

FACULDADE EDUCACIONAL DA LAPA – FAEL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

VANDERLI OLIVEIRA DA MATA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE
LAZER E QUALIDADE DE VIDA NO IFRN - CAMPUS SÃO GONÇALO DO
AMARANTE**

NATAL, RN

2015

Vanderli Oliveira da Mata

FAEL – e-mail: vanderli.mata@ifrn.edu.br

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LAZER E QUALIDADE DE VIDA NO IFRN - CAMPUS SÃO GONÇALO DO AMARANTE

Artigo do Curso de Especialização em Gestão Pública apresentado à Faculdade Educacional da Lapa – FAEL.

Orientador (a) Prof.(a). Msc. Elizabeth Macuco Zanetti.

NATAL, RN

2015

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LAZER E QUALIDADE DE VIDA NO IFRN - CAMPUS SÃO GONÇALO DO AMARANTE

MATA, Vanderli¹

Msc ZANETTI, Elizabeth²

RESUMO

Com a exposição do objeto de estudo pertinente ao tema proposto, a presente pesquisa mostra os resultados de uma análise investigativa acerca da percepção dos servidores em relação aos benefícios esperados e/ou alcançados, resultantes da prática de atividades que proporcionam a Qualidade de Vida no Trabalho. O objetivo deste estudo foi avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores com a implantação em andamento do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante, baseado na análise da saúde física e mental, do bem-estar dos servidores, do comportamento organizacional e da produtividade. Sendo assim, foram utilizados subsídios teóricos para abordar conceitos importantes para a pesquisa. Dentro dos conceitos analisados, desenvolveu-se a pesquisa descritiva e de campo com a realização de entrevistas no setor de Gestão de Pessoas e com funcionários envolvidos na elaboração e implantação do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida, contando com a contribuição de 04 servidores efetivos vinculados aos setores de Gestão de Pessoas, Material e Patrimônio, Secretaria Acadêmica e Administração Escolar, sendo que dois desses desempenham também a função de coordenadores de setor. Com base no clima organizacional observado entre os servidores do IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante foi possível analisar quais os fatores que influenciam positiva e negativamente na Qualidade de Vida no Trabalho e na produtividade dos profissionais envolvidos.

¹ Bacharel em Administração Pública – UFRN. Pós-Graduando em Gestão Pública – FAEL.

² Mestre em Engenharia da Produção UFSC, Especialista em Psicologia de RH-UNICAMP, Bacharel em Administração de Empresas-FESP. Especialista/EAD. Professor Adjunto da UTP. Orientadora e Avaliadora de TCC FAEL, UNINTER e UFTPR,

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais o interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho é crescente, devido ao surgimento de uma nova realidade social, na qual se destacam o aumento da expectativa de vida, o aumento do tempo que o homem nas sociedades contemporâneas dedica às atividades produtivas, a maior consciência do direito à saúde e as discussões sobre responsabilidade social corporativa, entre outros. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um campo que vem se destacando em várias áreas do conhecimento, como na psicologia, educação, saúde, administração, engenharia etc., e essa abordagem é muito relevante para as empresas, uma vez que o fator humano é um diferencial e a sua valorização é fundamental para o cumprimento da missão organizacional. E a adoção de programas que promovem a saúde e a qualidade de vida no trabalho proporciona aos indivíduos maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Além disso, a instituição é beneficiada com uma força de trabalho mais saudável, com menores índices de absenteísmo, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por consequência, um melhor ambiente de trabalho.

A QVT é uma ferramenta que cada vez mais vem sendo necessária a sua utilização nas empresas e em órgãos públicos, nas áreas de indústria, comércio, serviços ou em uma instituição de ensino. Nas instituições de ensino, a QVT tem sua importância caracterizada pelas possibilidades de intervenções pautadas nas relações interpessoais, entre os próprios funcionários e funcionários e alunos, melhorias das condições de trabalho, organização do trabalho etc. Sendo assim, o presente trabalho tem como local de estudo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, no campus da cidade de São Gonçalo do Amarante, município do RN. O Instituto Federal do Rio Grande do Norte é uma instituição de educação superior e técnica-profissionalizante, pluricurricular, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica, atuando simultaneamente na tríade ensino, pesquisa e extensão. Pertencente ao Poder Executivo Federal, vinculado ao Ministério da Educação, possui natureza jurídica de autarquia, sendo detentor de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Tem as suas atividades voltadas tanto para a área educacional, quanto científica, tecnológica, ambiental, econômica, social e cultural.

Visando incrementar a integração entre os seus servidores, melhorar o desempenho funcional e o sentimento de pertença dos funcionários aos respectivos campi, implementando ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida, o Instituto Federal do RN definiu como uma das diretrizes da Diretoria de Gestão de Pessoas, a consolidação de Programas de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho nos Campus do IFRN.

Desta forma o objetivo geral deste artigo é analisar as ações realizadas para a promoção da saúde e da Qualidade de Vida dos servidores do IFRN – Campus de São Gonçalo do Amarante, com a finalidade de responder ao seguinte problema: Como estão sendo realizadas e como refletem na vida dos funcionários, as práticas do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante?

Já o objetivo específico consiste em investigar como o respectivo projeto influenciou, sob o ponto de vista da saúde física e psicológica dos trabalhadores. E a importância deste estudo se dá no sentido de entender quais variáveis estão relacionadas às dificuldades no processo de implantação e adesão dos servidores ao projeto.

Como forma de contribuição para a execução do respectivo projeto, e com a finalidade de incentivar a prática das atividades pelos colegas de trabalho, eu tive o papel de divulgar as ações propostas pela Coordenação de Gestão de Pessoas do campus, como também participar da realização da Gincana Saudável, de treinamento funcional, hidroginástica, realizando atividades físicas regulares, e estimulando o uso da academia temporária, que fora montada dentro da sala dos servidores, tudo isso para ajudar no entusiasmo e no despertar do interesse de participação dos trabalhadores.

Avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores do Campus São Gonçalo do Amarante, se justifica pela importância de também se ouvir os anseios e administrar a saúde dos funcionários, pois as organizações podem obter melhores resultados agindo neste sentido, e a partir do momento em que uma empresa ou órgão público possui informações sobre as necessidades de seus empregados, poderá melhorar o direcionamento do programa, proporcionando melhores condições de trabalho aos seus colaboradores. Com isso a presente pesquisa tem relevância social para as empresas privadas ou órgãos públicos que já possuem ou pretendam implantar programas de qualidade de vida no trabalho, ou pessoas que queiram utilizar o assunto em questão, devido a sua relevância científica, servindo de alicerce para outros estudos e elaboração de futuras pesquisas ou trabalhos acadêmicos.

