



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL

NILO MORAES DE CAMPOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE
LOTADOS EM PELOTAS**

PELOTAS
2016

NILO MORAES DE CAMPOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DO INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE
LOTADOS EM PELOTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. **Sandro Schreiber de Oliveira.**

PELOTAS

2016

Ficha Catalográfica

C198q Campos, Nilo Moraes.

Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal Sul-rio-grandense lotados em Pelotas / por Nilo Moraes de Campos. – 2016.

91 f. : il. Color ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Schreiber de Oliveira.

Dissertação (mestrado) - Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Política Social da UCPel, Mestrado em Política Social, Pelotas, 2016.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Educação profissional e tecnológica. 3. Servidor público - Educação. I. Oliveira, Sandro Schreiber de. II. Universidade Católica de Pelotas - UCPel. III. Título.

CDD 331.25

Catálogo na publicação:
Bibliotecária Glória Acosta Santos CRB 10/1859
Biblioteca IF Sul - Câmpus Pelotas

À Gicelda Gonçalves de Mello (minha Gigi), meu amor e minha parceria de vida.

Aos meus filhos e netos.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, que está sempre comigo, protegendo-me.

À minha amada, Gicelda (Gisa), pela paciência, compreensão e apoio.

Aos meus pais, Nilo (*in memoriam*) e Loiva, pois o que sou devo a eles.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Sandro Schreiber de Oliveira, que, com a competência e a amizade necessárias, conduziu-me a este novo patamar do conhecimento.

Às professoras Doutoras Mara Rosange Medeiros e Simone Mello, por comporem a banca avaliadora.

Aos meus amigos Guilherme e Márcia Rostas, que estiveram juntos do início ao fim, me ajudando e me impulsionando na missão de tornar o projeto realidade.

Aos meus filhos Camila, Rodrigo, Maria Rita, Adriana, Luana e João Henrique.

Aos meus netos Arthur e Pedro.

Ao meu amigo Raul Teixeira de Mello Filho, pelo apoio nesta jornada de estudos.

Aos meus colegas e amigos da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do IFSul.

E a todos aqueles que colaboraram para a realização deste trabalho.

“Não é a consciência do homem que lhe determina o ser, mas,
ao contrário, o seu ser social que lhe determina a consciência.”

Karl Marx

RESUMO

O tema desta pesquisa é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal Sul-rio-grandense, lotados na cidade de Pelotas-RS. Foi propósito captar e compreender a visão destes trabalhadores e seus entendimentos sobre o tema. Foi intenção, ainda, descobrir a composição da QVT, bem como seu nível, na rotina dos trabalhadores técnico-administrativos do IFSul. Para tanto, adotou-se o Modelo de Walton para mensurar o dito nível, visto tratar-se de um método consolidado e largamente utilizado em pesquisas que versam sobre o mesmo tema. Assim, o objetivo principal deste trabalho foi interpretar, a partir do que expressaram os servidores técnico-administrativos do Instituto Federal Sul-rio-grandense da cidade de Pelotas-RS, o nível de QVT que estes possuem. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, tendo como instrumento o questionário, com amostra probabilística causal simples, constituída por servidores servidores do IFSul. Frise-se que os pesquisados estão atuando em dois câmpus e na Reitoria. Uma expectativa foi a de que os pontos fortes e os melhoráveis, no que concerne à QVT do IFSul, fossem revelados a partir dos dados, pois é a partir destas informações que se torna possível traçar planos de melhorias.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Servidor Técnico-administrativo em Educação. Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Educação pública e sociedade.

RESUMEN

El tema de esta investigación es la Calidad de Vida en el Trabajo (QVT) del personal técnico y administrativo en la educación en el Instituto Federal Sul-rio-grandense, lleno de gente en la ciudad de Pelotas. Propósito era capturar y comprender la visión de estos trabajadores y su comprensión del tema. También intención era averiguar la composición de QVT, así como su nivel en la rutina de los trabajadores administrativos y técnicos del IFSul. Por lo tanto, se adoptó el modelo de Walton para medir el nivel de dicho, dado que es un método consolidado y ampliamente utilizado en la investigación que tienen que ver con el mismo tema. Por lo tanto, el principal objetivo era interpretar del expresado el personal técnico y administrativo del Instituto Federal Sul-rio-grandense, en la ciudad de Pelotas, el nivel de QVT que poseen. Por lo tanto, una investigación descriptiva se llevó a cabo, con el instrumento el cuestionario con una simple muestra de probabilidad de causalidad, que consiste en Servidores del IFSul. Cabe destacar que los encuestados están trabajando en dos campus y en la Rectoría. La expectativa era que los puntos fuertes y actualizable, con respecto a la de IFSul, fueron revelados partir de los datos, ya que es a partir de esta información, que permite hacer planes de mejora.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo. Servidor técnico y administrativo en la educación. Red federal de educación profesional y tecnológica. Educación pública y sociedad.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gastos com pessoal em relação ao orçamento (2006 a 2015)	51
Gráfico 2 - Evolução dos gastos do IFSul (2006 a 2015)	51
Gráfico 3 - Participação dos gastos com capacitação em relação ao orçamento (2006 - 2015).....	52
Gráfico 4 - Demonstrativo das perícias realizadas no IFSul.....	54
Gráfico 5 - Faixa de remuneração x estado civil dos respondentes.....	65
Gráfico 6 - Relação entre escolaridade, gênero e nível do cargo	66

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições evolutivas de QVT na visão de Nadler e Lawler	20
Quadro 2 - Modelo de Walton para aferição de QVT	21
Quadro 3 - Indicadores para facilitar a compreensão e comparação de cada critério em Kanikadan et al. (2005)	22
Quadro 4 - Estrutura da Pró-reitora de Gestão de Pessoas do IFSul	26
Quadro 5 - Competências da Pró-reitora de Gestão de Pessoas do IFSul	26
Quadro 6 - Nome e origem dos Institutos Federais no ato de sua criação	30
Quadro 7 - Princípios e diretrizes da Gestão dos Cargos do PCCTAE	35
Quadro 8 - Evolução do Quadro de técnico-administrativos no IFSul	36
Quadro 9 - Cargos com classificação, denominação e requisitos para ingresso	39
Quadro 10 - Estrutura vigente do Vencimento Básico do PCCTAE desde 1 de março de 2015	40
Quadro 11 - Progressão por capacitação profissional conforme carga horária	42
Quadro 12 - Acréscimos referentes ao Incentivo à Qualificação	43
Quadro 13 - Comparativo entre orçamento e investimentos em pessoal no IFSul.....	50
Quadro 14 - Ações de repercussão direta na remuneração dos servidores durante o ano 2015	52
Quadro 15 - Cruzamento entre tempo de serviço, idade (faixa etária) e estado civil.....	60
Quadro 16 - Cruzamento de tempo de serviço, faixa etária e sexo dos servidores solteiros...	61
Quadro 17 - Cruzamento de tempo de serviço, faixa etária e sexo dos servidores casados....	61
Quadro 18 - Relação entre número de dependentes e estado civil	62
Quadro 19 - Relação entre remuneração e estado civil	65
Quadro 20 - Relação entre remuneração até R\$ 5.000,00, escolaridade, gênero e nível do cargo	66
Quadro 21 - Relação entre remuneração acima de R\$ 5.000,00, escolaridade, gênero e nível do cargo	67
Quadro 22 - Demonstrativo geral do perfil dos técnico-administrativos do IFSul	67
Quadro 23 - Comparativo dos significados de QVT entre alguns autores citados neste trabalho e as respostas dos técnico-administrativos do IFSul	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes por faixa etária	59
Tabela 2 - Distribuição dos respondentes por estado civil	60
Tabela 3 - Distribuição dos respondentes em relação ao número de dependentes	62
Tabela 4 - Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade	63
Tabela 5 - Distribuição dos respondentes por faixa de tempo de serviço no IFSul.....	63
Tabela 6 - Distribuição dos respondentes por nível do cargo ocupado	64
Tabela 7 - Distribuição dos respondentes por faixa de renda	64
Tabela 8 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria compensação justa e adequada	68
Tabela 9 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria condição de trabalho	69
Tabela 10 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	71
Tabela 11 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria oportunidade de crescimento e segurança	72
Tabela 12 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria integração social no trabalho	73
Tabela 13 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria constitucionalismo	74
Tabela 14 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria trabalho e espaço total da vida.....	76
Tabela 15 - Distribuição das respostas aos indicadores da categoria relevância social da vida no trabalho	77
Tabela 16 - Distribuição das respostas em relação aos indicadores que tratam as impressões do servidor acerca da QVT	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação do Pessoal de Nível Superior
CEFET-RS	Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Sul
COCAPE	Coordenadoria de Cadastro e Pagamento de Pessoas (DAP/PROGEP)
CODEPE	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (DADEP/PROGEP)
COLENO	Coordenadoria de Legislação e Normas (PROGEP/IFSUL)
COPINGE	Coordenadoria de Planejamento e Informações Gerenciais (DEPLAGEP/PROGEP)
CONIF	Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
DADEP	Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP)
DAP	Departamento de Administração de Pessoas (PROGEP)
DEPLAGEP	Departamento de Planejamento da Gestão de Pessoas (PROGEP)
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
E-Tec Brasil	Escola Técnica Aberta do Brasil
Fundeb	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
IFSul	Instituto Federal Sul-rio-grandense
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
IPP	Instituto Politécnico do Porto - Portugal
NASS	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (DADEP/PROGEP)
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
PROGEP	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (IFSul)
PROJOVEM	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
SEGEP	Secretaria de Gestão Pública do Governo Federal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
2.1 Evolução histórica e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
2.2 O modelo de Walton.....	20
2.3 Qualidade de vida no trabalho na atualidade.....	23
2.4 Qualidade de vida no trabalho e governo federal.....	24
3 A REDE FEDERAL DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO, O TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E SUA QVT.....	28
3.1 A Instituição IFSul.....	32
3.2 Servidores Técnico-administrativos.....	34
3.3 Plano de Carreira e remuneração.....	37
3.3.1 Regime de Trabalho.....	38
3.3.2 Ingresso na Carreira.....	38
3.3.3 Das atribuições dos cargos integrantes da carreira.....	38
3.3.4 Estágio Probatório.....	40
3.3.5 Remuneração.....	40
3.4 Qualidade em educação pública.....	43
3.5 Servidor público, QVT e Política Social.....	44
3.6 A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do IFSul.....	45
3.7 O mundo do trabalho do técnico-administrativo no IFSul.....	49
3.8 Ações e projetos que significam Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do Instituto Federal Sul-rio-grandense.....	49
3.8.1 Ações voltadas ao servidor.....	50
3.8.2 Ações voltadas à saúde do servidor.....	53
4 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	56
4.1 Metodologia.....	56
4.1.1 Delimitação do universo pesquisado.....	57
4.1.2 Instrumento de coleta de dados.....	57
4.1.3 Análise dos dados.....	58
4.2 Resultados da pesquisa.....	58
4.2.1 Caracterização dos pesquisados.....	59

4.3 Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo do IFSul – Modelo de Walton	67
4.4 Significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os técnico-administrativos do IFSul	79
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	84
APÊNDICES	88

1 INTRODUÇÃO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) originou-se, literalmente, no mundo das empresas, tendo como pressuposto inicial a ideia de que trabalhadores satisfeitos atingem metas e produzem lucros. Nesse sistema empresarial do mercado, encontram-se trabalhadores, portando suas técnicas, habilidades, atitudes e conhecimentos e gerando bens e serviços para a sociedade, o que possibilita o desenvolvimento das respectivas organizações. Há, portanto, um jogo de interesses, pois as pessoas precisam das organizações e vice-versa.

Consequentemente, existem expectativas de ambas as partes. As pessoas esperam reconhecimento e recompensas, oportunidades de crescimento, participação nas decisões, dentre outras. As organizações, por sua parte, esperam foco na missão, atingimento de metas e obtenção de resultados. Neste contexto, existe desgaste físico e psicológico, baixa autoestima, insatisfação dentre outras consequências do mundo capitalista, que fazem com que a questão da QVT demande projetos no sentido de buscar solução para estes problemas.

Muitos autores apresentam conceitos sobre Qualidade de Vida, assunto atual e importante, haja vista sucessivas alterações na legislação, referentes às aposentadorias, as quais prolongam cada vez mais a permanência dos trabalhadores em atividade, bem como o aumento da expectativa de vida, além de outras questões relacionadas ao bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Não há definição precisa de um conceito exato de Qualidade de Vida, visto que as percepções sobre o assunto são variadas. Qualidade é um conceito abstrato sujeito a diferentes interpretações. O que é qualidade para a organização e o que é para os trabalhadores? Talvez a definição mais precisa esteja no equilíbrio dessas visões. Por isso, crescem os estudos e o interesse da sociedade sobre o tema. Além disso:

A competência em qualidade de vida no trabalho está associada às questões de lazer, saúde e nutrição – nessa ordem. Também estão contidas nessa nova competência as habilidades relacionadas à responsabilidade social e relações do trabalho, as quais são interfaces das esferas psicossocial e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p.33).

Nessa perspectiva, um dos projetos estratégicos considerado como dos mais importantes na área do ensino no país é o da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que é composta por Institutos Federais de Educação, Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais e pela Universidade Tecnológica Federal no Paraná. Estas instituições contam com 562 unidades (câmpus) em todo país. Este processo é responsável pela interiorização da oferta pública de

educação profissional e pela renovação do quadro funcional com ingresso de trabalhadores em educação profissionalizante.

Na educação profissional, a atividade administrativa se define prioritariamente pelas competências na área técnico-burocrática, relacionadas ao atendimento das necessidades existentes no ambiente educacional. Em sua grande maioria os servidores priorizam o domínio do conhecimento técnico e de práticas desenvolvidas a partir do conhecimento em administração, gestão pública, contabilidade, gestão educacional, dentre outras.

O Censo Escolar, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) do Ministério da Educação, evidencia um crescimento de 60% no número de matrículas entre 2007 e 2011. Nesse período, o crescimento foi significativo dentro da educação profissional, com uma expansão de mais de 780 mil para 1,25 milhão (BRASIL, 2012).

Com a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e a criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), o número de estudantes na educação profissional vem crescendo a cada ano (BRASIL, 2012).

O Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), assim como os demais institutos que compõem a mencionada Rede Federal, é uma autarquia federal. Isto significa que, diferentemente das redes estaduais e municipais, realiza sua missão de forma autônoma. Foi criado por Lei (BRASIL, 2008), com personalidade jurídica, patrimônio e receita própria para executar atividades típicas da administração pública que requeiram para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada conforme o Decreto-lei 200/67 (BRASIL, 2015).

Assim, para que a atividade-fim aconteça (o ensino público, gratuito e de alta qualidade), a atividade-meio é forte, complexa e exige muito conhecimento dos servidores técnico-administrativos, que, além de estarem preparados para o desempenho de suas atividades técnicas características, também necessitam de conhecimentos, muitas vezes, na área do ensino, atividade principal da Instituição, haja vista que as duas grandes áreas se complementam.

O servidor técnico-administrativo da educação, então, desenvolve atividades estratégicas de suporte ao processo de formação técnica e profissional dos alunos, dentro da política da educação pública, de qualidade e gratuita, prestando, portanto, importantes serviços à sociedade. Assim, deve haver, além da preocupação com a QVT destes profissionais, ações efetivas para que a mencionada qualidade aconteça e seja permanente.

