enfrentado cada vez mais a desvalorização profissional com baixos salários em comparação com outros setores com cargos de mesmo nível de formação e carga de trabalho além de uma estrutura física, de recursos e humana precárias. Além do mais, o tempo disponível para outras atividades de cunho pessoal tem diminuído pela necessidade de manter jornadas de trabalho elevadas para satisfazer as necessidades financeiras cotidianas.

Na esfera federal esta problemática precisa ser investigada e reconhecida a sua procedência ou não e, se for confirmada, tratada de forma a satisfazer as expectativas do profissional e melhorar o atendimento ao público além de reduzir os custos advindos de problemas de saúde e da baixa motivação gerados por condições inadequadas de trabalho.

Como está à qualidade de vida e a saúde deste profissional é o ponto de partida para a melhoria do setor e é o que esperamos satisfazer neste momento proporcionando um instrumento amostral que propicie a criação de programas de melhoria de qualidade.

6. CONCLUSÕES

Por se tratar de uma pesquisa ainda em andamento, não temos resultados consolidados, apenas parciais, porém projetamos que com o aprofundamento no estudo desses atributos será possível contribuir com a promoção do entendimento sobre a realidade da saúde e da qualidade de vida dos servidores para assim ajudar nos programas de melhoria e aprimoramento nas instituições. A coleta das informações, como também, as entrevistas feitas tiveram como consequência uma riqueza de dados. Esse projeto de pesquisa, como um todo, proporcionará uma melhor e maior identificação da saúde dos servidores.

Por outro lado, mesmo sem ser nosso foco, entendemos que os resultados estão aparecendo e são projetados para serem alcançados a médio e longo prazo, sendo que, de modo geral, é necessário destacar alguns pontos que foram implicados com essa pesquisa, além é claro, do retorno social que se espera. Desse modo, consideramos oportuno pontuar os seguintes:

- Diagnosticar a qualidade de vida dos servidores do IFRN Caicó.
- Avaliar a qualidade de vida dos servidores mediante questionário.
- Identificar os principais elementos que interferem na qualidade de vida dos servidores do Campus.
- Possibilitar um instrumento para o desenvolvimento de estratégias e programas de melhoria da qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

JÚNIOR, GBV; LEITE, N. Qualidade de Vida e Saúde: Avaliação pelo QVS-80. Acessado em 20/11/2011 disponível em:



http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/ambiente/ambiente_cap8.pdf

LORKORKI, CRB; RISSI V. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. Acessado em 22/11/2011, disponível em <http://www.imed.edu.br/files/publications/20.pdf>

OMS, Divisão de Saúde Mental. Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL) 1998, Porto Alegre, RS. Acessado em 20/11/2011, disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html>

PEDROSO, B; PILATTI, LA; PICININ, CT. Contribuições da Organização Mundial da Saúde na Promoção da Qualidade de Vida: Uma Visão Geral dos Instrumentos WHOQOL. Acessado em 20/11/2011 disponível em:

http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/ppqvat/ppqvat_cap12.pdf

ROSA, MAS; PILATTI, LA. Qualidade de vida no trabalho e a legislação pertinente. Revista Digital 2006 Febrero - Buenos Aires - Año 10 - N° 93.

VASCONCELOS, AF. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração 2001 janeiro/março; São Paulo, v. 08, nº 1.