O presente artigo está dividido em quatro seções. Na primeira delas há uma breve abordagem dos aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, e possui cinco subseções

que tratam respectivamente da relação entre trabalhador e Qualidade de Vida no Trabalho, da importância para as organizações de se implantar programas de QVT, da necessidade de se proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores das organizações públicas, para que não haja uma prestação de serviço público deficiente, da existência de programas de Qualidade de Vida no Trabalho em outros Institutos Federais e por último apresenta o projeto do IFRN. A metodologia mostrando como foi realizada a pesquisa e coleta de dados. Após é exposta a apresentação e análise dos dados coletados, e por fim são feitas as considerações acerca das investigações e percepções dos atores envolvidos.

1 . ASPECTOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo do tempo, vários estudiosos tem se esforçado para conceituar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tentando abranger todos os elementos que podem influenciar sobre as condições de vida e de trabalho dos indivíduos.

Entende-se que qualidade de vida é o conjunto de todos os aspectos que são organizados e propiciados ao homem, levando à satisfação ou insatisfação física, psicológica e emocional. Também a qualidade de vida pode ser entendida como um nível alcançado pelas pessoas na realização de seus objetivos. Gonçalves e Vilarta (2004) complementam que qualidade de vida possui vários significados. Para os autores qualidade de vida diz respeito a como as pessoas vivem, sentem e compreendem o cotidiano.

Minayo, Hartz e Buss (2000) versam que a Qualidade de Vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Para Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve fatores intrínsecos e extrínsecos do cargo. Ou seja, ela afeta tanto as atitudes pessoais quanto as comportamentais com relevância na produtividade individual e coletiva, sendo que, a motivação, a adaptabilidade, a criatividade e a vontade de inovação ou de aceitar mudanças estão diretamente ligadas a esta produtividade.

De acordo com REIS JÚNIOR (2008) o conceito adotado por Walton enfatiza a segurança do trabalho e benefícios para os colaboradores; relações positivas existentes entre moral e produtividade; iguais oportunidades de trabalho e o enriquecimento de tarefas (funções); necessidades e aspirações humanas, além da responsabilidade social do empregador.

1.1 O trabalhador e a Qualidade de Vida no Trabalho

As habilidades das pessoas em ajustar-se ao seu meio, assumindo responsabilidade sem relação ao grupo social e familiar, adotando atitudes saudáveis em relação à vida e com equilíbrio emocional, contribuindo para uma vida laboral satisfatória. Porém, atitudes sadias implicam, ainda, em prevenção para evitar certas doenças, adoção de práticas saudáveis de higiene pessoal, de cuidados médicos, prevenção de acidentes e manter também o equilíbrio das atividades diárias como, trabalho, recreação, sono e repouso (RÉGIS FILHO e LOPES, 2001).

Segundo AMORIM (2010), na última década o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem chamando a atenção de estudiosos por interferir no desempenho organizacional, onde se tem mostrado que pode elevar o nível de satisfação dos empregados, refletindo no trabalho de cada um e assim melhorando o desempenho de todos. Contribuindo com essa ideia (TIMOSSI et. al, 2010) evidencia que para algumas organizações, os conceitos de qualidade pessoal, satisfação pessoal no trabalho e de valorização do trabalhador passou a estar associados ao desenvolvimento da qualidade de produtos e serviços prestados.

Por poder elevar o nível de satisfação do empregado e da produtividade empresarial a QVT tem despertado o interesse de empresários e administradores, sendo muitos os estudos sobre o tema, porém raros são aqueles que desenvolvem e avaliam intervenções nessa área (CAMPANA2011).

Apesar da nomenclatura, a QVT não representa o indivíduo apenas dentro da organização, mas sim uma relação entre a qualidade de vida (QV) dentro e fora do ambiente de trabalho. Isso se deve ao fato de que a QVT está relacionada diretamente ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa (REIS JÚNIOR, 2008). Percebendo isso, algumas organizações investigam alguns fatores relacionados à saúde dos colaboradores, como estilo de vida, satisfação, qualidade de vida, lazer e hábitos cotidianos que podem influenciar na QVT (TIMOSSI et. al., 2010).

Muitos são os desafios que as empresas encontram ao implementar programas de QVT, mas essas mudanças permitem novas descobertas e valorização da vida na organização como um todo. Mudanças de alguns hábitos das pessoas e rotinas das empresas são alguns dos pressupostos para querer se melhorar a QVT, sendo que modificar a própria cultura organizacional servirá para avançar nas políticas de desenvolvimento dos seres humanos (REGIS FILHO e LOPES, 2001).

1.2 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Devido ao acontecimento de constantes processos contínuo de mudanças, o mundo colaborativo começa a desenvolver estratégias para acompanhar o aumento da complexidade das relações do mercado e do trabalho. Nesse contexto algumas organizações passaram a utilizar os PQVTs - Programas de Qualidade de Vida no Trabalho como uma estratégia e dedicam maior atenção às questões relacionadas à valorização do capital humano (TIMOSSI et al., 2010).

Sendo a saúde física e mental e a integridade do trabalhador preocupações que passaram a ser consideradas como aspectos de melhoria do desempenho e da produtividade das organizações, os PQVTs foram implantados inicialmente a fim de atender às áreas de ergonomia, medicina, segurança no trabalho e promoção à saúde (COUTINHO et al., 2010).

A concepção e a implantação dos PQVTs, segundo Ferreira et al., (2009) vêm se garantindo como uma alternativa, para unificar bem-estar e eficiência nas empresas. A variedade de indicadores críticos que impactam de forma negativa no bem-estar dos trabalhadores, a satisfação de usuários/clientes, e a efetividade organizacional, coloca os dirigentes e gestores em posição de compreender as causas mais profundas de tais indicadores, para assim prevenir seus efeitos negativos no cotidiano das organizações.

O ambiente de organizacional passa então a oferecer oportunidades de encorajar e incentivar os adultos a aumentar seu nível de prática de exercício físico. Dentro desse cenário a ginástica laboral e a prática constante de atividades físicas são estabelecidas para contribuir com a redução de dores no corpo, sedentarismo, fadiga, monotonia, estresse, acidentes e doenças ocupacionais (ABREU et al. 2009).