O Ministério do Planejamento, por meio da Secretaria de Gestão Pública na condição de órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, protagoniza a formulação de políticas e diretrizes para a gestão de pessoas, ficando ao seu encargo as questões sobre a seguridade social, os benefícios, as relações de trabalho, as carreiras, a remuneração e o dimensionamento da força de trabalho. Dentro de um panorama maior da política de gestão de pessoas para o setor público federal, estão inseridas as Pró-reitorias de Gestão de Pessoas das instituições de ensino superior que, seguindo as políticas de suas administrações superiores, têm voltado suas ações para a valorização dos servidores docentes e técnico-administrativos, como é o caso do IFSul, que desenvolve políticas de adequação da força de trabalho, de educação, treinamento e desenvolvimento dos servidores, de saúde e de bem-estar e satisfação dos mesmos. Por meio de uma programação anual e permanente de desenvolvimento pessoal, profissional e humano dos servidores, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) do IFSul busca disseminar suas atividades de QVT, bem como identificar demandas que subsidiem suas ações.

Há interesse e ações direcionadas à valorização do servidor e, conseqüentemente, à sua QVT. O IFSul atua na capacitação de diferentes segmentos de profissionais, com oferecimento de cursos que variam desde a formação inicial até a pós-graduação *stricto sensu*. De duas unidades escolares em 2003, o então Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Sul (CEFET-RS) chegou a catorze no final de 2015, já como IFSul. Foram implantadas sete unidades entre 2003 e 2010, mais três unidades (câmpus) começaram a ser implantadas no biênio 2013/2014. Em 2002, a Instituição contava com 235 servidores técnico-administrativos (PROGEP, 2015), atualmente conta com 763 servidores (PROGEP, 2015). Isso se traduz num crescimento de 324,68% no quantitativo geral de servidores técnico-administrativos.

Nesse contexto, traçamos como objetivo geral identificar, analisar e interpretar a percepção dos servidores técnico-administrativos do IFSul, que atuam na cidade de Pelotas, em relação à QVT, bem como quais indicadores a respeito do tema eles apontam. Já, os objetivos específicos foram: aferir o nível de QVT dos servidores técnico-administrativos, utilizando o modelo de Walton; traçar o perfil socioeconômico e demográfico dos servidores técnico-administrativos do IFSul; identificar o conceito de QVT para o servidor técnico-administrativo do IFSul e, diagnosticar o grau de satisfação dos servidores técnico-administrativos do IFSul, com relação às atividades e ao ambiente de trabalho.

No âmbito organizacional a intenção desta pesquisa foi contribuir para a avaliação das práticas organizacionais do IFSul. Acredita-se que esta pesquisa traga uma reflexão sobre

a QVT dos servidores e suas consequências. Espera-se que o resultado motive a organização a considerar o tema como relevante nas discussões estratégicas. Assim, poderá ocorrer uma avaliação das práticas organizacionais do Instituto Federal no sentido da implantação de um programa amplo de QVT em seus processos de trabalho.

Trata-se de um estudo com abordagem quantitativa, ou seja, a medição objetiva e quantificação dos resultados, buscando a exatidão, sem distorções na etapa de análise e interpretação dos dados, para garantir assim, uma segurança em relação às inferências obtidas.

A pesquisa é classificada quanto aos objetivos como pesquisa descritiva, que delinea ou analisa as características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave (LAKATOS; MARCONI, 1995).

Entendemos relevante esta pesquisa na medida em que poderá acrescentar nova visão estratégica para a educação profissional e tecnológica, uma vez que, estudando o técnico-administrativo e suas relações com o ambiente interno da Instituição, aumenta-se a perspectiva organizacional para a importância da QVT, para o crescimento pessoal, profissional e institucional. Além do mais, a Instituição terá a oportunidade de examinar as considerações e dados apresentados e verificar a necessidade ou não de implantar um programa de QVT.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro é a introdução, onde é exposto um panorama geral do estudo. O segundo se refere à revisão bibliográfica para fundamentação do estudo sobre QVT, abordando origem, evolução e conceitos da QVT, o modelo de Walton e QVT na atualidade, conectando com o governo federal. O terceiro capítulo se reporta à Rede Federal de Ensino Profissional e Tecnológico criada pelo Governo Federal para fortalecer e expandir este tipo de ensino no país, bem como trata, em suas seções, do trabalho dos técnico-administrativos do IFSul, na medida em que são abordados vários tópicos sobre este profissional. O quarto capítulo aborda a pesquisa propriamente dita e em suas seções, trata e descreve a metodologia utilizada, caracterizando a pesquisa, delimitando seu universo, relatando sobre o instrumento de coleta de dados, dentre outras informações. Outra seção do mesmo capítulo apresenta os resultados da pesquisa, exibindo a descrição, análise e interpretação dos dados. Caracterizamos os pesquisados. Na sequência, destacamos a aferição do nível de QVT dos pesquisados e, em seguida, o significado de QVT para eles. Na seção seguinte, traçamos considerações sobre os resultados, vislumbrando novas análises sobre o tema, feitas a partir do surgimento de futuros interessados. Por fim, as referências e o apêndice.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesta seção sobre QVT, discorreremos sobre a evolução histórica e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, além de expor o modelo de Walton, que prioriza questões referentes às pessoas em seu ambiente de trabalho, caracterizados em oito dimensões ou categorias. Também destacamos QVT na atualidade, para que se tenha o assunto contextualizado e para reflexões sobre a implantação e desenvolvimento de ações voltadas para a valorização do servidor.

No quadro econômico em geral, há muitas organizações que não acreditam que haja qualquer relação entre o bem-estar do trabalhador, o seu desempenho e os resultados obtidos pelas organizações. Conforme declarado por Fernandes (1996, p. 36), “algumas organizações opõem-se à implantação de programas de QVT, por acreditarem que é algo que acarretará somente despesas”.

No entanto, enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os trabalhadores buscam no interior das organizações onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização da necessidade de “viver qualitativamente melhor” é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.

Sem uma qualidade de vida construída de forma enriquecedora, não se perpetua o progresso. A QVT combinada com programas de qualidade, compromissos com a inovação, resgatando talentos, limites e necessidades humanas, consolida a cultura competitiva (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 171).

O conceito de QVT é amplo e precisa ser definido com clareza. Essa preocupação tem fundamento uma vez que certas atividades organizacionais tidas como programas de QVT, embora a boa intenção, não passam de ações específicas e parciais que podem vir a integrar um conjunto de práticas, que juntos compõem um programa de QVT.

Neste século tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver, como também tem sido enorme o desgaste e o sacrifício imposto ao trabalhador moderno. Se a ciência da administração tem sido pródiga na criação de novas ferramentas de gestão, infelizmente aquelas que visam proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação ainda deixam muito a desejar.

As organizações nos tomam a maior parte de nosso tempo e de nossa vida. Portanto, seria razoável que tais locais sejam mais saudáveis e aprazíveis, para que se possa trabalhar melhor.

Este capítulo destina-se a abordar a QVT, apresentando origem, evolução e conceitos do tema. Além disso, expõe o modelo de Walton, que prioriza questões referentes às pessoas em seu ambiente de trabalho, caracterizados em oito dimensões (ou categorias). Também destacamos as políticas de gestão de pessoas para o desenvolvimento da QVT no Brasil.

2.1 Evolução histórica e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT sempre foi uma preocupação do ser humano. Embora muito remota, a ideia “sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (DETONI, 2001, p. 41).

Historicamente, notam-se referências cuja meta é entender a relação do indivíduo com o seu trabalho. No entanto, necessariamente destaca-se que o movimento de QVT tem suas origens formalmente delimitadas na história do pensamento empresarial administrativo.

A QVT é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, no *Tavistock Institute of Human Relations* de Londres, pretendendo analisar a relação indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores desenvolveram uma abordagem sóciotécnica, que considera as relações sociais nas organizações, as condições organizacionais de trabalho e as tarefas e condições técnicas para executá-las. (MORAES; KILIMNIK, 1989).

No entanto, só a partir da década de 60, houve um novo impulso nos movimentos de QVT, momento de realização de várias pesquisas sobre melhores formas de realizar o trabalho, enfocando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores. Na década de 1960, o movimento tomou impulso a partir da conscientização da importância de melhorar as formas de organizar o trabalho, com objetivo de minimizar os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral (MARTINS, 2002). Os estudos eram direcionados na relação entre trabalho e papéis familiares, concentrando-se no aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho e trabalho x família.

Na década de 1970, segundo SAMPAIO (2004), a crescente preocupação com QVT pode ser atribuída ao desenvolvimento do movimento sindical e o conseqüente aumento do nível de consciência dos trabalhadores, significando para as organizações o aumento de suas responsabilidades sociais. Foi nesta década que realmente emergiu o grande desenvolvimento da QVT, principalmente devido à criação de centros de estudos de QVT nos EUA. O ano de 1974 caracterizou-se pelo início da desaceleração dos estudos da QVT causada, basicamente,

pela crise energética ligada ao aumento do preço do petróleo e pela alta inflação que atingiram os países do ocidente, em particular os Estados Unidos, gerando um deslocamento da atenção das empresas para a luta pela sobrevivência, deixando os interesses dos empregados em segundo plano. Em 1979, a partir da constatação da diminuição do comprometimento desses empregados em relação ao seu trabalho, houve uma retomada do movimento da QVT.

A partir de 1980, cada vez mais o conceito de QVT foi utilizado nos programas de produtividade. Coincidente com a preocupação pela produtividade, iniciativas voltadas à QVT ganham o apreço do público. Destas iniciativas, resultaram inúmeros projetos norte-americanos de QVT, que tiveram seu auge na década de 1980. No Brasil, só a partir da citada década, é que se iniciaram alguns estudos, ainda muito influenciados pelos modelos estrangeiros.

Nos anos 1990, paralelamente e impulsionadas pelas práticas de gestão da qualidade, bem como pela maturação da consciência social, emergem estudos e práticas gerenciais em direção da qualidade pessoal e da QVT. Fazem parte desse cenário as abordagens sistêmicas, a administração participativa e ações direcionadas ao estudo do clima organizacional, da nutrição e da saúde do trabalhador, assim como as questões relativas ao lazer, esporte e cultura. Mais recentemente, as questões de cidadania e responsabilidade social têm sido propostas nos programas de QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

Nos dias atuais, a QVT é um dos novos desafios para a administração contemporânea. Ela afeta diretamente a vida dos indivíduos e conseqüentemente os resultados das organizações. Nesta lógica, seria interessante que os trabalhadores e a sociedade tivessem acesso à saúde e pudessem exercer suas profissões em ambientes limpos, organizados e saudáveis.

O valor dos trabalhadores deve ser incorporado ao patrimônio das empresas. Um trabalhador satisfeito vai experimentar sentimento positivo e este sentimento é levado para sua família e para sociedade. A QVT é importante, pois contribui para o ambiente, bem como para a estrutura familiar.

Fala-se tanto em sustentabilidade, nos dias de hoje, e, no entanto, homens, sociedade e natureza são tratados como recursos exauríveis que devem apresentar retornos máximos no menor intervalo de tempo. Não se pode pensar em sustentabilidade ou qualidade de vida, exceto se barramos esta sanha de cálculo e mensuração, que transforma a existência humana apenas naquilo que é traduzível em números e coloca o desenvolvimento das empresas como um fim em si mesmo (FREITAS, 2006).

Verificamos serem muitos os autores que definem QVT, e que os conceitos por eles formulados produzem aspectos comuns decorrentes da mesma realidade que vivem no mundo

atual. O ser humano convive com seus problemas pessoais e profissionais, diariamente. Compreender e resolver tais situações é o caminho que deve ser trilhado de maneira otimista. Assim, na luta por melhores condições de vida, poderá alcançar um nível de bem-estar mais pleno e sentir-se bem consigo mesmo e com seu ambiente. As organizações também devem ter “pensamento” de bem-estar, oferecendo condições ambientais e refletindo uma mentalidade mais que favoreça o crescimento da empresa e também a saúde plena dos trabalhadores no meio laboral onde se encontram. Nadler e Lawler expõem uma instigante visão da evolução do conceito de QVT.

Quadro 1 - Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista com um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns sobre o termo QVT. E para estes, QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* FERNANDES, 1996, p.42).

2.2 O modelo de Walton

Ao contrário dos demais modelos clássicos de QVT, Walton procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Isto é, tal influência não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela forma com este é conduzido.

O modelo de Walton permanece, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas (quantitativas e qualitativas) na área da QVT. No Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos. Este é considerado o mais completo modelo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Para Walton (1973), citado por Rodrigues (2014, p.81) a “expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

O autor citado contribui com questionamentos que servem de diretrizes para a determinação dos seus oito “critérios para a QVT”.

Walton utilizou oito dimensões, aqui denominadas de categorias, cada uma com seus respectivos indicadores que afetam as pessoas em seu ambiente de trabalho. O autor, porém, não descarta a ideia de que, de acordo com os trabalhadores pesquisados, assim como o ambiente diferenciado, é possível ocorrer alterações nos resultados, pois cada grupo de trabalho e cada ambiente é único em sua realidade.

Chiavenato (2004), ao apresentar o modelo de Walton (1973), destaca QVT para designar experiências inovadoras realizadas na tentativa de resgatar os valores do ambiente e dos humanos. Esta abordagem oferece uma fundamentação para a aplicabilidade da pesquisa científica, pois mediante os dados obtidos, poderemos sugerir ações que estejam voltadas para necessidades de QVT dos técnico-administrativos. O Quadro 2 destaca as categorias e indicadores do Modelo de Walton.

Quadro 2 - Modelo de Walton para aferição da QVT

CATEGORIAS	INDICADORES
1- Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho, equidade interna, equidade externa.
2- Condições de trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável.
3- Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade, Retro informação.
4-Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional, segurança de emprego.
5- Integração social no trabalho	Igualdade de oportunidade, relacionamento.

(continua...)

(Continuação)

CATEGORIAS	INDICADORES
6- Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
7- Trabalho e espaço total da vida	Influência do trabalho sobre a vida privada.
8- Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos produtos/serviços e pelos empregados.

Fonte: Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2004, p.452).

Reforçando o modelo, podemos dizer que o foco desta conceituação está na “humanização e responsabilidade social, considerando o poder da empresa”. Kanikadan et al. (2005) definiram os indicadores para facilitar a compreensão e comparação de cada critério, os quais apresentamos no Quadro 3.

Quadro 3 – Indicadores para facilitar a compreensão e comparação de cada critério em Kanikadan et al. (2005)

1. Compensação justa e adequada: remuneração recebida dentro de padrões organizacionais baseados na cultura e em modelos ideológicos. Indicadores: Salário e Jornada de trabalho;
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis: horários razoáveis, condições físicas que reduzam riscos de danos e doenças, existência de critérios que respeitem idade, estrutura física. Indicadores: Ambiente físico e Salubridade;
3. Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas: considerar potencialidades e desafio pessoal-profissional. Indicadores: Estima e Capacitação múltipla;
4. Oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego: oportunidade de carreira, uso do conhecimento, das habilidades expandidas e das habilidades recém-adquiridas. Indicadores: Carreira, Desenvolvimento Pessoal e Estabilidade no emprego;
5. Integração social na organização: corresponde a ausência de preconceito. Indicadores: Ausência de preconceitos, Habilidade social e Valores comunitários;
6. Constitucionalismo na organização: noção de cidadania. Indicadores: Direitos garantidos, Privacidade e Imparcialidade;
7. Trabalho e espaço total na vida do indivíduo: valorização de outros pilares que sustentam a vida das pessoas. Indicadores: Liberdade de expressão, Vida pessoal preservada e Horários previsíveis;
8. Relevância social do trabalho: ações referentes ao meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais. Indicadores: Imagem da empresa e Responsabilidade social da empresa.

Fonte: Adaptado de Kanikadan et al. (2005, p. 4)

Constata-se, a partir dos quadros 2 e 3, acima, que o modelo de Walton utiliza categorias de muita abrangência, que permeiam questões sociais, econômicas, pessoais e trabalhistas referentes aos pesquisados, as quais possibilitam e favorecem ao pesquisador para que realize um trabalho rico em termos de informações e dados. A pesquisa se torna atraente aos leitores, pois pode trazer cruzamento de categorias e seus respectivos indicadores. Por isso, tal modelo é largamente utilizado.

2.3 Qualidade de vida no trabalho na atualidade

A QVT é um dos novos desafios para a administração contemporânea. Ela afeta diretamente a vida dos indivíduos e conseqüentemente os resultados das organizações. Mesmo com tal efeito, há articulistas, como Drucker (1999) que sinaliza que a valorização das pessoas no ambiente de trabalho é mais aparente do que real.

Segundo França Jr. e Pillati (2004) a QVT tem sido objeto de reflexão no atual momento organizacional mundial, visto que os modelos de gestão estão enfatizados nas pessoas e a racionalidade das leis de mercado que regiam as organizações, já não reinam absolutas, mas dividem lugar com fatores que proporcionam satisfação e fazem com que os trabalhadores se sintam parte integrante da organização.

Martins (2002), no contexto sobre o movimento da QVT no Brasil, comenta que o assunto está sendo discutido com maior frequência nas organizações. Existe preocupação na valorização do ser humano, possibilitando autonomia de decisões, descentralizando, capacitando melhor seu corpo gerencial, instituindo flexibilidade de funções e apoiando o trabalho sinérgico em equipe.

Limongi-França (2009) afirma que a QVT já esteve mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho. Atualmente, ela passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo, integração social.

O cenário com o qual as empresas se deparam é caracterizado por um ambiente de verdadeira guerra. As armas usadas nas batalhas são deflagradas nessa guerra de produtividade, competitividade, qualidade, redução de custos e treinamento. As batalhas empreendidas pela disputa do mercado, agora mercado global, serão vencidas por quem possuir armas de qualidade e, mais do que tudo, tropas bem preparadas e mais motivadas para o embate e vitória final (MELLO, 2001).

Percebe-se que no ambiente empresarial a palavra “Qualidade” já ganhou destaque. No primeiro momento, qualidade é pensada em termos de produto, serviços e processos, raramente a qualidade de vida do indivíduo era inserida nesse contexto. Agora já se sabe que existe a consciência que no processo de produtividade o capital intelectual é um dos ativos mais importantes para a empresa.

As organizações possuem uma característica marcante em comum: a constante busca por um aumento de produtividade, trazida pelos benefícios do avanço tecnológico. Limongi-França e Assis (1995) dizem que os programas de QVT devem ser abrangentes, estando comprometidos com as condições de vida no trabalho, que incluem os aspectos de bem-estar, saúde, segurança e capacitação para que o funcionário possa realizar suas tarefas com maior segurança e possibilitar que façam bom uso da energia pessoal.

2.4 Qualidade de vida no trabalho e governo federal

Promover ações educativas, psicossociais, de apoio e de orientação, atuando na melhoria das relações humanas e também no incentivo à arte e à cultura são atitudes importantes para fortalecer e valorizar a pessoa, tanto na esfera pública como na iniciativa privada.

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cuja missão é promover o planejamento participativo e a melhoria da gestão pública para a inclusão social e o desenvolvimento sustentável do País, possui em sua estrutura uma Secretaria de Gestão Pública, que trata dentre outras competências, de: a) exercer, como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, a competência normativa em matéria de pessoal civil no âmbito da administração federal direta, das autarquias, incluídas as de regime especial, e das fundações públicas; b) propor a formulação de políticas e diretrizes para a gestão de recursos humanos referentes às carreiras e cargos, à estrutura remuneratória, às relações de trabalho, ao desenvolvimento profissional, à seguridade social e aos benefícios do servidor no âmbito da administração federal, direta, autárquica e fundacional; c) propor políticas e diretrizes relativas à capacitação, ao desenvolvimento e à avaliação de desempenho dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, bem como supervisionar a sua aplicação; d) propor políticas e mecanismos que garantam a democratização das relações de trabalho na administração pública federal e a valorização do servidor; e) propor políticas e diretrizes para a elaboração, reestruturação, implantação, acompanhamento e avaliação de planos, cargos e carreiras no âmbito da administração pública federal; f) propor e supervisionar a aplicação das políticas e diretrizes relativas à saúde ocupacional, saúde suplementar, direitos previdenciários,

assistência à saúde e benefícios do servidor, no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2010a).

O citado Ministério, por intermédio da Secretaria de Gestão Pública, apresenta como objetivo maior da política o alcance do perfil desejado para a força de trabalho e a sua atuação de forma motivada e eficiente, num Estado organizado segundo o paradigma da Administração Pública gerencial, cuja gestão visa chegar a resultados e ao atendimento satisfatório do cidadão. Tem como um de seus pressupostos o reconhecimento das pessoas como o fator mais valioso para o desenvolvimento das atividades efetuadas no setor público e a melhoria de sua eficiência (BRASIL, 2010b).

Do que foi explanado, observamos que a intenção é boa e propõe várias políticas e diretrizes de valorização dos servidores públicos. Falar em “proposta”, no entanto, não quer dizer falar em “concretização”. Muitos servidores já podem ser beneficiados com essas ações, no entanto, ainda são inúmeras as insatisfações de servidores públicos, haja vista os acontecimentos de greves e outras manifestações públicas nacionais. Alguns órgãos públicos ainda lutam para ter uma formulação de políticas e diretrizes para a gestão de pessoas referentes às carreiras e cargos. Acredita-se, no entanto, que seja apenas uma questão de tempo. Valorizar o servidor público é também dar uma imagem positiva do governo para toda a sociedade. Portanto, há um interesse político em atender as reivindicações dos trabalhadores, bem como cobrar daqueles que negligenciam seu trabalho atitudes e posições mais adequadas às respostas que se busca para a sociedade.

Quanto aos órgãos do governo que tentam, por meio de suas áreas de recursos humanos, desenvolverem ações neste sentido, destaca-se o IFSul, como autarquia em cujo regimento se encontra o apelo à sua missão e suas competências. Na estrutura do Instituto está a PROGEP.

O Regimento Geral do IFSul (2015), complementando o Estatuto do IFSul, ambos aprovados pelo Conselho Superior da Instituição, no tocante à estrutura e as competências dos órgãos e as atribuições dos dirigentes que o integram ressalta, no artigo 90, que a PROGEP, dirigida por um Pró-Reitor nomeado pelo Reitor, é o órgão executivo que planeja, coordena, executa e avalia os projetos, as atividades e as políticas de Gestão de Pessoas.

Em seu artigo 91, o Regimento Geral define que a PROGEP compreende a seguinte estrutura:

Quadro 4 – Estrutura da Pró-reitora de Gestão de Pessoas do IFSul

I. Departamento de Administração de Pessoas (DAP): a) Coordenadoria de Cadastro e Pagamento de Pessoas (COCAPE); e b) Núcleo Sistêmico de Gerenciamento de Estágios (NGE).
II. Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas (DADEP) a) Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CODEPE); e b) Núcleo Sistêmico de Atenção à Saúde do Servidor (NASS).
III. Departamento de Planejamento da Gestão de Pessoas (DEPLAGEP): a) Coordenadoria de Planejamento e Informações Gerenciais (COPINGE).
IV. Coordenadoria de Legislação e Normas (COLENO).

Fonte: Adaptado do Regimento Geral do IFSul (2015) – Art. 90

Finalmente, em seu artigo 92, o Regimento Geral (INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE, 2010) define que à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas compete:

Quadro 5 – Competências da Pró-reitora de Gestão de Pessoas do IFSul

I. propor políticas de gestão de pessoas;
II. realizar atividades inerentes à capacitação de pessoas;
III. gerenciar a vida funcional do quadro técnico-administrativo e docente;
IV. supervisionar as dispensas e designações dos Cargos de Direção, das Funções Gratificadas e das Funções Comissionadas de Coordenação de Cursos;
V. efetuar os registros funcionais dos servidores em banco de dados;
VI. executar ações de estímulo e conscientização que proporcionem uma melhor qualidade de vida ao servidor; e
VII. efetuar os controles necessários à elaboração e manutenção da folha de pagamento dos servidores.

Fonte: Adaptado do Regimento Geral do IFSul (2015) – Art. 92

Com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, houve um estímulo ao desenvolvimento do servidor. É importante considerar, porém, que não basta

apenas o desenvolvimento educacional formal, pois é necessário ainda entender o servidor, docente e técnico-administrativo como ser humano, nas suas relações pessoais e no trabalho.

Além da estrutura e funcionamento do IFSul, também é necessário compreender o meio em que está inserido, ou seja, nos propomos na seção seguinte apresentar sua macroestrutura, a Rede Federal de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

3 A REDE FEDERAL DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO, O TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E SUA QVT

As instituições que formam hoje a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica tem sua origem nas 19 escolas de aprendizes artífices instituídas por um decreto presidencial de 1909, assinado por Nilo Peçanha, portanto antecedem ao próprio MEC. Somente em 1930, passam a ser vinculadas ao recém-criado Ministério da Educação e Saúde Pública. Em 1942, passam a se chamar escolas industriais e técnicas, e, em 1959, escolas técnicas federais, configuradas como autarquias. Ao longo desse mesmo tempo vai se constituindo uma rede de escolas agrícolas – Escolas Agrotécnicas Federais, vinculadas ao Ministério da Agricultura. Em 1967, essas escolas fazendas passam para o então Ministério da Educação e Cultura tornando-se escolas agrícolas. Em 1978, três escolas federais, do Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná são transformadas em centros federais de educação tecnológica (CEFET) equiparando-se, no âmbito da atual educação superior, aos centros universitários. Durante a década de 90, várias outras escolas técnicas e agrotécnicas federais tornaram-se CEFET, formando a base do sistema nacional de educação tecnológica, instituído em 1994. Em 1998, o governo federal proíbe a construção de novas escolas federais. Deu-se um período em que, com a promessa de recursos financeiros oriundos do Banco Interamericano de Desenvolvimento, houve um redirecionamento das instituições para a oferta predominante de cursos superiores e, contraditoriamente, remetendo a oferta de cursos técnicos para a iniciativa privada. Apesar da resiliência dessas instituições, a separação da educação técnica do ensino médio e a orientação para a educação superior acentuaram as segmentações existentes.

A partir de 2003, o governo federal começou a implementar, na educação, políticas contrapostas aos conceitos neoliberais e que abrem oportunidades para milhões de jovens e adultos da classe trabalhadora. Em 2004 inicia-se a reorientação das políticas federais para a educação profissional e tecnológica, primeiro com a retomada da possibilidade da oferta de cursos técnicos integrados com o ensino médio, solucionando o problema criado em 1998, seguida, em 2005, da alteração na lei que vedava a expansão da rede federal. Em 2005, antes do início da expansão programada, a rede federal contava com 144 unidades distribuídas entre centros de educação tecnológica e suas unidades de ensino descentralizadas, uma universidade tecnológica e seus câmpus, escolas agrotécnicas e escolas técnicas vinculadas a universidades federais, além do Colégio Pedro II/RJ. O processo de expansão da rede federal colocou em evidência a necessidade de se discutir a forma de organização dessas instituições, bem como de explicitar seu papel no desenvolvimento social do país. Como resultado desses debates, a Lei

11.892, publicada em 29/12/2008, cria no âmbito do Ministério da Educação um novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica. Estruturados a partir do potencial instalado nos Cefet, escolas técnicas e agrotécnicas federais e escolas vinculadas às universidades federais; os novos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia geram e fortalecem condições estruturais necessárias ao desenvolvimento educacional e socioeconômico brasileiro. O foco dos institutos federais é a promoção da justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas a inclusão social, bem como a busca de soluções técnicas e geração de novas tecnologias. Estas instituições devem responder, de forma ágil e eficaz, às demandas crescentes por formação profissional, por difusão de conhecimentos científicos e de suporte aos arranjos produtivos locais. Os institutos federais podem atuar em todos os níveis e modalidades da educação profissional, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador, devendo articular, em experiência institucional inovadora, todos os princípios fundamentais do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE): visão sistêmica da educação; enlace da educação com o ordenamento e o desenvolvimento territorial; aprofundamento do regime de cooperação entre os entes federados em busca da qualidade e da equidade.

Na educação profissional e tecnológica (EPT), o atingimento do número de 562 escolas instaladas, no final do ano de 2014, chamadas de câmpus, ampliou a Rede Federal e a consequente oferta de Ensino Profissional e Técnico, no auge do momento de consolidação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Também fazem parte da mencionada rede a Escola Técnica Aberta do Brasil (E-Tec Brasil), que amplia a quantidade de vagas públicas de cursos técnicos, na modalidade de ensino a distância, como forma para atingir moradores de regiões distantes e isoladas dos grandes centros urbanos. Além disso, a Rede Federal é responsável pela execução de vários programas socialmente inclusivos na área da educação, tais como o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja), o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem) e, mais recentemente o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), dentre outros. Em suporte às ações, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) tem injetado bilhões de reais no financiamento da educação pública.

Nessa Rede, todos interagem. Educandos e educadores, professores e técnico-administrativos, pois são todos sujeitos e trabalhadores em educação, cujas atuações devem ser integradas. As escolas dessa Rede são um espaço público de integração social. Para

democratizar efetivamente o acesso aos cursos oferecidos pela Rede Federal, algumas medidas foram adotadas, tais como cotas para oriundos de escolas públicas e cotas raciais.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia constituem-se em uma das melhores obras em prol da educação pública e são os grandes agentes das políticas de educação profissional e tecnológica do governo federal. Trata-se de modelo inovador. A Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Para Pacheco (2011), a rede é tecida a partir das relações sociais existentes. O conhecimento é um dos elementos constituintes da cidadania. Portanto, na busca da plena cidadania, a Rede Federal tem importantíssimo papel, na medida em que garante o acesso democrático e gratuito à informação, à educação e ao conhecimento, cada vez mais ampliado. A Lei 11.892/2008, ao criar os Institutos Federais, deu o primeiro passo para a criação da Rede Federal de Ensino Profissional e Técnico, conforme dispõe o artigo quinto.