Para Gonçalves e Vilarta (2004), o estado físico e emocional do trabalhador afeta de maneira significativa a capacidade de trabalho e de realização de outras atividades comuns da vida social. Diante destes e outros fatores, como por exemplo, aumento de produtividade e

a diminuição de custos com saúde do trabalhador, é que muitas empresas nos últimos anos implantaram a ginástica laboral.

A realização da ginástica laboral se dá através da prática de exercícios específicos executados no próprio ambiente de trabalho, como forma terapêutica e prevenindo as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), sem levar o trabalhador ao cansaço, por ter curta duração e trabalhar mais o alongamento de grupos musculares específicos. Composta principalmente por exercícios que alongam o corpo, a Ginástica Laboral - GL, ao mesmo tempo em que é uma ferramenta da ergonomia, também é uma atividade física que enriquece qualquer programa de saúde e qualidade de vida para o trabalhador. Esta atividade pode ser realizada antes, durante ou após uma jornada de trabalho.

A ginástica laboral além de recuperar e/ou manter a capacidade de movimentos que as pessoas possuem naturalmente, ela aparece como um novo espaço de qualidade de vida e lazer, e é realizada de maneira espontânea e criativa pelo trabalhador no próprio ambiente e horário de trabalho. Portanto, os objetivos da GL são a prevenção e reabilitação das doenças que o trabalho repetitivo e monótono pode causar aos trabalhadores (MENDES e LEITE, 2004, p. 3).

1.3 Qualidade de vida nas organizações públicas

Por meio dos princípios gerais as teorias organizacionais não conseguem explicar a todos os fenômenos dentro de uma organização pública, pois muitas vezes elas se apegam apenas ao que lhe é próprio e inerente (fatores técnicos), descartando os fatores externos que são ligados à dimensão humana (fatores subjetivos). Dessa forma, esta visão de mundo mecanicista explica certos fenômenos de forma fragmentada e incompleta. A vida e seus fenômenos não podem ser orientados apenas pelas organizações, mas também pela sensibilidade de compreender o ser humano e suas necessidades, pois ainda sabemos tão pouco sobre nós mesmos e sobre os outros, que mostramos, a todo tempo, nossa incapacidade de lidar com as diferenças individuais (VERGARA E BRANCO, 1993).

E desconhecer a dinâmica do comportamento humano nos impede de elaborar modelos e práticas de gestão mais adequadas ao mundo atual, e mais coerentes com a dinâmica do fenômeno humano. Um dos desafios dos administradores públicos é possuir habilidades múltiplas, tanto de natureza técnica quanto comportamental. Tais habilidades devem conduzir as organizações públicas na busca de novos referenciais de qualidade,

flexibilidade e inovação, exigindo assim um novo tipo de indivíduo: criativo, inovador, participativo e comprometido. O homem deve ser visto em sua totalidade e numa perspectiva multifuncional, a fim de garantir a sobrevivência e a competitividade das organizações (LIMONGI-FRANÇA E ASSIS, 1995).

Sob um enfoque biopsicossocial (dimensões física, psicológica e social) nas relações entre organizações públicas e trabalhador, os programas de QVT passam a ter relevância dentro da gestão de pessoas, incluindo a qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho se torna indispensável à produtividade e à competitividade, cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa (FERNANDES, 1996).

Os estudos sobre a relevância da QVT nas instituições públicas ainda são muito recentes, mas não é sem um motivo justo, que a melhoria da QVT vem se transformando em fator de preocupação por parte dos gestores públicos, pois a desmotivação no serviço público tem levado a uma prestação de serviço deficiente, afetando toda a sociedade (BEZERRA, 2014). Sendo o setor público, um setor tipicamente de prestação de serviços, a preocupação com as pessoas é de grande relevância para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

1.4 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em outros institutos federais

No Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG existe o Programa Institucional de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor – PIQVS que é um instrumento essencial para o desenvolvimento do IFNMG, através da sua Política de Gestão de Pessoas, sobretudo no tocante à Assistência à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, por meio de ações que atendem a legislação, bem como projetos que promovem a saúde e qualidade de vida dos servidores. Dessa forma, a saúde e a qualidade de vida dos servidores são pontos importantes que devem ser observados com muito critério a fim de proporcionar a satisfação pessoal e profissional de todos servidores.

O objetivo principal do Programa Institucional de Saúde e Qualidade de Vida dos Servidores do IFNMG é estabelecer diretrizes para projetos, e incentivar de forma continuada ações de Assistência, Vigilância e Promoção à saúde e qualidade de vida, que proporcionem melhorias nas relações de trabalho contribuindo com a Missão da Instituição e com o Plano de Desenvolvimento Institucional. Com essa iniciativa o IFNMG fortalece uma importante ferramenta para a efetividade e melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

Já no Instituto Federal do Tocantins - IFTO o Programa Qualidade de Vida propõe um conjunto de ações que visam à melhoria da qualidade de vida do servidor tanto no ambiente interno como no ambiente externo, por meio da prática de atividade física, lazer e ações sociais. O programa está estruturado em três vertentes: saúde, lazer e social, e meio ambiente, e tem como público-alvo o quadro de servidores do IFTO, abrangendo os efetivos, terceirizados e estagiários.

A valorização do servidor deverá atender às necessidades e à realidade de cada campus sempre com o fundamento de melhorar a qualidade de vida dos servidores, evidenciando-os como fator diferencial de excelência no IFTO e na sociedade. As ações nos campi são executadas por comissões de técnicos compostas por coordenador, assistente social, pedagoga, psicóloga, nutricionista, educador físico, técnicos em assuntos educacionais, jornalistas, médicos, técnicos em enfermagem, entre outros, conforme realidade de cada campus.

Existe também o Programa de Preparação para o Amanhã - PPA, que é parte do Programa Qualidade de Vida - PQV. É um programa institucional que visa facilitar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos em todos os campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, por meio de uma abordagem multidisciplinar, de modo que tais servidores reflitam e ampliem sua percepção de futuro.

O PPA está estruturado em três eixos:

Eixo I: Aos servidores recém-nomeados: planejamento da carreira, conscientização acerca da aposentadoria, ressignificação sobre o papel do servidor público;

Eixo II: Aos servidores em via de se aposentarem após o decurso de um ou dois anos de atividades: oficinas, palestras e vivências;

Eixo III: Aos servidores que já se aposentaram: homenagem, manutenção do vínculo emocional com a instituição, participação em eventos institucionais.