Quadro 6 - Nome e origem dos Institutos Federais no ato de sua criação

Instituto Federal	Origem
do Acre	transformação da Escola Técnica Federal do Acre
de Alagoas	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Alagoas e da Escola Agrotécnica Federal de Satuba
do Amapá	transformação da Escola Técnica Federal do Amapá
do Amazonas	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas e das Escolas Agrotécnicas Federais de Manaus e de São Gabriel da Cachoeira
da Bahia	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia
Baiano	integração das Escolas Agrotécnicas Federais de Catu, de Guanambi (Antonio José Teixeira), de Santa Inês e de Senhor do Bonfim
de Brasília	transformação da Escola Técnica Federal de Brasília
do Ceará	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará e das Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e de Iguatu
do Espírito Santo	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo e das Escolas Agrotécnicas Federais de Alegre, de Colatina e de Santa Teresa
de Goiás	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Goiás
Goiano	mediante integração dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Rio Verde e de Urutaí, e da Escola Agrotécnica Federal de Ceres

(continua)

(continuação)

Instituto Federal	Origem
do Maranhão	mediante integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Maranhão e das Escolas Agrotécnicas Federais de Codó, de São Luís e de São Raimundo das Mangabeiras
de Minas Gerais	integração dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Ouro Preto e de Bambuí, e da Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista
do Norte de Minas Gerais	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Januária e da Escola Agrotécnica Federal de Salinas;
do Sudeste de Minas Gerais	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Pomba e da Escola Agrotécnica Federal de Barbacena
do Sul de Minas Gerais	integração das Escolas Agrotécnicas Federais de Inconfidentes, de Machado e de Muzambinho
do Triângulo Mineiro	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Uberaba e da Escola Agrotécnica Federal de Uberlândia
de Mato Grosso	integração dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Mato Grosso e de Cuiabá, e da Escola Agrotécnica Federal de Cáceres
de Mato Grosso do Sul	integração da Escola Técnica Federal de Mato Grosso do Sul e da Escola Agrotécnica Federal de Nova Andradina
do Pará	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará e das Escolas Agrotécnicas Federais de Castanhal e de Marabá
da Paraíba	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba e da Escola Agrotécnica Federal de Sousa
de Pernambuco	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco e das Escolas Agrotécnicas Federais de Barreiros, de Belo Jardim e de Vitória de Santo Antão
do Sertão Pernambucano	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Petrolina
do Piauí	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Piauí
do Paraná	transformação da Escola Técnica da Universidade Federal do Paraná
do Rio de Janeiro	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Química de Nilópolis
Fluminense	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Campos
do Rio Grande do Norte	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte
do Rio Grande do Sul	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves, da Escola Técnica Federal de Canoas e da Escola Agrotécnica Federal de Sertão
Farroupilha	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Vicente do Sul e da Escola Agrotécnica Federal de Alegrete

(continua)

(continuação)

Instituto Federal	Origem
Sul-rio-grandense	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas
de Rondônia	integração da Escola Técnica Federal de Rondônia e da Escola Agrotécnica Federal de Colorado do Oeste
de Roraima	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Roraima
de Santa Catarina	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina
Catarinense	integração das Escolas Agrotécnicas Federais de Concórdia, de Rio do Sul e de Sombrio
de São Paulo	transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de São Paulo
de Sergipe	integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Sergipe e da Escola Agrotécnica Federal de São Cristóvão
do Tocantins	integração da Escola Técnica Federal de Palmas e da Escola Agrotécnica Federal de Araguatins

Fonte: Adaptado da Lei 11.892/2008 (BRASIL, 2008) – Art. 5º.

Em linhas gerais, apresentamos a estrutura e funcionamento da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, bem como sua relevância no contexto social em que está inserida. Na seção seguinte, apresentamos o servidor técnico-administrativo dentro deste contexto institucional, especialmente em uma de suas autarquias, no IFSul que foi o campo da pesquisa aqui desenvolvida.

Essa rede expansionista significa a concretização de levar ao mais profundo interior do Brasil, para as pequenas cidades, o ensino técnico e tecnológico de alta qualidade, gratuito e laico aos jovens e adultos de poucos recursos financeiros, ofertando ensino profissionalizante.

3.1 A Instituição IFSul

O Instituto Federal Sul-rio-grandense é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e *multicampi*, 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.

O Instituto Federal Sul-rio-grandense tem uma trajetória histórica de quase um século. Esse itinerário começou a ser percorrido no início do século XX, através de ações da diretoria da Bibliotheca Pública Pelotense, que sediou, em 07 de julho de 1917 - data do

aniversário de Pelotas - a assembleia de fundação da Escola de Artes e Offícios. Esta escola se caracterizava por ser uma sociedade civil que tinha por objetivo oferecer educação profissional para meninos pobres, tendo seu prédio construído através de doações da comunidade, em terreno doado pela Intendência Municipal (POSTEIRO, 2009).

As aulas tiveram início em 1930, quando o município assumiu a Escola de Artes e Offícios e instituiu a Escola Technico Profissional, que depois passou a denominar-se Instituto Profissional Técnico. Os cursos oferecidos pelo Instituto compreendiam grupos de ofícios divididos em seções: Madeira, Metal, Artes Construtivas e Decorativas, Trabalho de couro e Eletro-Chimica. João Py Crespo, intendente Municipal que viabilizou o funcionamento da Escola, doou seus vencimentos para esse fim, exemplo que foi seguido pelo 1º diretor, Sylvio Barbedo e pelo primeiro grupo de professores.

O Instituto Profissional Técnico funcionou por uma década, sendo extinto em 25 de maio de 1940, e seu prédio foi demolido para a construção da Escola Técnica de Pelotas.

Em 1942, através do Decreto-lei nº 4.127, de 25 de fevereiro, subscrito pelo Presidente Getúlio Vargas e pelo Ministro da Educação Gustavo Capanema, foi criada a Escola Técnica de Pelotas – ETP –, a primeira e única Instituição do gênero no estado do Rio Grande do Sul. O engenheiro pelotense Luiz Simões Lopes foi o responsável pela vinda da Escola para o município, através de sua intercessão pessoal junto ao Ministério da Educação e ao Presidente da República. A ETP foi inaugurada em 11 de outubro de 1943, com a presença do Presidente Getúlio Vargas.

Começando suas atividades letivas em 1945, teve inicialmente, o primeiro ciclo do ensino industrial, com cursos de Forja, Serralheria, Fundição, Mecânica de Automóveis; Máquinas e Instalações Elétricas, Aparelhos Elétricos, Telecomunicações, Carpintaria, Artes do Couro, Marcenaria, Alfaiataria, Tipografia e Encadernação.

O segundo-ciclo da Educação Profissional foi oferecido pela Escola a partir de 1953, quando foi criado o primeiro curso técnico - Construção de Máquinas e Motores, do qual é originário o atual curso de Mecânica Industrial.

Em 1959, a ETP é caracterizada como autarquia Federal e, em 1965, passa a ser denominada Escola Técnica Federal de Pelotas, adotando a sigla ETFPEL.

Com um papel muito forte e reconhecidamente destacado na formação de técnicos industriais, a ETFPEL tornou-se uma Instituição especializada na oferta dessa educação profissional de nível médio, formando grande número de alunos nas habilitações de Mecânica,

Eletrotécnica, Eletrônica, Edificações, Eletromecânica, Telecomunicações, Química e Desenho Industrial (POSTEIRO, 2011).

Em 1996, no dia 26 de fevereiro, foi colocada em funcionamento a sua primeira Unidade de Ensino Descentralizada – UNED, na cidade de Sapucaia do Sul.

Em 1998, a Escola Técnica Federal de Pelotas começa a efetivar sua atuação no nível superior de ensino, tendo obtido autorização ministerial, após parecer favorável do Conselho Nacional de Educação, para implantação de Programa Especial de Formação Pedagógica, destinado à habilitação de professores da educação profissional.

Através de Decreto Presidencial, efetivou-se, em 1999, a transformação da ETFPEL em Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas – CEFET-RS, o que possibilitou a oferta de seus primeiros cursos superiores de graduação e pós-graduação, abrindo espaço para projetos de pesquisa e convênios, com foco nos avanços tecnológicos.

Em 11 de setembro de 2006, foi colocada em funcionamento a Unidade de Ensino de Charqueadas e no mês de julho de 2007, entrou em funcionamento a Unidade de Ensino de Passo Fundo.

Já em 29 de dezembro de 2008, pela lei nº 11.892, o CEFET-RS foi transformado no atual Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, instituição com natureza jurídica de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação. Com isso, as unidades descentralizadas passaram a ser denominadas de *campus*.

Na próxima seção apresentamos, em termos legais e profissionais, como se dá o trabalho do servidor técnico-administrativo no âmbito do IFSul, bem como estão estruturadas as ações institucionais diretamente vinculadas à QVT.

3.2 Servidores Técnico-administrativos

Conforme a Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público, sendo que cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Conforme a Lei nº 11.091/2005 (BRASIL, 2005), tais cargos compõem o plano de carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Segundo a mesma lei, a gestão dos cargos do referido plano observará os seguintes princípios e diretrizes:

Quadro 7 - Princípios e diretrizes da Gestão dos Cargos do PCCTAE

I -	natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
II -	dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
III -	qualidade do processo de trabalho;
IV -	reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
V -	vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
VI -	investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
VII -	desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
VIII -	garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
IX -	avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
X -	oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Fonte: Adaptado do texto da Lei nº 11.091/2005 (BRASIL, 2005)

Os técnico-administrativos em educação são profissionais de áreas específicas, com formação que varia desde o ensino fundamental, passando pelo ensino médio, pela graduação e pela pós-graduação. Na sua grande maioria, esses trabalhadores atuam na chamada atividade-meio, o que significa dizer que atuam em diversas frentes da grande área administrativa, que inclui temas como finanças, gestão de pessoas, contabilidade, almoxarifado, compras, saúde, gestão de bibliotecas, assistência estudantil, dentre outras. Tal diversidade se deve ao fato do IFSul ser uma autarquia, com autonomia de gestão administrativa financeira e de funcionamento. Na área administrativa, o trabalho se define prioritariamente pelos conhecimentos e pelo domínio da área técnica.

Não obstante, estes sujeitos sabem que trabalhar em uma instituição de ensino tem seus diferenciais, dada a proximidade e o papel coadjuvante com o mundo acadêmico. Assim, constroem suas identidades pessoais pelo cruzamento deste mundo com as atividades profissionais, aquelas que consideram sua carreira e sem perceber vão se tornando um pouco professores no mundo real, assim como não deixam de ser técnicos na escola.

No caso da educação profissional, uma boa parte dos servidores sabe sobre o seu papel administrativo, bem como da utilidade de sua própria história de vida, visto que um dos objetivos institucionais na formação dos alunos é a formação de cidadãos. Assim, os atributos

destes trabalhadores, fora da sala de aula, constituem poderosas conexões de aproximação com os alunos. De origens sociais semelhantes, com experiências familiares e de vida bastante próximas, os servidores identificam os alunos, assim como a si mesmos, como “lutadores” à procura de uma oportunidade. Percebem, no mundo do trabalho, o principal (ou o possível) canal de acesso às melhores condições de vida.

Quanto aos desafios que se apresentam aos professores que atuam ou desejam atuar na educação profissional e tecnológica-EPT, nesta primeira década do século XXI, apresentados por Machado (2008), temos convicção que se aplicam igual e integralmente aos servidores técnico-administrativos, visto que estes e aqueles convivem no mesmo espaço, atuam em prol da mesma organização de ensino. Os desafios são os:

- relacionados às mudanças organizacionais que afetam as relações profissionais;
- referentes aos efeitos das inovações tecnológicas sobre as atividades de trabalho e culturas profissionais;
- que têm a ver com o novo papel que os sistemas simbólicos desempenham na estruturação do mundo do trabalho;
- provenientes do aumento das exigências de qualidade na produção e nos serviços;
- resultantes da exigência de maior atenção à justiça social, às questões éticas e de sustentabilidade ambiental.

A Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica é um dos projetos estratégicos mais importantes na área do ensino tecnológico e profissionalizante no país. É composta pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que contam, em 2015, como já dito anteriormente, com 562 câmpus em todo o país. Este processo é responsável pela interiorização da oferta pública de educação profissional e pela renovação do quadro funcional, com o ingresso de trabalhadores em educação (docentes e técnicos administrativos) mais jovens. Para ilustrar o processo de rápida renovação do corpo dos trabalhadores da educação, toma-se como exemplo o quadro funcional de técnico-administrativos do IFSul em três diferentes momentos históricos, conforme quadro abaixo.

Quadro 8 - evolução do quadro de técnico-administrativos no IFSul

ANO	2002	2008	Variação % 2002=>2008	2014	Variação % 2008=>2014
Quantidade de Técnico-administrativos	233	262	12,44%	750	186,25%

Fonte: PROGEP, 2015

Percebemos, no quadro (8) acima, que nos seis anos anteriores à criação do IFSul (período de 2002 a 2008), houve um acréscimo de servidores de apenas 12, 44%. No entanto, a partir daquele momento, nos seis anos posteriores à criação do IFSul (período de 2008 a 2014), a instituição teve seu quadro de Técnicos-administrativos em Educação – TAE's praticamente triplicado, com o ingresso de 488 novos servidores.

Importante saber que esta carreira se encontra regulamentada por dispositivos legais. A próxima subseção aponta estes documentos no sentido de aproximar-nos da estrutura e funcionamento da carreira e, conseqüentemente, das condições gerais de trabalho destes servidores.

3.3 Plano de Carreira e remuneração

Podemos dizer que a Carreira dos servidores técnico-administrativos em educação está embasada na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e seus anexos, no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 e seus anexos e no Decreto nº 5.825, também de 29 de junho de 2006.

A Lei nº 11.091 dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, está estruturada da seguinte forma: Em seu primeiro capítulo, trata das disposições preliminares. O capítulo II trata da organização do quadro de pessoal. O terceiro capítulo cuida da definição dos conceitos, tais como cargo, nível de capacitação, plano de carreira e os demais utilizados na lei. O quarto capítulo diz respeito à estrutura do mencionado plano de carreira. Já o capítulo V se reporta ao ingresso do servidor no cargo integrante desta carreira e das formas de desenvolvimento. O capítulo VI delinea a questão da remuneração dos cargos, direcionando a tabela salarial para o Anexo I-C desta mesma lei. O sétimo capítulo orienta sobre como deve ser feito o enquadramento do servidor na nova carreira. O capítulo VIII (último) se refere às disposições finais e transitórias. São, ao todo, 27 artigos.

Já o Decreto nº 5.824 estabelece os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12/01/2005.

Por fim, o Decreto nº 5.825 estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12/01/2005.

A legislação estabelece critérios e procedimentos para investimento na carreira bem como atuação e desenvolvimento neste. As subseções seguintes tratam de algumas especificidades como: regime de trabalho, ingresso na carreira, atribuições dos cargos existentes, estágio probatório e, por fim, remuneração. Julgamos estas as mais importantes de serem destacadas por vincularem-se de forma direta à QVT, não que outras características não tenham vínculo, mas institucionalmente estas se destacam.

3.3.1 Regime de Trabalho

Conforme a Lei nº 8.112/90 (Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União), a jornada de trabalho destes servidores tem duração mínima de 30 horas e máxima de 40 horas semanais. No IFSul, considerando esse dispositivo, bem como o teor do Decreto nº 4.836/2003, adotou-se o regime de jornada de trabalho de 30 horas semanais em turno único de seis horas diárias.

3.3.2 Ingresso na Carreira

O ingresso na carreira dos cargos TAE's, em vagas existentes no Quadro de Pessoal Permanente da Instituição Federal de Ensino, sob a égide da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com as suas respectivas alterações, e da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, ocorre por meio de Concurso Público, que é realizado, geralmente, em uma única fase composta por prova escrita. Alguns cargos, pelas suas características e especificidades, exigem uma prova prática de desempenho.

3.3.3 Das atribuições dos cargos integrantes da carreira

A carreira dos servidores TAE's (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE), ao contrário da carreira docente, é composta por centenas de cargos. Cada um deles possui a descrição individualizada das atividades típicas, natureza, bem como dos requisitos necessários para ocupá-lo. Tais informações compõem anexo da Lei de Carreira, já mencionada. Abaixo, quadro adaptado da lei, com apenas alguns cargos, divididos por nível, os quais compõem a carreira. A ideia é ilustrar, pois existem mais de quinhentos cargos no serviço público federal e na carreira dos TAE's, mais de duzentos.

Quadro 9 - Cargos, com classificação, denominação e requisitos para ingresso

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO			
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	DENOMINAÇÃO DO CARGO	REQUISITOS PARA INGRESSO	
		ESCOLARIDADE	OUTROS
A	Assistente de Estúdio	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Alfaiate	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Carpintaria	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar de Dobrador	Fundamental Incompleto	
B	Auxiliar de Anatomia e Necropsia	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
B	Auxiliar de Artes Gráficas	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
B	Auxiliar de Cenografia	Fundamental Completo	Experiência 6 meses
B	Auxiliar de Cozinha	Alfabetizado	
C	Administrador de Edifícios	Médio completo	
C	Afinador de Instrumentos Musicais	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
C	Almoxarife	Médio completo	Experiência 6 meses
C	Ascensorista	Médio completo	Experiência 12 meses
C	Assistente de Alunos	Médio completo	Experiência 6 meses
D	Assistente em Administração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
D	Técnico em Agropecuária	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Alimentos e Laticínios	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Contabilidade	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Eletrotécnica	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Enfermagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
E	Administrador	Curso Superior em Administração	
E	Analista de Tecnologia da Informação	Curso Superior na área	
E	Auditor	Curso Superior em Economia ou Direito ou Ciências Contábeis	
E	Bibliotecário-Documentalista	Curso Superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação	
E	Contador	Curso Superior em Ciências Contábeis	

Fonte: Lei 11091/2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>

3.3.4 Estágio Probatório

Ao tomar posse, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo participa do estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual, sua aptidão e capacidade são objetos de avaliação para o desempenho do cargo.

Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 81 (incisos I a IV), 94, 95, e 96, da Lei n.º 8.112/90 e suas atualizações.

3.3.5 Remuneração

Em sequência, apresentamos o quadro 10 de vencimentos básicos vigente desde março de 2015, sobre a qual são necessários alguns esclarecimentos. Ela se divide nos níveis de classificação A, B, C, D e E. Situam-se nos níveis A e B apenas cargos do grupo NA (nível de apoio), cuja exigência para ingresso é o ensino fundamental, completo ou incompleto, de acordo com o cargo específico. Já no nível C estão cargos dos grupos NA e NI (nível intermediário). No nível D, estão os cargos do grupo NI, cuja exigência para ingresso é o ensino médio ou técnico completos, e no nível E temos apenas os cargos do grupo NS (nível superior), que exigem graduação ou equivalente.

Quadro 10 - Estrutura vigente do Vencimento Básico do PCCTAE desde 1º de março de 2015

Níveis			A				B				C				D				E								
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV					
			Piso A I	P01	R\$1.197,67	1																					
	P02	R\$1.243,18	2	1																							
	P03	R\$1.290,42	3	2	1																						
	P04	R\$1.339,46	4	3	2	1																					
	P05	R\$1.390,35	5	4	3	2																					
Piso B I	P06	R\$1.443,19	6	5	4	3	1																				
	P07	R\$1.498,03	7	6	5	4	2	1																			
	P08	R\$1.554,95	8	7	6	5	3	2	1																		
	P09	R\$1.614,04	9	8	7	6	4	3	2	1																	
	P10	R\$1.675,38	10	9	8	7	5	4	3	2																	
Piso C I	P11	R\$1.739,04	11	10	9	8	6	5	4	3	1																
	P12	R\$1.805,12	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1															
	P13	R\$1.873,72	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1														
	P14	R\$1.944,92	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1													
	P15	R\$2.018,83	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2													
	P16	R\$2.095,54	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3													

(Continua...)

(Continuação)

Níveis			A				B				C				D				E			
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV																
Piso DI	P17	R\$2.175,17	16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1								
	P18	R\$2.257,83		16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1							
	P19	R\$2.343,63			16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1						
	P20	R\$2.432,69				15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1					
	P21	R\$2.525,13				16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2					
	P22	R\$2.621,08					16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3					
	P23	R\$2.720,68						16	15	13	12	11	10	7	6	5	4					
	P24	R\$2.824,07							16	14	13	12	11	8	7	6	5					
	P25	R\$2.931,38								15	14	13	12	9	8	7	6					
	P26	R\$3.042,78								16	15	14	13	10	9	8	7					
	P27	R\$3.158,40									16	15	14	11	10	9	8					
	P28	R\$3.278,42										16	15	12	11	10	9					
	P29	R\$3.403,00											16	13	12	11	10					
	P30	R\$3.532,31												14	13	12	11					
Piso EI	P31	R\$3.666,54												15	14	13	12	1				
	P32	R\$3.805,87													16	15	14	13	2	1		
	P33	R\$3.950,49														16	15	14	3	2	1	
	P34	R\$4.100,61															16	15	14	3	2	1
	P35	R\$4.256,44																16	15	14	3	2
	P36	R\$4.418,18																	16	15	14	3
	P37	R\$4.586,07																		16	15	14
	P38	R\$4.760,34																			16	15
	P39	R\$4.941,24																				16
	P40	R\$5.129,00																				16
	P41	R\$5.323,91																				16
	P42	R\$5.526,21																				16
	P43	R\$5.736,21																				16
	P44	R\$5.954,19																				16
	P45	R\$6.180,44																				16
	P46	R\$6.415,30																				16
	P47	R\$6.659,08																				16
	P48	R\$6.912,13																				16
	P49	R\$7.174,79																				16

Fonte: Lei 11091/2005. Disponível em: <<<http://www.planalto.gov.br>>>. Acesso em: 14/02/2016

Em cada um desses níveis de classificação, existem quatro níveis de capacitação, de I a IV. O técnico-administrativo é enquadrado em uma dessas classes, conforme a carga horária que possua em cursos realizados de capacitação profissional, de acordo com o quadro 11 abaixo:

Quadro 11 - Progressão por capacitação profissional conforme carga horária

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Lei 11091/2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>

Percebe-se, então, que o quadro 11, define conforme a carga horária de capacitação do servidor, o nível de capacitação do mesmo, influenciando sua posição salarial no quadro 10. Ou seja, quanto mais horas de capacitação, maior o vencimento básico.

Além da capacitação profissional, existe mais uma forma de acrescentar valor à remuneração do técnico-administrativo. É o benefício concedido ao servidor que tenha realizado cursos de Educação Formal em nível médio, técnico, graduação ou pós-graduação que excedam a escolaridade mínima exigida para o cargo do qual é titular. É o chamado Incentivo à Qualificação (IQ). Esclarece-se que, no quadro a seguir, existem duas colunas, sendo uma com percentuais referentes a que a formação do servidor tenha relação direta com seu cargo e ambiente organizacional e a outra coluna para quando a relação é indireta.

Quadro 12 - Acréscimos referentes ao Incentivo à Qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Lei 11091/2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Anexo IV da Lei no 11.091/05, passa a vigorar na forma dos Anexos XVII da lei 12772/12.

Em termos de remuneração, a carreira é bem diversificada, porém possui critérios bem definidos e valoriza a formação do profissional, o que se traduz em um indicador de preocupação com a QVT. Assim, passamos a analisar o termo qualidade dentro do contexto da educação pública.

3.4 Qualidade em educação pública

A escola pública não representa um jogo empresarial em que o gestor governa de forma antidemocrática, recompensando o empenho individual na forma meritocrática e buscando a redução dos custos e a maximização de resultados econômico-financeiros. Deve ser, na verdade, um campo fértil de formação de valores e de exercícios de cidadania e longe de promover a exclusão (SANTOS; ALVES, 2011).

Essa qualidade não pode estar vinculada a uma visão de gestão empresarial como a política neoliberal impõe num contexto de qualidade total, pois os objetivos educacionais são diferentes dos empresariais. Estes convergem para a obtenção do lucro através de dois fatores principais: (i) maiores receitas auferidas pelo aumento da produção e da venda com a promoção ao consumo de bens e serviços pela sociedade e/ou redução do preço; e, (ii) redução de custos pela exploração da mais-valia do trabalhador e/ou redução da qualidade dos serviços e bens empregados na produção.

As práticas empresariais privilegiam a competição entre os próprios empresários e se estendem aos seus chamados colaboradores, pois o que importa é a sobrevivência a todo

custo por meio do grande adágio capitalista: no mundo dos negócios só os mais fortes sobrevivem! (SANTOS; ALVES, 2011).

Na empresa, o que se promove são a competição e a supervalorização do mérito individual que, sendo aplicado na rede educacional, podem desagregar as escolas de tal maneira que aquelas, antes parceiras, passam a rivais, com metas individuais e premiação dos profissionais por mérito, negando suas diferenças, desigualdade e subjetividade, reduzindo a escola a uma visão meramente empresarial formando o “aluno-mercadoria” ou “produto-aluno” como garantia de produtividade para as corporações, limitando a educação a uma visão de mercado (SANTOS; ALVES, 2011).

Cortella (1998) propõe uma visão de qualidade que se distancia da perspectiva de produtividade, trazendo a expressão “qualidade social” para explicar um parâmetro comprometido com a condição humana e cidadã: “[...] significa uma sólida base científica, formação crítica de cidadania e solidariedade de classe social”.

A educação pública de qualidade deve assegurar a participação efetiva dos alunos de todas as classes sociais, especialmente o resgate dos mais pobres, permitindo a formação de sua identidade com os valores sociais existentes e outorgando a oportunidade de transformação de sua realidade, sem reproduzir as prerrogativas e benefícios das elites conservadoras, tornando a educação verdadeiramente uma conquista social e democrática. Neste contexto, a atividade dos servidores técnico-administrativos em educação torna-se diferenciada e extremamente relevante para o êxito institucional em cumprir sua missão. Assim, relacionar a QVT com o serviço público e as políticas sociais nos proporciona encaminhar-nos para a compreensão da relevância da educação pública.

3.5 Servidor público, QVT e Política Social

Ser servidor público se constitui em ser mais do que apenas um profissional que presta serviços. Ter função na administração pública é nobre, pois está diretamente relacionado ao bem-estar da sociedade. Cada servidor público, em qualquer função que exerça, é parte fundamental para o bom funcionamento dos órgãos e instituições públicas, porque cabe a este profissional encaminhar atividades indispensáveis ao atendimento dos anseios da sociedade. Esta atuação desse agente público é o que permite ao Estado almejar o bem-estar social, “vontade” estatal oriunda da sociedade.

Em sua atuação, o servidor público deve sempre estar atento aos preceitos de Cidadania e à sua responsabilidade socioambiental, pois a própria Carta Magna assim dispõe.

Não há que se falar em concretização do bem-estar social sem a colaboração mútua entre Estado e população e sem a atuação dos servidores públicos, visto serem os responsáveis pela função administrativa do Estado, principalmente na prestação de serviços públicos necessários ao bem-estar social.

Neste sentido, o Título VIII da Constituição da República Federativa do Brasil é dedicado à Ordem Social, a qual tem por base o primado do trabalho, e por objetivo o bem-estar social (MORAES, 2007).

Vê-se, como previsto na Carta Magna, que o servidor público representa o Estado, não age em nome próprio quando está no exercício de sua função, mas em nome do Estado. Como fundamento tem-se o Princípio da Impessoalidade, pelo qual o servidor público não pode sequer veicular seu nome, símbolo, imagem ou qualquer característica pessoal em atos praticados no exercício de sua função pública (artigo 37, § 1º da Constituição da República). O mesmo age em favor do povo, pois, o povo é o titular da soberania estatal, sendo que dele emana todo o Poder (Constituição da República, artigo 1º, § Único).

À luz do exposto e sendo “público” o servidor, percebe-se que a Administração Pública deve estar atenta à formação de seus servidores, fornecendo-lhes cursos permanentes, promovendo convênios, que os qualifiquem, proporcionando-lhes condições adequadas no que se refere ao ambiente de trabalho e à saúde, enfim, adotando medidas adequadas referentes à QVT. O Governo, responsável por implementar as políticas sociais que atendam a população, especialmente nas áreas mais necessitadas (saúde, educação, segurança pública, especialmente) necessita de seus agentes (servidores públicos) em condições plenas para o exercício de sua missão, usufruindo de qualidade de vida.

Conhecendo a estrutura e funcionamento da carreira do técnico-administrativo nas instituições públicas federais, resta-nos associá-lo ao seu universo de trabalho especificamente no IFSul, campo de investigação nesta pesquisa.

3.6 A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do IFSul

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), vinculada diretamente ao Reitor do Instituto, tem como objetivo assessorar a administração na execução da política de pessoal, propondo e elaborando normas gerais, as quais devem estar em consonância com as diretrizes da Instituição e com os dispositivos legais vigentes, referentes ao desenvolvimento e qualificação de pessoal. É responsável pela administração e conseqüente lotação de pessoal nos setores administrativos e nos câmpus. Cabe à PROGEP o controle permanente dos

assentamentos de pessoal. Compete-lhe o a elaboração da folha de pagamento. A Pró-reitoria trabalha com programas de capacitação, avaliação e dimensionamento da lotação das pessoas.

Podemos dizer que a PROGEP tem por funções definir políticas de recursos humanos, realizar atividades inerentes a capacitação das pessoas, gerenciar a vida funcional do quadro técnico-administrativo e docente, efetuar os registros funcionais dos servidores em banco de dados informatizado com o objetivo de facilitar o gerenciamento das pessoas e da Instituição, executar ações que proporcionem uma melhor qualidade de vida ao servidor e ofertar serviços relacionados à assistência e benefícios individuais e familiares para os servidores, colher a informação e efetuar os controles necessários à elaboração e manutenção da folha de pagamento dos servidores.

A Pró-reitoria é composta por três departamentos, quais sejam: Departamento de Administração de Pessoas - DAP, Departamento de Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas -DADEP e Departamento de Planejamento da Gestão de Pessoas - DEPLAGEP. Cada departamento possui uma coordenadoria, conforme veremos a seguir.

A Coordenadoria de Cadastro e Pagamento de Pessoas, vinculada ao DAP, desempenha atividades como inclusão e atualização dos registros cadastrais e de ocorrências funcionais no Sistema Integrado de Administração de Pessoal do Governo Federal - SIAPE, que formam a base de dados da folha de pagamento, controle do mecanismo de férias, através de envio de formulários de pedido, alterações ou cancelamentos de férias dos servidores, bem como do registro das informações, controle do sistema descentralizado de ponto, bem como dos registros de faltas justificadas e não justificadas, manutenção das pastas funcionais individuais dos servidores, cadastramento e atualização de informações junto ao PASEP/Banco do Brasil, prestação de informações, através da situação funcional, em processos administrativos e judiciais e demais documentos, impressão de fichas cadastrais e de ocorrências para instrução de processos e demais documentos, expedição da documentação de servidores redistribuídos para outros órgãos, controle e encaminhamento da frequência dos servidores de outros órgãos lotados provisoriamente no Instituto, controle da frequência de servidores cedidos, em licença acompanhamento de cônjuge com ônus e de requisitados para outros órgãos públicos, atualização de carteiras de trabalho (anteriores a Lei nº 8.112/90), informação dos atos de admissão e desligamento de servidores ao SISAC, sistema de controle do Tribunal de Contas da União, emissão de Mapas e Certidões de Tempo de Serviço, emissão de carteiras funcionais e crachás, emissão mensal de quadro demonstrativo com o numérico de pessoal do Instituto, emissão de relatórios de Cargos de Direção e Função Gratificada, quando solicitado, controle e recolhimento da cópia da Declaração de Imposto de Renda – Pessoa Física, dos integrantes do

rol de responsáveis e dos ocupantes de funções gratificadas e cargos de direção, emissão de Declarações/Atestados Funcionais para fins de comprovação do Regime Jurídico, atendimento de solicitações de tempo de serviço para comprovação em concursos públicos, INSS, para requisição de Bolsas da CAPES, CNPq e para participação em programa de acesso à qualificação docente, comprovação de dependentes para a retirada do PASEP, comprovação de situação funcional para inscrição na OAB, comprovação de tempo como empregado (vínculo pela CLT) e de professor substituto, comprovação de vínculo empregatício para retirada do FGTS, elaboração de respostas à demandas da Controladoria Geral da União e Tribunal de Contas da União, elaboração de informações para a RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais, dentre outras atividades.