As informações deste tópico foram retiradas do Programa Qualidade de Vida do IFTO, disponível em: <http://www.ifto.edu.br/portal/layout.php?pagina=page/pqv.php#>, acessado em: 17/08/2015, e do Programa Institucional de Assistência à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor do IFNMG, disponível em: http://documento.ifnmg.edu.br/action.php?kt_path_info=ktcore.actions.document.view&fDocumentId=6580, acessado em: 17/08/2015.

1.5 O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFRN

Com a finalidade de promover a integração entre os seus servidores, melhorar a qualidade de vida e o desempenho funcional, implementando ações voltadas à promoção da saúde e do bem estar físico e social, o Instituto Federal do Rio Grande do Norte estabeleceu como uma das diretrizes da Diretoria de Gestão de Pessoas, a criação e consolidação de Programas de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho nos Campus do IFRN. O Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante tem como objetivo maior envolver pessoas, trabalho e organização, buscando o bem-estar, a participação, integração dos servidores e a eficiência organizacional. Seguem as propostas de ações em cada área:

SAÚDE

- Campanhas de vacinação e de doação de sangue;
- Campanhas preventivas: outubro rosa, novembro azul, contra a hipertensão, o alcoolismo, stress, acidentes do trabalho, alergias, cardiopatias, doenças infectocontagiosas, odontopatias, e realização de palestras, seminários e cursos sobre saúde física e mental;

LAZER

- Promover passeios/excursões em parceria com a ASIFRN (Associação dos Servidores do IFRN);
- Festas comemorativas de datas especiais, trilhas ecológicas e aulas de dança;

CULTURA

- Incentivo à participação de servidores em grupos de teatro, e musicais;
- Execução de ações culturais nas datas comemorativas, em parceria com a Coordenação de Eventos e Comunicação Social.

ESPORTE

- Realização de eventos esportivos internamente, bem como entre outras instituições;

As práticas desportivas são atividades formadoras de caráter, de melhoria da saúde, da melhoria da qualidade de vida, promovedoras de socialização, e principalmente, formadoras do cidadão para os desafios da vida pessoal e profissional.

Sua importância na formação de indivíduos comprometidos com a melhoria das condições de vida da sociedade está refletida no programa de melhoria da qualidade de vida

dos servidores do IFRN, que não mede esforços ou mais precisamente recursos, na elaboração e implantação de projetos de atividades desportivas nesta instituição. Além da promoção da prática desportiva, estes eventos funcionam também como forma de integração entre os servidores.

GINCANA SAUDÁVEL

No ano de 2014 entre os meses de julho a novembro o IFRN - Campus São Gonçalo do Amarante realizou a I Gincana Saudável denominada IF NA MEDIDA, objetivando a promoção da saúde e da Qualidade de Vida. Puderam participar da gincana todos os profissionais que exerciam atividades laborais no Campus São Gonçalo do Amarante, a saber: servidores técnico-administrativos, docentes, e funcionários e terceirizados.

A Gincana foi uma promoção de vários setores do Campus São Gonçalo do Amarante (Gestão de Pessoas, Setor de Saúde, Comunicação Social e Eventos, Extensão, Educação Física) e teve como objetivo estimular e promover a integração, a saúde e a qualidade de vida dos servidores da instituição.

Atingir o peso saudável foi meta principal de cada participante da I Gincana “IF na Medida”. As metas secundárias da Gincana foram a Redução do percentual de servidores com Síndrome Metabólica, isto é, obesidade associada a colesterol, triglicérides, glicemia, pressão arterial alterada, e a diminuição dos fatores considerados como agravantes das doenças cardiovasculares.

Além das metas individuais, a Gincana contou com realização de provas entre as equipes, como oficinas de dança, de defesa pessoal, teste de capacidade aeróbica, etc., no decorrer dos meses de julho a novembro de 2014.

Ao final da competição, após as avaliações médicas e nutricionais e físicas houve a contagem dos pontos, sendo que a equipe que conseguiu chegar mais próximo das metas estabelecidas nas etapas das avaliações (física e nutricional) e que participou com êxito das atividades propostas pela comissão organizadora, obteve a maior pontuação geral, tornando-se grande equipe vencedora da I Gincana Saudável - IF NA MEDIDA.

As informações deste tópico foram retiradas do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida do IFRN – Campus São Gonçalo do Amarante (PROJETO, 2014), cedido pelo setor de Gestão de Pessoas.

2 METODOLOGIA

2.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal do Rio Grande do Norte, no campus São Gonçalo do Amarante, e no que concerne aos fins, o presente estudo realizou-se em caráter exploratório, que de acordo com TRIVIÑOS (1990) permite ao pesquisador aumentar sua experiência em torno de determinado problema, buscando-se explorar e entender as percepções e perspectivas dos indivíduos, relacionando a temática à realidade, e também em caráter descritivo, procurando conhecer a realidade estudada, suas características, seus problemas, descrevendo, com exatidão, os fatos de tal realidade.

No que diz respeito aos procedimentos e meios de investigação, a pesquisa é caracterizada como um estudo de caso, pois foram levantados os dados de uma realidade específica, junto à Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus São Gonçalo do Amarante e servidores envolvidos no projeto, e qualifica-se também quanto aos meios como pesquisa bibliográfica, pois apresenta um estudo sistemático em referências conhecidas que tratam do tema, para a fundamentação teórico-metodológica do trabalho.

Na perspectiva de Merriam (1988, *apud* André 2005), o conhecimento gerado a partir do estudo de caso é diferente do conhecimento gerado a partir de outras pesquisas porque é mais concreto, mais contextualizado, mais voltado para a interpretação do leitor e baseado em populações de referência determinadas pelo leitor. Além disso, a autora explica que o estudo de caso qualitativo atende a quatro características essenciais: particularidade, descrição, heurística e indução.

Para fins de classificação quanto à natureza de abordagem de seus objetivos a pesquisa seguiu a forma qualitativa, com a realização de entrevistas de acordo com o roteiro que consta no Apêndice II. Desse modo, pretende-se entender as percepções dos entrevistados a respeito do tema: Qualidade de Vida no Trabalho, e os reflexos na vida pessoal e profissional de cada servidor.

Segundo TRIVIÑOS (1990) a abordagem qualitativa tem como foco principal a compreensão, descrição e interpretação dos significados que as pessoas projetam no fenômeno em estudo. Para o autor, a pesquisa qualitativa tem um enfoque preferencial pelos “pressupostos que servem de fundamento à vida das pessoas. No positivismo eles foram considerados como óbvios ou investigáveis” (TRIVIÑOS, 1990).

Neste sentido, essa abordagem se fez necessária para atingir o objetivo geral desta pesquisa que foi: analisar as práticas realizadas pelo Projeto: Lazer e Qualidade de Vida no Campus IFRN/São Gonçalo do Amarante.

2.2 População e amostra

A referida pesquisa compreende uma população que é formada pelos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), do IFRN Campus São Gonçalo do Amarante, cujo quadro contempla 38 TAEs, divididos entre os níveis de classificação na carreira: C, D e E, e em diversos cargos, conforme o quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Demonstrativo dos cargos Técnicos Administrativos do Campus São Gonçalo do Amarante e Sujeitos da Pesquisa.

Níveis de Classificação dos Servidores Técnicos Administrativos	Cargos dos Servidores Técnicos Administrativos	Quantitativos de Servidores Técnicos Administrativos	Sujeitos da Pesquisa – Servidores Entrevistados
C	Auxiliar em Administração	13	02
	Assistente de Aluno	02	-
D	Assistente em Administração,	11	02
	Técnico de Enfermagem, Técnico de Laboratório/Área, Técnico de Tecnologia da Informação	03	-
E	Administrador, Assistente Social, Auditor, Bibliotecário, Contador, Engenheiro, Médico, Psicólogo, Técnico em Assuntos Educacionais.	11	-
TOTAL		38	04

Fonte: Dados fornecidos pela Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus/SGA – Agosto/2015.

2.3 Instrumento de pesquisa

Foi adotado como instrumento de pesquisa, uma entrevista semiestruturada, realizada com gestores e servidores conforme consta no roteiro do Apêndice II. Este roteiro foi elaborado com fins de facilitar a análise da realidade e investigar os problemas relacionados, foi desenvolvido com base no referencial teórico apresentado e adaptado à realidade do objeto de estudo da pesquisa, no caso, o Campus do IFRN de São Gonçalo do Amarante.

Na entrevista semiestruturada, o investigador tem uma lista de questões ou tópicos para serem preenchidos ou respondidos e tem uma relativa flexibilidade. As questões não precisam seguir a ordem prevista no guia e poderão ser formuladas novas questões no decorrer da entrevista (MATTOS, 2005). Mas no geral, a entrevista seguiu o que já se encontrava planejada. As principais vantagens das entrevistas semiestruturadas são as seguintes: possibilidade de acesso à informação além do que se listou; esclarecimento de aspectos da entrevista; gera pontos de vista, orientações e hipóteses para o aprofundamento da investigação e define novas estratégias e outros instrumentos. (TOMAR, 2007).

2.4 Coleta de dados

Com o intuito de se efetuar a coleta dos dados previstos, entre os meses de agosto a setembro de 2015 foram realizadas 04 (quatro) entrevistas, junto ao setor de Gestão de Pessoas do IFRN - Campus São Gonçalo do Amarante e servidores que ajudaram na elaboração do projeto, denominados servidores A, B, C e D, com tempos de fala durando 11 min. e 33 seg., 05 min. e 34 seg., 07 min. e 49 seg., e 07 min. e 52 seg., respectivamente. As entrevistas foram gravadas em áudio com autorização prévia dos entrevistados e transcritas com as respectivas percepções e entendimentos, caracterizando-se como a principal fonte de coleta de dados para a condução da análise no presente trabalho.

Houve algumas limitações no decorrer da pesquisa, no que se refere à disponibilidade de tempo para discussão, execução do trabalho escrito e realização das entrevistas. Devido a essas dificuldades, até chegar à etapa de coleta de dados foi necessário muito empenho, tanto para apropriar-se do referencial teórico do tema Qualidade de Vida no Trabalho, como do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida, objeto do estudo.

A amostra foi coletada nos sujeitos representantes do projeto no Campus São Gonçalo do Amarante, sendo que o servidor A é Assistente em Administração e ocupa a

função de Coordenador de Gestão de Pessoas, o servidor B é Auxiliar em Administração e exerce a função de Coordenador de Material e Patrimônio, o servidor C é Auxiliar em Administração e desempenha suas atribuições na Secretaria Acadêmica e a servidora D é Assistente em Administração e exerce suas atividades na Coordenação de Administração Escolar.

A realização das entrevistas, junto aos participantes da pesquisa, possibilitou a exploração dos objetivos da mesma, através de oito perguntas, no intuito de obter maior aprofundamento das questões relacionadas ao tema. Os questionamentos da entrevista procuraram identificar se houve capacitação para elaborar e executar o projeto, quais as dificuldades na execução, que atividades foram desenvolvidas com foco na Qualidade de Vida no Trabalho, se as horas trabalhadas consumiam também o tempo destinado à vida social e familiar do servidor e quais os reflexos percebidos na vida pessoal e profissional de cada servidor com a implantação do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante.

2.5 Tratamento dos dados

Foi realizada a categorização e análise aprofundada dos dados. O tratamento dos resultados compreende a codificação e a inferência. Descreve, também, as técnicas de categorização, análise, interpretação e informatização, apresentando alguns exemplos facilitadores.

Bardin (2011) apresenta os critérios de categorização, ou seja, escolha de categorias (classificação e agregação). Categoria, em geral, é uma forma de pensamento e reflete a realidade, de forma resumida, em determinados momentos. Ainda segundo Bardin (2011), na fase de interpretação dos dados é necessário retornar ao referencial teórico, procurando embasar as análises dando sentido à interpretação. Uma vez que, as interpretações pautadas em inferências buscam o que se esconde por trás dos significados das palavras para apresentarem, em profundidade, o discurso dos enunciados.

A partir dos dados obtidos pela entrevista foi possível conhecer os sujeitos do estudo, e interpretar e representar os resultados da coleta de dados.

Deve-se salientar que para definir a estrutura das entrevistas foi necessário constatar que os entrevistados detinham conhecimentos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho. E no período da análise, se levou em conta os valores, o cargo ocupado e a função desempenhada, o tempo de serviço público e no IFRN, bem como as experiências

profissionais dos entrevistados. Desta forma foi realizada a transcrição dos dados, seguindo a categorização proposta pela autora Bardin (2011) e utilizada a técnica de análise de conteúdo para compreensão dos dados coletados e alcance dos objetivos da pesquisa.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Com todas as informações coletadas e tratadas, foram feitas as análises compreensivas sobre as respostas dos colaboradores, utilizando fragmentos dos depoimentos originais e buscando preservar o jeito próprio de cada um se expressar.