A Coordenadoria de Legislação e Normas, vinculada diretamente ao Pró-reitor, desempenha atividades como fornecer informações, confeccionar, controlar e manter sob guarda, os processos de pensões civis e de aposentadorias, fornecer informações ao requerente e providências necessárias à abertura dos processos de aposentadorias, pensões civis, auxílio-funeral e isenção de imposto de renda, confeccionar os processos de aposentadorias, pensões civis, auxílio-funeral e isenções de imposto de renda, cadastrar os atos de concessão e aposentadorias e pensões civis no SISAC – Sistema de Avaliação e Registro dos Atos de Admissão e Concessões, atender as exigências dos Órgãos de Controle (CGU/TCU) de aposentadorias e de pensões civis, enviar à Gerência Regional de Controle Interno no Rio Grande do Sul – Controladoria Geral da União os processos de aposentadorias e pensões civis para apreciação, emitir contagens provisórias de tempo de contribuição para aposentadoria, análise e emissão de portaria de Exoneração/Vacância de servidor, proceder a averbação e desfazer averbação de tempo de serviço e licença-prêmio, solicitada pelo servidor em processo próprio, análise de processos e parecer em Licenças: Paternidade, Amamentação, Adotante, Acidente em Serviço e Concessões (doação de sangue, casamento, falecimento e alistar como eleitor), análise e emissão de parecer em Processos de Licença-Prêmio por Assiduidade, Licença para Tratar de Interesses Particulares, Licença para Atividade Política, outras licenças e de Horário Especial ao Servidor Estudante, elaboração de minutas de portarias de nomeações e exonerações (Cargos Direção – CD), designações e dispensa (Função Gratificada – FG) e substituição de funções gratificadas e cargos de direção, orientações e instruções, emissão das minutas de portarias nos processos de Redução de Jornada de Trabalho, Licença Incentivada sem Remuneração e Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge, indicar ao ordenador a Concessão, fixação, alteração e exclusão de pagamentos de adicionais de insalubridade e/ou periculosidade de acordo com os respectivos laudos periciais e prestar esclarecimentos sobre o

assunto em processos judiciais, prestar esclarecimento quanto à legislação referente a tempo de serviço, licenças e benefícios, pesquisar, classificar, catalogar e arquivar a legislação, pareceres e demais normas atinentes a área de gestão de pessoas.

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, vinculada ao DADEP, promove a capacitação e o desenvolvimento pessoal, profissional e gerencial das pessoas. Também a integração dos novos servidores e avaliação do desempenho dos mesmos. Estuda e elabora normas, critérios para fins de aplicação efetiva dos programas e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Instituição. Cria formulários próprios para capacitação, avaliação de desempenho e dimensionamento das necessidades de pessoal e os aplica em cada campus do Instituto. Promove e participa de jornadas, encontros, seminários e similares referentes ao desenvolvimento da carreira dos cargos técnico-administrativos e docentes, realiza atividades em conjunto com outras instituições, a fim de facilitar o intercâmbio das ações decorrentes da implantação das carreiras, implanta e gerencia projetos Piloto de avaliação de desempenho, orientando e supervisionando as atividades de planejamento estratégico e participativo, acompanha as modificações relativas aos Planos de Carreiras dos servidores por meio do estudo e apropriação da legislação oriunda do Ministério da Educação, Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão e demais instâncias dos Poderes Executivo e Legislativo, encaminha a avaliação de desempenho de cada servidor, mensalmente, para fins de progressão funcional.

Por fim, a Coordenadoria de de Planejamento e Informações Gerenciais apoia a elaboração, a execução e o acompanhamento de processos de planejamento da área de gestão de pessoas, no estabelecimento e implantação de novos processos de trabalho que venham a otimizar a atuação das demais coordenadorias e departamentos da PROGEP, desenvolve projetos voltados ao bem estar do servidor e à melhoria da qualidade de vida e da saúde dos servidores ativos e aposentados, implementa e mantém atualizado o banco de dados relativos à saúde dos servidores, estabelece programas de preparação à aposentadoria, de valorização do servidor e de responsabilidade socioambiental, otimiza os processos de gestão de pessoas buscando a integração sistêmica, elabora mensalmente o quadro demonstrativo com o quantitativo de pessoas do IFSul (Portfólio de dados) , dentre outras atividades;

3.7 O mundo do trabalho do técnico-administrativo no IFSul

O IFSul atingiu um objetivo importante, já há alguns anos, que foi o de mudar o nome da área de recursos humanos (RH) para gestão de pessoas. Não apenas mudar por mudar, mas para modificar uma filosofia de trabalho que se impôs durante muitos anos na instituição.

Gente (pessoas) é o ativo mais importante nas organizações: é o propulsor que as move e lhes dá vida. Portanto, deve-se encarar o capital humano como ativo e não como custo, influenciando a cultura da instituição e a atitude de seus gestores.

Os aspectos que envolvem a gestão de pessoas têm de ser tratados como parte de uma política de valorização desse ativo, na qual gestores e PROGEP são vasos comunicantes, trabalhando em conjunto, cada um desempenhando seu papel de forma adequada.

Entende-se que os chefes devem tratar de temas que envolvam seus subordinados. Comunicar um aumento de salário ou uma progressão, resolver conflitos, identificar uma necessidade de serviço ou individual do servidor, participar da seleção de pessoas, perceber lacunas que signifiquem necessidades de treinamento ou outras ligadas ao servidor é, prioritariamente, com o chefe. Não é só competência da área de gestão de pessoas. São todos juntos. São responsabilidades que transcendem os limites da área de RH e devem envolver outros gestores institucionais. Todos são gestores, inclusive de pessoas, pois estas lhes estão subordinadas. Por isso, a área específica de gestão de pessoas é estratégica dentro da Instituição. Ela pode instrumentalizar e difundir para as demais áreas da Instituição essa maneira de entender gestão de pessoas, ou seja, de forma sistêmica e transversal. Dessa maneira, é possível avançar na melhoria gradativa da QVT dos técnico-administrativos da instituição. Para isso, na próxima subseção, passaremos a observar as ações do IFSul neste caminho.

3.8 Ações e projetos que significam Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do Instituto Federal Sul-rio-grandense

Entendendo a QVT como podendo ser desenvolvida em diversas frentes, duas se destacam: as voltadas diretamente o servidor e as voltadas para sua saúde.

3.8.1 Ações voltadas ao servidor

A partir da consciência da missão institucional, assim como da missão da PROGEP, desenvolveu-se posição de gestão¹, há bom tempo, pela qual ficou claro para a comunidade quais são os objetivos e metas institucionais e o que é possível desenvolver, sempre no sentido de que se consiga tornar única a experiência de trabalhar no IFSul. Fala-se de uma postura que favoreça o crescimento profissional e pessoal dos servidores do Instituto, em um ambiente desafiador, estimulante e que proporcione QVT, e fora dele.

Assim, incentiva-se o crescimento das pessoas e se apoia a qualificação delas ao longo da carreira. Exemplo disso, em 2015, o IFSul investiu R\$ 1.783.369,09 (Quadro 13) em capacitação e qualificação de servidores técnico-administrativos e docentes, ressarcindo as despesas em cursos de capacitação profissional e, especialmente, em Licenciaturas, Graduações e Pós-graduações de todos os tipos. Em 2014, foram investidos mais de 2,5 milhões e nos últimos dez anos tais investimentos superaram a casa dos 15 milhões de reais.

Quadro 13 – Comparativo entre orçamento e investimentos em pessoal no IFSul

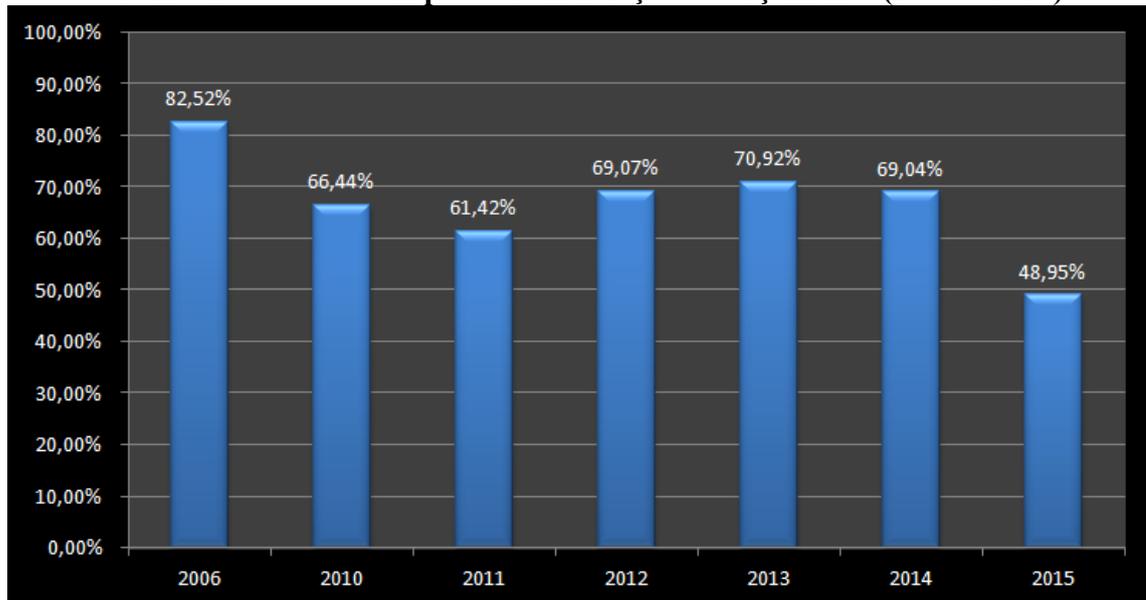
Ano	Orçamento IFSul	Folha de Pagamento	Capacitação
2006	R\$ 56.426.952,53	R\$ 46.561.502,11	R\$ 77.768,13
2010	R\$ 126.949.349,60	R\$ 84.341.907,48	R\$ 1.095.464,30
2011	R\$ 183.677.377,49	R\$ 112.814.495,36	R\$ 1.481.170,60
2012	R\$ 211.652.826,26	R\$ 146.181.650,86	R\$ 1.814.769,10
2013	R\$ 258.821.398,14	R\$ 183.564.725,34	R\$ 2.069.039,09
2014	R\$ 272.610.720,39	R\$ 188.199.760,91	R\$ 2.571.024,46
2015	R\$ 340.838.563,52	R\$ 166.825.439,65	R\$ 1.783.369,75

Fonte: PROGEP/IFSul (2016)

O decréscimo nominal dos valores de folha de pagamento e despesas com capacitação em 2015 comparativamente ao ano anterior deu-se principalmente a um período de cortes no orçamento geral do Governo Federal. O orçamento geral do IFSul obteve crescimento em razão da expansão de seus câmpus e sua consequente demanda por obras. Tal situação pode ser observada no Gráfico 1 que compara os gastos com pessoal relativamente ao orçamento.

¹ No sentido de compromisso dos gestores

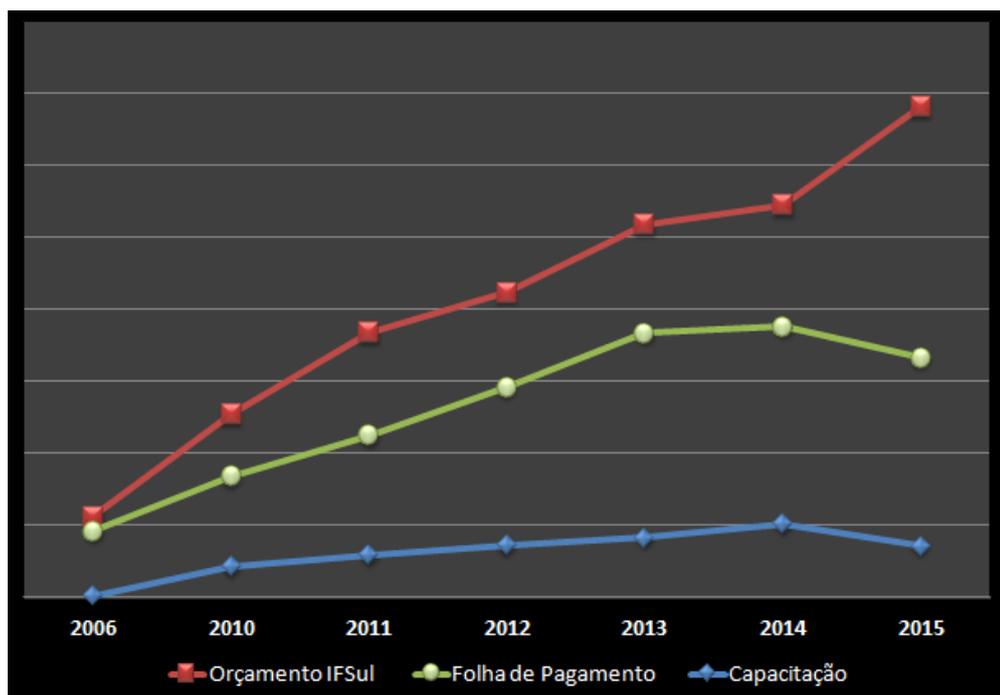
Gráfico 1 – Gastos com pessoal em relação ao orçamento (2006 a 2015)



Fonte: PROGEP/IFSul

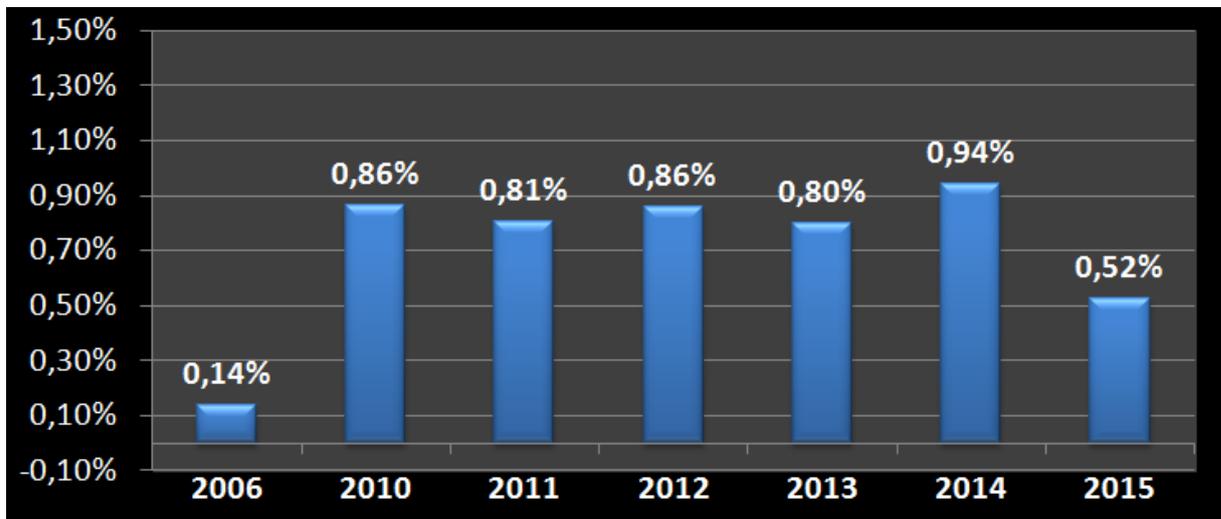
Analisando os gastos observamos que o acentuado aumento no orçamento em função de despesas de outra natureza que não com pessoal gera um movimento descendente representado no Gráfico 2. Observa-se ainda que em 2014 houve um gasto expressivo com pagamentos retroativos referentes aos docentes. Assim, o pagamento naquele ano gera uma falsa impressão de queda nestes investimentos.