Para definir o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho os servidores entrevistados: A, B, C e D utilizaram palavras diferentes, mas que convergiram para ideias parecidas, conforme as respectivas respostas:

Servidor A: É... Qualidade de Vida no Trabalho, pra mim, é você..., são práticas que trazem uma..., um bem estar tanto físico como emocional para o trabalhador, para o colaborador. Porque boa parte do dia agente passa no ambiente de trabalho, então não é nada mais justo do que ter um ambiente de trabalho saudável, por que..., você..., passa boa parte do dia aqui, e se você tiver um ambiente de trabalho saudável, vai ser..., você vai poder aproveitar melhor o tempo que você está fora do trabalho, o tempo que você está em casa com sua família, seu tempo de lazer vai ser melhor..., vai ter um rendimento mais alto, se você teve..., se o tempo que você passou no seu trabalho, você passou de uma forma mais saudável.

Servidor B: Eu creio que Qualidade de Vida no Trabalho é..., tem haver com o nível de satisfação do que você faz, do que você vive. Seria sua felicidade, quando você se sente feliz no seu ambiente de trabalho.

Servidor C: Pra mim esse conceito é muito complexo, muito subjetivo. A qualidade em si é uma coisa que é diferente para cada pessoa como ela sente como ela entende. Qualidade de Vida no Trabalho tem muita relação com a carreira, com a satisfação desse servidor de desempenhar sua função, repetidas vezes ou não..., é por aí...

Servidor D: Pra mim tem vários aspectos da Qualidade de Vida..., o ambiente, a estrutura, os recursos que você está ali trabalhando, além da infraestrutura, quais são os recursos que você pode utilizar para desenvolver sua função, em relação ao financeiro [remuneração] também, que todo profissional quer ser valorizado, e o que conta muito também é o ambiente de trabalho, pois o clima organizacional de uma empresa ou de um órgão conta muito, eu acho que o clima organizacional tem o aspecto também de adicionar à qualidade de vida do servidor, essas combinações é

que fazem uma boa qualidade de vida. Ações que implemente essa interação das pessoas pra que possa ter um bom relacionamento interpessoal, então ações que levem a isso, ações que levem o gestor a olhar pela saúde do servidor, esporte, lazer..., tudo isso são ações que promovem a qualidade de vida.

Segundo Fernandes (1996, p.40),

Quanto à expressão Qualidade de Vida no Trabalho, (...) não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

No decorrer dos depoimentos foi possível perceber, que os programas voltados ao lazer são os mais procurados pelos colaboradores do Campus, em detrimento daqueles mais voltados à Qualidade de Vida no Trabalho, conforme afirmou o **servidor A**:

É..., agente procurou trazer um pouco a atividade física pra vida..., para o dia a dia do servidor, agente notou que tínhamos muitos servidores sedentários e, paralelo a isso havia muitos servidores interessados em fazer algumas atividades, é..., trilhas, *stand up paddle* (aquele surf em pé), pedaladas, caminhadas, é..., chegamos a fazer algumas trilhas, marcamos alguns passeios de quadriciclos..., e sempre a adesão foi muito maior do que agente esperava. Basicamente foram essas as poucas atividades que conseguimos desenvolver no IFRN de São Gonçalo.

Durante a entrevista foi possível observar que algumas variáveis dificultam o processo de implantação do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no Campus São Gonçalo do Amarante, e que essas dificuldades partem dos próprios servidores e também da gestão do campus, conforme citação do **servidor A**:

Eu identifiquei basicamente duas dificuldades... A primeira parte do próprio servidor, que..., não se sente confortável devido ao alto nível de dedicação ao trabalho, em “abrir mão” de parte desse horário de trabalho pra se dedicar à..., ginástica laboral ou alguma atividade que promova a ele uma qualidade de vida. Então, agente tem essa dificuldade de inserir isso [essa cultura] no servidor, então o resultado disso é que às vezes agente tem uma baixa adesão aos programas que elaboramos. E a outra dificuldade vem por parte da gestão, por que eu particularmente entendo que Qualidade de Vida no Trabalho, é..., os projetos têm que ser executados não necessariamente no ambiente de trabalho, mas no horário de

trabalho. Porque não vejo sentido em fazer um projeto de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores, no final de semana! Eu entendo que Qualidade de Vida no Trabalho tem que ser no horário de trabalho! Se for fazer uma trilha que não seja no local de trabalho, ou ir à praia, qualquer coisa assim, naturalmente não vai poder ser feita no local de trabalho, mas que seja feita no horário de trabalho. E às vezes o gestor tem dificuldade em entender o benefício que isso trará tanto para os servidores, quanto para a própria instituição, no que diz respeito ao rendimento do trabalho dos servidores, e da qualidade de vida deles, da saúde do servidor.

Muitas são as dificuldades que as empresas encontram para implantar os projetos de QVT, mas essas alterações permitem novas descobertas e a valorização da vida nas organizações. Mudanças de alguns hábitos das pessoas e nas rotinas das empresas são alguns dos pressupostos para querer se melhorar a QVT, sendo que modificar a própria cultura organizacional servirá para avançar nas políticas de desenvolvimento dos seres humanos (REGIS FILHO e LOPES, 2001).

No que se refere aos desafios enfrentados na implantação de um programa de QVT é necessário deixar de lado o imediatismo, realizar investimentos de médio e longo prazo e associar a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional, como afirma o Professor Lindolfo Galvão de Albuquerque da FEA/USP (LIMONGI e ASSIS, 1995: 28):

“[...] existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médios e longos prazos são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização.”

Nas expressões que seguem, podemos observar que a percepção dos entrevistados no que diz respeito aos benefícios para os servidores e para a organização, com a implantação das atividades do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida, é de que as questões relativas às relações interpessoais sobressaíram de forma significativa para a QVT, mas que também proporcionam melhorias na saúde, no bem estar, eleva a satisfação e gera um bom clima organizacional:

Servidor A: A partir do momento que esse servidor se torna..., participa desses programas, ele se torna uma pessoa mais ativa fisicamente, é..., o programa indiretamente..., esses programas de qualidade de vida promovem uma interação interpessoal entre os servidores, então os servidores passam a se conhecer melhor, passam a interagir melhor, passam a ter mais facilmente a empatia pelo colega, não necessariamente uma amizade..., mas então ele vai entender melhor como o setor do colega funciona, então ele não extrapolar nas suas [solicitações] demandas e entender como aquilo ali funciona, e vai poder ser um servidor mais eficiente, não sendo um servidor que extrapole nas suas demandas, exigindo demais de um [outro] servidor, a partir do momento que ele sabe qual é a realidade daquele setor. Então..., além do aumento da eficiência individual, o servidor se torna mais ativo, ele vai ter menos problemas de saúde a longo-prazo, ele vai ter menos dificuldades em vir para o trabalho, em estar no trabalho, e de uma forma geral isso aumenta os resultados, a produção do servidor, dos setores, e da instituição de uma forma geral. E para o lado pessoal, a partir do momento em que você tem um bom ambiente de trabalho, você se desgasta menos... Então você tem mais motivação, mais energia, para dar atenção aos seus familiares, aos seus filhos, à sua esposa, ou caso você não tenha uma família formada..., pra você ter as suas atividades sociais fora do trabalho, então isso são os reflexos mais óbvios que agente nota nesse pouco tempo que agente elaborou alguns trabalhos, alguns programas de qualidade de vida aqui no IFRN de São Gonçalo.

Servidor B: Eu acho que quando você se sente bem onde trabalha já lhe dá condições de desenvolver um trabalho mais eficiente. O convívio com as outras pessoas também ajuda..., você tem a interatividade com as outras pessoas, e isso ajuda no seu trabalho também, até mesmo quando você precisa da ajuda de alguém você sabe o nome da pessoa, você sabe como recorrer à pessoa, você sabe como recorrer a ela. Então é uma sequência de pequenas atitudes, de pequenas coisas que influenciam diretamente no seu trabalho, influenciam na qualidade e na eficiência do seu trabalho. E o projeto de qualidade de vida, eu acredito que vem para isso, para influenciar positivamente, não apenas no trabalho, mas que consiga dar qualidade de vida ao servidor para que ele tenha condições de desempenhar com eficiência seu trabalho, estar bem consigo próprio e sentir-se feliz no que faz, e sentir-se feliz onde ele está. Acredito nisso.

Eu acho que, assim..., que prática de esporte se os servidores se sentirem bem em participar dessas atividades com o grupo que trabalha..., acho que isso é um incentivo pra saúde física e mental, também forma equipe que é importante, pois você passa muito tempo desempenhando sua função com determinado grupo de servidores, mas quando você faz outra atividade com uma gama maior de servidores, você vai conhecer essa pessoa de forma diferente, e isso é importante para o ser humano.

Servidor D: Eu acho que [benefício] pessoal é a satisfação de você estar bem consigo mesmo, você estar lidando com a sociedade e com as pessoas, então a qualidade de vida traz muitos benefícios pessoais, e profissionais também. Então o corpo fica mais sem estar cansado e a mente também está descansada e você pode trabalhar melhor, sem “*stress*”, sem preocupação, e sem a fadiga que o corpo produz. Então qualidade de vida traz vários benefícios, tanto pessoal pra você também não levar “*stress*” para sua família, para o seu filho, para o seu esposo ou sua esposa, enfim... E o profissional também, por que você vai sempre querer estar melhorando, se você está bem, se o seu corpo e sua mente estão bem, você vai

sempre estar motivado a conquistar mais. Então eu acho que o Projeto de Lazer e Qualidade de Vida só tem benefícios para o servidor, para a vida pessoal dele, para a vida profissional, e sendo assim vai melhorar o ambiente de trabalho, vai melhorar a instituição que ele está lotado, vai melhorar a empresa ou o órgão [público], então isso aí só tem a trazer benefícios, tanto para a instituição quanto para o servidor, por que se todos os servidores obtiverem uma boa qualidade de vida, vai refletir melhor no seu ambiente de trabalho.

Como observa Lima (1998, p.11), “um programa de qualidade de vida representa custos. No entanto, vale à pena se a empresa tem a intenção de melhorar a sua produtividade, sua imagem, e ter funcionários contentes convivendo em um ambiente saudável”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a conclusão deste artigo, foi identificado pelo autor que ações promotoras de Qualidade de Vida no Trabalho são necessárias aos servidores a fim de que eles se tornem mais motivados a trabalhar no Instituto, sentindo-se valorizados como profissionais e como pessoas dignas de tratamentos cada vez mais humanizados, com a implantação da prática permanente de atividades físicas e de lazer, e que resultem numa boa interatividade funcional e na melhoria da saúde dos trabalhadores.

Quanto às condições de trabalho, elas são adequadas por apresentar estruturas físicas, instalações e equipamentos novos, ou em bom estado de conservação. Os equipamentos de trabalho são compatíveis com as atividades propostas em seu nível de complexidade, e acompanham as devidas manutenções quando necessário. As regras e normas existentes aplicadas aos servidores seguem as diretrizes estabelecidas pelo governo federal e atendem às leis trabalhistas e os interesses dos empregados. O órgão ainda se preocupa com as questões sociais, cumprindo sua responsabilidade pública, desenvolvendo ações que envolvem comunidades carentes.

Mas ao IFRN não basta apenas contratar mão de obra, se não houver atenção no que tange ao desenvolvimento profissional, satisfação, saúde, bem-estar e motivação de seus servidores, pode-se estar dando espaço à precarização dos serviços, pois quando se investe em qualificação, saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, o retorno se reflete em bons resultados a curto, médio e longo-prazo, retornando grandes benefícios para a organização e para a população. À medida que os servidores são motivados, os processos tendem a ser executados de forma mais eficiente, alcançando-se a redução de custos, pela utilização dos bens de consumo da forma mais racional possível, diminuindo-se os gastos com novas aquisições e

assegurando-se a otimização no uso dos recursos disponíveis. De uma forma geral contribuem para ampliar os benefícios sociais com a mesma parcela de recursos, pois o custo social da ineficiência e do desperdício inevitavelmente resultará em subdesenvolvimento.

Para demonstrar que existe uma maior preocupação com a melhoria da qualidade de vida de seus servidores, o IFRN necessita executar mais ações e de forma constante, para que se melhore a saúde dos funcionários através de atividades de ginástica laboral, práticas de atividades físicas permanentes, e palestras com orientações de saúde psicológica e educação alimentar, que certamente refletirão em maior satisfação, melhorando a produtividade e elevando a qualidade dos serviços prestados pelo órgão.

Ao final da pesquisa foi possível concluir que a produtividade dos funcionários é diretamente influenciada por fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, e que o ambiente de trabalho, o relacionamento interpessoal e o clima organizacional também influenciam decisivamente na qualidade de vida das pessoas, evidenciando que o objetivo da QVT no IFRN é proporcionar o bem-estar físico e mental de todos os servidores para que possam prestar um serviço cada vez melhor para a sociedade.