Gráfico 2 - Evolução dos gastos do IFSul (2006 a 2015)



Fonte: PROGEP/IFSul

**Gráfico 3 – Participação dos gastos com capacitação em relação ao orçamento
(2006 – 2015)**



Fonte: PROGEP/IFSul

O Gráfico 3 apresenta uma evolução nos gastos com capacitação até 2014, sendo que em 2015 houve um decréscimo acentuado, o que pode ter ocorrido por uma questão de distribuição de recursos em investimentos na ampliação física da instituição. Mas é importante acompanhar a evolução destes índices para não provocar uma política negativa que afetaria a qualidade de vida dos servidores. Há, porém, que se registrar os esforços no investimento contabilizado. Assim, o quadro 14 demonstra quantitativamente a alocação dos recursos destinados aos servidores.

Quadro 14 - Ações de repercussão direta na remuneração dos servidores durante o ano de 2015

Nº	Ação	QTD
01	Incentivos à Qualificação (TAE's) concedidos	100
02	Progressões por capacitação (TAE's) concedidas	125
03	Requerimentos de Retribuição por titulação processados	109
04	Afastamentos dentro e fora do país efetivados (Docentes)	129
05	Afastamentos dentro e fora do país efetivados (TAE's)	24
06	Avaliações para progressão p/mérito processadas (TAE's)	418
07	Avaliações de Estágio Probatório (processadas e encerradas) (TAE's)	469
08	Avaliações de Estágio Probatório (processadas e encerradas) (Docentes)	264
09	Redução de carga horária (processadas)	26
10	Projetos de capacitação - Docentes	196
11	Projetos de capacitação - TAE's	188
12	Projetos de capacitação - substitutos	8
14	Revisão das titulações dos servidores técnico-administrativos	729
15	Digitalização de documentos decorrente da revisão das titulações	1906
16	Ressarcimento de projetos de capacitação com ônus - Docente	65

(Continua...)

(Continuação)

Nº	Ação	QTD
17	Ressarcimento de projetos de capacitação com ônus – TAE's	103
18	Análise de requerimentos com solicitações de Adicionais de Insalubridade ou Periculosidade, a contar de abril de 2015	65
19	Portarias para concessão, mediante avaliação de Laudo Pericial, de Adicionais de Insalubridade ou Periculosidade,	86
20	Emissão de minutas de portarias (coletivas) de concessão RSC – Reconhecimento de Saberes e Competências – tipo de gratificação	12
21	Emissão de minutas de portarias de concessão da Aceleração da Promoção	4
22	Emissão de minutas de portarias de concessão Retribuição por titulação - RT	104
23	Emissão de minutas de portarias de Promoção para a Classe Titular	14

Fonte: PROGEP/IFSul

Além das ações de capacitação e qualificação individualizadas, caracterizadas pelos projetos apresentados à PROGEP e quantificados no quadro anterior, a PROGEP atua nos seguintes projetos institucionais:

- Curso de Idiomas Inglês e Espanhol em parceria com a Diretoria de Assuntos Internacionais do IFSul e a e-TEC idiomas sem fronteiras (Escola Técnica virtual do Governo Federal para educação à distância), com a oferta de cursos periódicos.

- Colaboração e participação no curso de formação continuada em Administração Pública Federal, para gestores dos três institutos federais do Estado do Rio Grande do Sul.

- Colaboração na concretização do convênio com o IPP (Instituto Politécnico do Porto - Portugal), na sustentação documental dos participantes.

- Colaboração/Participação em seis (6) cursos de capacitação do Programa ENAP em rede, em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública.

3.8.2 Ações voltadas à saúde do servidor

Integrando a PROGEP, existe o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS), criado em março de 2011, com a finalidade de incluir o IFSUL nas Políticas Públicas de Atenção à Saúde do Servidor, instituídas pela União a partir do ano de 2009. Com a criação do núcleo, apesar da infraestrutura deficitária, iniciou-se o trabalho de organização do setor com formulação de rotinas, normatizações e realização de exames admissionais e de perícia oficial em saúde. O mencionado núcleo atua em: **Perícias oficiais em saúde e análise diária de atestados**, ou seja, são realizadas perícias oficiais com emissão de laudos. Algumas perícias singulares foram realizadas em outros municípios, considerado a dificuldade de locomoção do servidor, para facilitar o atendimento dos periciados. As perícias oficiais são realizadas, na sua

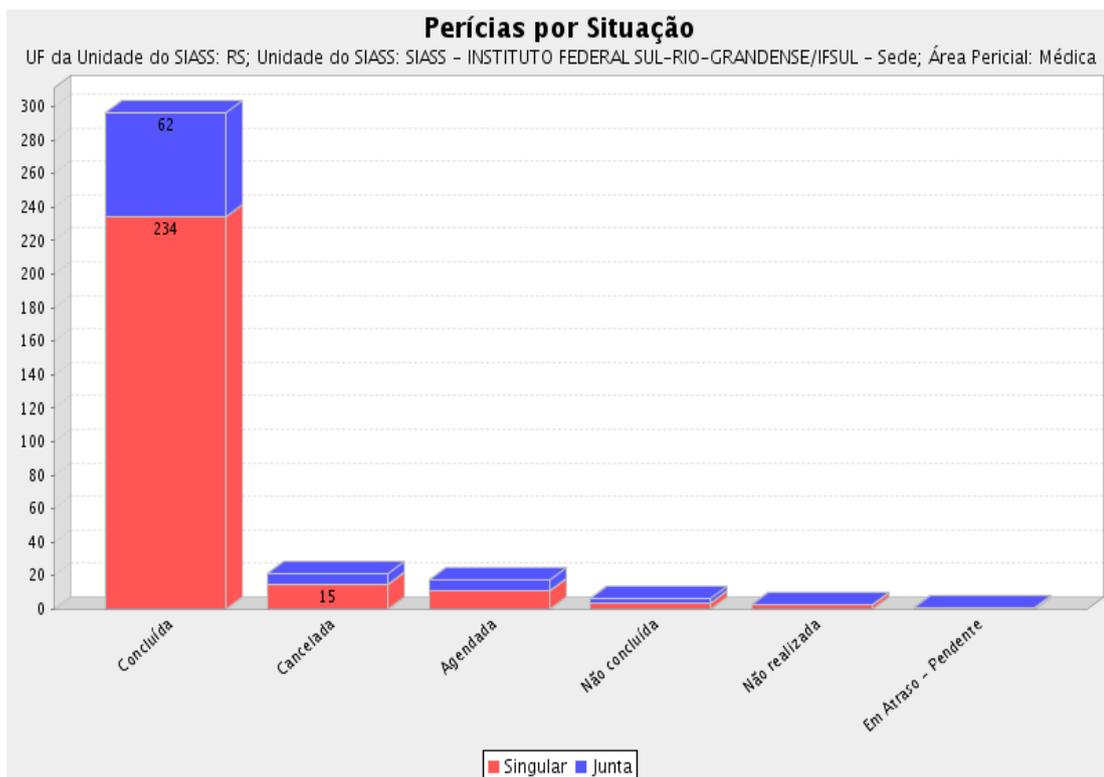
grande maioria, nas instalações da PROGEP, exceto perícias realizadas no domicílio do servidor ou em hospitais, quando o periciado está impossibilitado de comparecer. Após a análise do atestado de saúde ou solicitação administrativa de perícia médica, os servidores são convocados através de carta enviada para seus endereços, por contato telefônico e por endereço digital.

Exames admissionais, que são realizados rotineiramente desde a criação do NASS. Quando o candidato é portador de necessidade especial, passa por avaliação de junta médica. Os exames admissionais são feitos para servidores docentes e administrativos do quadro efetivo, para professores substitutos e para estagiários. Executam, ainda, **Consultas clínicas e de enfermagem**.

A **equipe** multiprofissional do NASS é composta por: médicos, enfermeira, técnico de enfermagem, psicóloga, engenheiros do trabalho e técnico em segurança do trabalho.

Sob a responsabilidade do NASS/DADEP/PROGEP a realização das perícias médicas, tanto singulares como por meio de junta médica oficial. Compete a este núcleo a vigilância das condições de saúde dos servidores e das condições ambientais. Abaixo, o gráfico mostra os quantitativos de atendimento no ano de 2015, referentes às mencionadas perícias. Abaixo, gráfico correspondente a uma parte deste trabalho.

Gráfico 4 - Demonstrativo das perícias realizadas no IFSul



Verifica-se, então, que em 2015 foram realizadas 234 (duzentas e trinta e quatro) perícias singulares, as quais são realizadas por um médico, e 62 (sessenta e duas) juntas médicas, que são compostas por 3 (três) médicos para realizar a avaliação correspondente.

Em 2016, duas propostas de ações de atenção à saúde dos servidores serão intensificadas pela equipe multiprofissional do NASS. São elas:

- I. Título: “CONVERSANDO SOBRE SAÚDE MENTAL”, justificada pelo grande número de servidores que se afastam do trabalho em decorrência de doenças mentais;
- II. Título: “OBESIDADE E COMORBIDADES E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”, justificada pela necessidade de reduzir os agravos causados pelo aumento de peso e suas consequências no trabalho, buscando estimular o autocuidado, adoção de atividades físicas e hábitos alimentares saudáveis.

No ano de 2015, o Setor de Engenharia de Segurança do Trabalho, integrante do NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor), deu continuidade às avaliações dos ambientes de trabalho no câmpus Pelotas, concluindo-as, com ênfase nos aspectos técnicos de insalubridade e periculosidade, adequando-os às normas pertinentes aos trabalhadores do serviço público federal.

Nas avaliações, foram contempladas ao máximo as entrevistas com os servidores lotados nos respectivos ambientes avaliados. Foram levadas em consideração a inspeção do local de trabalho, a análise das tarefas executadas, a identificação dos possíveis agentes agressivos, a quantificação e a qualificação dos agentes, a legislação de segurança adotada e os materiais manipulados.

Além dos enquadramentos, foram analisadas e apontadas adequações imediatas, julgadas como importantes para melhoria dos ambientes de trabalho, objetivando a minimização e eliminação de riscos que possam atingir a integridade física dos servidores, alunos e terceirizados, bem como a preservação do patrimônio público da instituição.

O trabalho realizado e apresentado pela equipe de atenção à saúde do servidor traz aspectos relevantes acerca da QVT, visto que saúde é qualidade de vida no trabalho e fora dele. Também porque se trata de uma atividade de continuidade, permanente, visto que pessoas adoecem e se curam, trabalham em ambientes insalubres e deixam de trabalhar neles. Este tipo de mobilidade é a característica da atividade contínua. Percebemos que o IFSul vem buscando contribuir para a melhoria da QVT do servidor, observando as possibilidades e suas responsabilidades presentes na legislação.

No próximo capítulo, adentraremos para os relatos de pesquisa, iniciando por seus aspectos metodológicos e, em seguida, a análise dos dados.

4 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Este capítulo trata da metodologia prevista e utilizada na pesquisa e dos resultados obtidos.

4.1 Metodologia

Esta seção tem por objetivo apresentar ao leitor o percurso metodológico da pesquisa realizada no IFSul. Para tanto, delimitamos as características da pesquisa, seu universo, o instrumento de coleta de dados e, por fim, o percurso utilizado na análise dos dados.

4.1.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa ora desenvolvida é classificada quanto aos objetivos como pesquisa descritiva, que delinea ou analisa as características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chave (LAKATOS; MARCONI, 1995). Emprega métodos formais para a coleta sistemática de dados sobre populações, amostras e utiliza-se de inúmeras técnicas, com destaque para o questionário, que foi empregado neste estudo. Na pesquisa descritiva os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, utilizando-se de técnicas padronizadas para a coleta de dados como, por exemplo, o questionário. Tem por objetivo estudar as características de um grupo: distribuição por idade, sexo, escolaridade, estado de saúde etc; examinar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade; suas condições de habitação, nível de criminalidade etc; levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população e descobrir a associação entre variáveis. Normalmente assumem a forma de levantamento. Esta investigação, quanto à forma de abordagem, é quantitativa, pois traduz em números as informações obtidas por intermédio do questionário que, posteriormente à aplicação, foi classificado e analisado. Para Bryman (1989 apud ALEXANDRE, 1999), a pesquisa quantitativa apresenta uma “fotografia” dos aspectos estudados, abordando menos o aspecto processual da realidade. Pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificado, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc.). O enfoque também foi qualitativo, pois as reflexões de autores e suas análises nos resultados do trabalho, caracterizam esta pesquisa, parcialmente, como também de abordagem qualitativa.

4.1.1 Delimitação do universo pesquisado

O IFSul conta, atualmente, com 491 servidores técnico-administrativos lotados na cidade de Pelotas, distribuídos nos câmpus Pelotas e Pelotas-Visconde da Graça e na Reitoria. Para esta população identificamos a distribuição deste total para a entrega dos questionários em meio físico. Optamos por este formato, pois, conforme imaginávamos, foi a forma mais simples, rápida e direta de obter retorno. Imprimimos o questionário objetivando distribuir a todo o universo de pesquisados. Assim foi feito. Convidamos a duas pessoas em cada um dos três locais antes mencionados para servirem de polo de entrega e recebimento dos questionários já respondidos. Fixamos prazo de uma semana para esta atividade. Obtivemos um retorno significativo de 120 questionários, o que foi bom considerando-se que esta atividade foi feita em janeiro, período de férias para grande quantidade de servidores da instituição. Deste modo, o número de sujeitos desta pesquisa correspondeu a 24,43% do universo de referência. Frise-se que 11 dos 120 questionários retornaram sem estarem preenchidos ou com ausência significativa de informações que comprometeriam as análises.

4.1.2 Instrumento de coleta de dados

Para facilitar e dar rapidez ao preenchimento do questionário, e acreditando ter o técnico-administrativo um grande número de atividades que ocupam a sua vida funcional, optamos por elaborar, num mesmo instrumento, perguntas adaptadas e baseadas nas oito dimensões, aqui consideradas categorias, do Modelo de Walton, já explicado anteriormente, para alcançar um dos objetivos específicos, que é o de investigar o nível de QVT do técnico-administrativo do IFSul lotado na cidade de Pelotas. Ressaltamos que a pesquisa foi cadastrada na base de dados da Plataforma Brasil e submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Pelotas.

O questionário foi elaborado com perguntas fechadas, com três escolhas, ou seja, tricotômica: sim, não e em parte. São denominadas limitadas ou de alternativas fixas, onde o informante escolhe sua resposta entre as opções. Este formato torna o questionário mais objetivo. Também utilizamos uma pergunta aberta. Nesta os pesquisados têm liberdade de responder com suas próprias palavras, sem a limitação na escolha entre uma lista de alternativas. Além disso, a questão aberta proporciona um insight na estrutura de referência do respondente.