Os dados coletados e as análises realizadas nessa pesquisa podem servir como material de apoio para futuras estratégias administrativas, tanto a serem utilizadas no IFRN como em outras organizações, com a mesma finalidade.

Também se faz necessário um estudo mais aprofundado sobre as políticas em relação à área de gestão de pessoas, e que seja realizado estudo similar, buscando conhecer a qualidade de vida no trabalho em um grupo maior de funcionários e sua relação com a saúde e com a produtividade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABREU et al. **Ginástica Laboral como ferramenta dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)**. Anuário da Produção Científica dos cursos de Pós-Graduação - Vol. IV, Nº 4, Ano 2009.

ALBUQUERQUE, L. G. e FRANÇA, A.C.L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. Revista de Administração. São Paulo, abr./jun. 1998, vol. 3, n.º 2, p. 40-51.

ANDRÉ, M. E. D. A. **Estudo de Caso em Pesquisa e avaliação educacional**. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos?**Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM). Campo Largo/PR. Vol. 9, Nº 1, p. 35-48, Maio/2010.

BEZERRA, Ana Magnólia. **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. Em entrevista ao *www.rh.com.br*. Disponível em <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4587&org=2>> Acesso em 15 jul. 2015.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em QVT: indicadores de produtividade e saúde nas organizações**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. USP, São Paulo, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

COUTINHO, et al. **Implantação de Programas de QVT com o modelo de gestão de projetos**. Revista de Gestão e Projetos - GeP, São Paulo, v. 1, n. 1, p 172-189, jan./jun. 2010.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 6. ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, et al. **Concepção e implantação de um programa de QVT no setor público: o papel estratégico dos gestores.** R.Adm., São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FREITAS, A. L. P. SOUZA, R. G. B. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas.** IV CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO - Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras. Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de 2008.

GONÇALVES, A & VILARTA, R. **Qualidade de vida e atividade física: explorando teoria e prática.** São Paulo: Manole, 2004.

GRABARSCHI, I. V. S. S. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência na percepção da qualidade de serviços: estudo de caso em instituição de ensino de nível superior.** Dissertação de mestrado em engenharia de produção, UFSC - Florianópolis, 2001.

HAIR JR, Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMOUEL, Phillip. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

IFTO. **Programa qualidade de vida: Apresentação.** [Natal, 2015]. Disponível em: <<http://www.ifto.edu.br/portal/layout.php?pagina=page/pqv.php#>>. Acesso em: 17/08/2015.

IFNMG. **Programa institucional de assistência à saúde e qualidade de vida do servidor.** [Natal, 2015]. Disponível em: <http://documento.ifnmg.edu.br/action.php?kt_path_info=ktcore.actions.document.view&fDocumentId=6580>. Acesso em: 17/08/2015.

LIMA, Irê Silva. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista Brasileira de Administração. São Paulo: nº 23, outubro, 1998.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ASSIS, M. P. **Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios,** RAE Light, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

MATTOS, P.; LINCOLN, C. L.: **A entrevista não estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise.** Rev. Adm. Publica; 39(4): 823-847, jul. - ago. 2005

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica Laboral: Princípios e aplicações práticas.** São Paulo: Manole, 2004.

MINAYO, Maria Cecília de Souza, HARTZ, Zulmira Maria de Araújo, BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário.** Ciência & Saúde Coletiva. v. 5, n. 1, p.7-18, 2000.

PROJETO, **Projeto de lazer e qualidade de vida do IFRN – Campus São Gonçalo do Amarante.** Natal: IFRN, 2014.

RÉGIS FILHO, G. I., LOPES, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial.** Rev. Adm.; 36(3):95-9 2001.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78.** Ponta Grossa/PR, 2008.

TIMOSSI, L. S. et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores de diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações.** Prod. v.20, n. 3, p. 471-480, 2010.

TOMAR, M. S.: **A Entrevista semiestruturada.** Mestrado em Supervisão Pedagógica. (Edição 2007/2009) da Universidade Aberta.

VERGARA, S. C.: BRANCO, P. D. **Em busca da visão de totalidade.** Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 6, pp. 20-31, 1993.

APÊNDICES

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

ESCLARECIMENTOS

Este é um convite para você participar da pesquisa: *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante*, que será apresentada no Trabalho de Conclusão do Curso de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão Pública, da Faculdade Educacional da Lapa – FAEL, pelo aluno **Vanderli Oliveira da Mata**, sob a orientação da Prof^a Ma. Elizabeth Macuco Zanetti.

O objetivo desta pesquisa é analisar as práticas realizadas pelo Projeto: Lazer e Qualidade de Vida no Campus São Gonçalo do Amarante, entendendo quais variáveis estão relacionadas às dificuldades no processo de implantação, e investigar como o referido projeto pode influenciar, sob o ponto de vista da saúde física e mental dos trabalhadores.

A pesquisa de campo será realizada através de entrevistas semiestruturadas com as pessoas chave para o entendimento da elaboração, execução e gerenciamento do projeto objeto do estudo, utilizando uma abordagem qualitativa. Sua participação é voluntária e todas as informações obtidas nas entrevistas, documentadas, e/ou gravadas em áudio, quando transcritas e/ou descritas não terão a identificação do seu nome em nenhum momento. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será realizada de forma a não identificar os voluntários.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, declaro que compreendi os objetivos da pesquisa *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante*.

APÊNDICE II

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Qual o seu cargo/função?

2) Há quanto tempo você trabalha no serviço público? E no IFRN?

3) Como você define Qualidade de Vida no Trabalho?

4) Você participou de cursos para elaboração e implementação do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no Campus de São Gonçalo do Amarante?

5) Quais são as atividades desenvolvidas por você com foco na Qualidade de Vida no Trabalho no Campus de São Gonçalo do Amarante?

6) Em sua opinião quais são as principais dificuldades enfrentadas para a implantação do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante?

7) As horas dedicadas ao trabalho pelos funcionários abrangem apenas as horas estipuladas por lei, ou chega a consumir também o tempo destinado à vida social/familiar do servidor?

8) Quais reflexos na vida pessoal e profissional de cada servidor podem ser percebidos, com a implantação do Projeto de Lazer e Qualidade de Vida no IFRN - Campus de São Gonçalo do Amarante?