4.1.3 Análise dos dados

Empregamos a Estatística Descritiva, que envolve coleta, organização, descrição dos dados, cálculo e interpretação de coeficientes para os pontos referentes ao perfil do técnico-administrativo e também as questões sobre o conhecimento e a QVT. Os dados das tabelas e dos quadros foram dispostos em ordenamento na vertical, contendo no cabeçalho a respectiva especificação. Para os gráficos, utilizamos um demonstrativo no modelo tradicional de barras, divididos de acordo com o número de respostas encontradas na escolha dos indicadores. Para a tabulação e apresentação dos dados, foram aplicados recursos manuais e computacionais. Os recursos computacionais deram suporte à elaboração de índices e cálculos estatísticos, tabelas, quadros e gráficos. Segundo Rauen (1999, p.141), “a análise dos dados é a parte que apresenta os resultados obtidos na pesquisa e analisados sob o crivo dos objetivos e/ou das hipóteses”. Assim, a apresentação dos indicativos é a evidência das conclusões e a interpretação consiste no contrabalanço dos dados com a teoria. Para Triviños (1992), a análise de conteúdo pode ser feita da seguinte forma: pré-análise (organização do material), descrição analítica dos dados (codificação, classificação, categorização) e interpretação referencial (tratamento e reflexão), que foi o procedimento adotado na fase de análise.

O objetivo da análise é sumariar as observações, de forma que estas permitam respostas às perguntas da pesquisa. “A interpretação visa à procura do sentido mais amplo de tais respostas, por sua ligação com outros conhecimentos obtidos” (RAUEN, 1999, p.122). Neste caso, a interpretação dos dados permitiu, também, algumas inferências, haja vista a ênfase conferida pelos pesquisadores à investigação. A interpretação também é uma analogia com os estudos assemelhados, de forma que os resultados são comparados com resultados similares para destacar pontos em comum e pontos em discordância. Se a pesquisa for qualitativa, as respostas podem ser interpretadas global e individualmente; se quantitativa, provavelmente, serão utilizadas tabelas e Estatística.

A seção seguinte trata dos resultados encontrados através da análise e tabulação dos dados obtidos.

4.2 Resultados da pesquisa

No decorrer deste estudo, abordamos vários conhecimentos sobre QVT e acerca do contexto profissional dos técnico-administrativos em educação. Além disso, exibimos aspectos institucionais e também legais relevantes sobre o IFSul e, mais particularmente, a respeito de

projetos de QVT desenvolvidos pela PROGEP. Sabe-se da importância da fundamentação teórica de um trabalho científico, porém a descrição, análise e interpretação dos dados são aspectos de concretização da dinâmica que envolve a reflexão e a ação. Como exposto, realizamos o recolhimento dos indicadores mediante questionários, com vistas a identificar a QVT dos técnico-administrativos do IFSul.

4.2.1 Caracterização dos pesquisados

Inicialmente, foi feita uma descrição da amostra estudada, caracterizando e localizando os pesquisados, o que foi acompanhado pelas demais informações substanciais que o questionário proporcionou. Assim optamos por trabalhar separadamente as características classificadas como pessoais e as chamadas profissionais.

4.2.1.1 Características pessoais

Quanto ao gênero, dos 109 técnico-administrativos respondentes, 53 (48,6%) são do sexo masculino e 56 (51,4%) do sexo feminino, ou seja, a participação do gênero feminino foi maior. No século passado, os homens tinham participação predominante no mundo do trabalho, embora já se percebesse, a partir das décadas de 80 e 90, um sinal das mulheres indicando seu interesse em trabalhar fora do lar. Hoje, a inserção da mulher no mundo do trabalho, no âmbito do IFSul, é realidade. Esta maioria feminina de técnico-administrativos mostra uma nova percepção de que o mercado de trabalho se tornou mais isonômico nestas últimas décadas.

Em relação à faixa etária dos servidores técnico-administrativos do IFSul respondentes, a pesquisa mostra:

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes por faixa etária

Idade (anos)	Quantidade (n)	Frequência (%)
de 18 a 27	8	7,3
de 28 a 37	51	46,8
de 38 a 47	19	17,4
de 48 a 58	26	23,9
acima de 58	5	4,6
TOTAL	109	100,0

Fonte: Dados tabulados

Quase metade dos técnico-administrativos pesquisados (46,8%) tem idade entre 28 e 37 anos. São 51 técnico-administrativos dos 109 respondentes. Comparando-se a tabela 1 com o quadro 15, notamos que existe quantidade significativa de servidores técnico-administrativos que ingressaram no IFSul nos últimos anos, mas a faixa etária é diversificada.

Quadro 15 - Cruzamento entre tempo de serviço, idade (faixa etária) e estado civil

Tempo de Serviço (anos)	Estado civil x idade (anos)																			Total	
	Solteiro					Casado					Divorciado					Outros					
	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58	acima	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58	acima	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58	acima	18 a 27	28 a 37	38 a 47	48 a 58		acima
menos de 1	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
01 a 05	4	20	4	2	0	2	10	3	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	49
06 a 10	0	7	2	1	0	0	6	4	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	24
11 a 15	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
16 a 20	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
21 a 25	0	0	0	4	0	0	0	4	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	13
26 a 30	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
31 a 35	0	0	0	4	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
acima de 35	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	5	30	6	12	2	2	17	13	11	2	0	2	0	3	1	1	2	0	0	0	109
Totais/Estado civil	55					45					6					3					

Fonte: Dados tabulados

Podemos constatar que que existe entre os ingressantes com até cinco anos de serviço, técnico-administrativos com idade mais elevada, principalmente solteiros e casados na faixa de 28 a 37 anos de idade. Presume-se que, ante a dificuldade de emprego, muitas pessoas, independentemente da faixa etária, estão concorrendo a cargos públicos que garantam também a almejada estabilidade. A repercussão social do IFSul e sua visibilidade lá fora atraem e geram a procura pelos concursos públicos.

Tabela 2 - Distribuição dos respondentes por estado civil

Estado civil	Quantidade (n)	Frequência (%)
Solteiro	55	50,5%
Casado	45	41,3%
Viúvo	0	0,0%
Separado	0	0,0%
Divorciado	6	5,5%
Outros	3	2,8%
TOTAL	109	100,0%

Fonte: dados tabulados

O estado civil de, aproximadamente, metade dos técnico-administrativos pesquisados, ou seja, 55(50,5%) dos 109, é solteiro. Do restante, 41,3 % dos respondentes, são casados. A divisão é bem equilibrada entre solteiros e casados. A quantidade de mais de quarenta por cento de casados nos faz supor a existência de família, dependentes e responsabilidades a mais. Assim, podemos supor que a QVT e o próprio trabalho desses pesquisados casados sofram interferências no trabalho, advindas dos ambientes social e

familiar. Parece mais fácil o servidor casado trazer para o trabalho os problemas dos ambientes externos.

Quadro 16 - Cruzamento de tempo de serviço, faixa etária e sexo dos servidores solteiros

Tempo de Serviço (anos)	Solteiros x idade (anos) x sexo										Total	
	18 a 27		28 a 37		38 a 47		48 a 58		acima			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
menos de 1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
01 a 05	2	2	6	14	3	1	2	0	0	0	0	30
06 a 10	0	0	6	1	1	1	0	1	0	0	0	10
11 a 15	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
16 a 20	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
21 a 25	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	4
26 a 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31 a 35	0	0	0	0	0	0	0	4	0	2	0	6
acima de 35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	3	14	16	4	2	3	9	0	2	2	55
Tot faixa de idade	5		30		6		12		2			55
Totais Solteiros											////////	

Fonte: dados tabulados

Das informações apresentadas no Quadro 65 (acima), constatamos que dos 55 solteiros, 32 (58,1%) são do sexo feminino e a maioria (30) possuem idade entre 28 e 37 anos. Grande parte dos solteiros é funcionário com até 5 anos de efetivo exercício no IFSul.

Quadro 17 - Cruzamento de tempo de serviço, faixa etária e sexo dos servidores casados

Tempo de Serviço (anos)	Casados x idade (anos) x sexo										Total	
	18 a 27		28 a 37		38 a 47		48 a 58		acima			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
menos de 1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
01 a 05	0	2	4	6	3	0	0	0	0	0	0	15
06 a 10	0	0	2	4	4	0	0	3	0	0	0	13
11 a 15	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
16 a 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21 a 25	0	0	0	0	3	1	3	0	0	0	0	7
26 a 30	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
31 a 35	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3
acima de 35	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
Total	0	2	7	10	11	2	6	5	2	0	0	45
Tot faixa de idade	2		17		13		11		2			45
Totais Casados											////////	

Fonte: dados tabulados

Já em relação aos casados, percebe-se, conforme Quadro 17, que predomina neste grupo os homens. São 26. A faixa etária na qual mais incidem pesquisados casados é a mesma majoritária no grupo dos solteiros, ou seja, entre 28 e 37 anos, embora signifique 37,7%. A idade dos casados é mais diversa. Entre os solteiros, 54,5% possuem idade predominante nesta faixa etária. Percebe-se que a maioria dos casados possui, em sua maioria, da mesma forma que os solteiros, até 5 anos de tempo efetivo de serviço. No entanto, outra parte também significativa possui entre 6 e 10 anos de trabalho no IFSul. Nota-se uma leve predominância de casados

dentre os que possuem mais tempo de serviço, independentemente da faixa de idade prevalente entre solteiros e casados ser a mesma.

Tabela 3 - Distribuição dos respondentes em relação ao número de dependentes

Dependentes	Quantidade	%
zero	62	56,9%
1 a 3	45	41,3%
4 a 6	2	1,8%
acima de 6	0	0,0%
Total	109	100,0%

Fonte: dados tabulados

A maioria dos informantes (56,9%) não possui dependentes e outros 41,3% possui, no máximo, 3 dependentes. Ao compararmos estes dados com a tabela 2, percebemos a compatibilidade de uma tabela com a outra. Vemos que a quantidade de servidores técnico-administrativos casados e que possuem até 3 dependentes é a mesma que o número de casados, ou seja, 45 respondentes (41,3%). Claro que mesmo sendo números iguais, poderíamos afirmar que todos os casados têm entre 1 e três dependentes, ou que todos os pesquisados que têm entre 1 e 3 dependentes são casados. No entanto, como demonstra o Quadro 18, a quantidade de solteiros sem dependentes é significativa (40 de 55 ou 72,7%). Isso, embora não tenha maior significância, mostra que dos 54 servidores não solteiros (49,5 % do total), 21 (38,8 %) não possuem dependentes, ou seja, tem pesquisados casados e/ou divorciados que não possuem dependentes.

Quadro 18 - Relação entre número de dependentes e estado civil

\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	Dependentes				total
	0	1 a 3	4 a 6	mais de 6	
Estado Civil					
solteiro	40	15	0	0	55
casado	16	28	1	0	45
divorciado	5	1	0	0	6
outros	1	1	1	0	3
Total	62	45	2	0	109

Fonte: dados tabulados

Quanto à titulação do servidor técnico-administrativo, a Tabela 4 demonstra a seguinte realidade:

Tabela 4 - Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade

NÍVEL	Quantidade (n)	Frequência (%)
Doutor	-	-
Mestre	16	14,7
Especialista	49	45
Graduado/Licenciado	29	26,6
Ensino Médio	15	13,8
Ensino Fundamental	0	-
Ensino Básico	0	-
Total	109	100,00%

Fonte: dados tabulados

Portanto, podemos dizer que a maioria dos servidores pesquisados (86,2%) possuem titulação equivalente à graduação ou superior a esta. Apenas 13,8 % do total de pesquisados possui ensino médio ou equivalente. Predomina na formação dos técnico-administrativos o nível de especialista, significando 45 % do total dos pesquisados.

4.2.1.2 Características profissionais

Apresentamos nove faixas de tempo de serviço, cada uma identificando períodos de cinco anos, exceto a primeira, que se reporta ao primeiro ano e a última que é aberta acima de 35 anos. Neste indicador, o estudo apontou:

Tabela 5 - Distribuição dos respondentes por faixa de tempo de serviço no IFSul

Tempo de serviço (anos)	Quantidade (n)	Frequência (%)
menos de 1	6	5,5
01 a 05	49	45,0
06 a 10	24	22,0
11 a 15	4	3,7
16 a 20	1	0,9
21 a 25	13	11,9
26 a 30	1	0,9
31 a 35	9	8,3
acima de 35	2	1,8
Total	109	100,0

Fonte: dados tabulados

A maior incidência nos pesquisados, ou seja, 49 (45%), possui entre um e cinco anos de serviço. Os técnico-administrativos que se enquadram entre 06 e 10 anos formam a segunda faixa com maior número de servidores. Assim, ao analisarmos as três primeiras faixas

etárias, vemos que 72,5% dos servidores pesquisados tem até dez anos de serviço no IFSul. Essa renovação apontada é muito importante para a oxigenação da atividade administrativa, o que gera novas práticas e novas técnicas de trabalho. Também se destaca a faixa entre 21 e 25 anos, com treze técnico-administrativos (11,9%).

Em relação ao nível do cargo ocupado pelos pesquisados, deve se frisar que a sigla NS refere-se aos cargos cuja exigência para ingresso é a formação de nível superior, que a sigla NI refere-se aos cargos ditos como de nível intermediário e que exigem do candidato a escolaridade de nível médio e que, por fim, a sigla NA representa um grupo de cargos chamados de nível auxiliar, cuja escolaridade exigida para ingresso varia entre ensino fundamental incompleto e completo, conforme o cargo específico. No caso dos pesquisados, encontramos os seguintes dados:

Tabela 6 - Distribuição dos respondentes por nível do cargo ocupado

Nível do cargo	Quantidade (n)	Frequência (%)
NS	39	35,8
NI	60	55,0
NA	10	09,2
TOTAL	109	100,0

Fonte: dados tabulados

Percebe-se que mais da metade dos servidores técnico-administrativos pesquisados (55 %) ocupa cargos referentes ao nível intermediário, cuja exigência para ocupação é o ensino médio ou curso técnico profissionalizante completos, conforme o cargo específico.

Confrontando tais dados com os da tabela 4, podemos dizer que, possivelmente, boa parte dos ocupantes de cargos do grupo NI (55% do total) possui escolaridade superior à exigida para o cargo que ocupa, visto que apenas 13,8 % do total de pesquisados possui ensino médio e os 86,2 % restantes são graduados e pós-graduados.

Tabela 7 - Distribuição dos respondentes por faixa de renda

Faixa de renda (R\$)	Quantidade (n)	Frequência (%)
Até 5.000,00	71	65,1
Acima de 5.000,00	38	34,9
Não responderam	-	-
TOTAL	109	100

Fonte: dados tabulados

A renda da maioria dos técnico-administrativos pesquisados (65,1%) é inferior a cinco mil reais. Confrontando esses dados com os da tabela 5, na qual verificamos que 50,5%

dos pesquisados tem até 5 anos de serviço e que, ampliando para até 10 anos de serviço, o percentual sobre para 72,5%, pode se supor que, possivelmente, tais percentuais justifiquem a quantidade e o percentual de pesquisados que ganham menos de cinco mil reais, ou seja, a maioria ganha menos de R\$ 5.000,00 pois ainda tem pouco tempo de serviço.

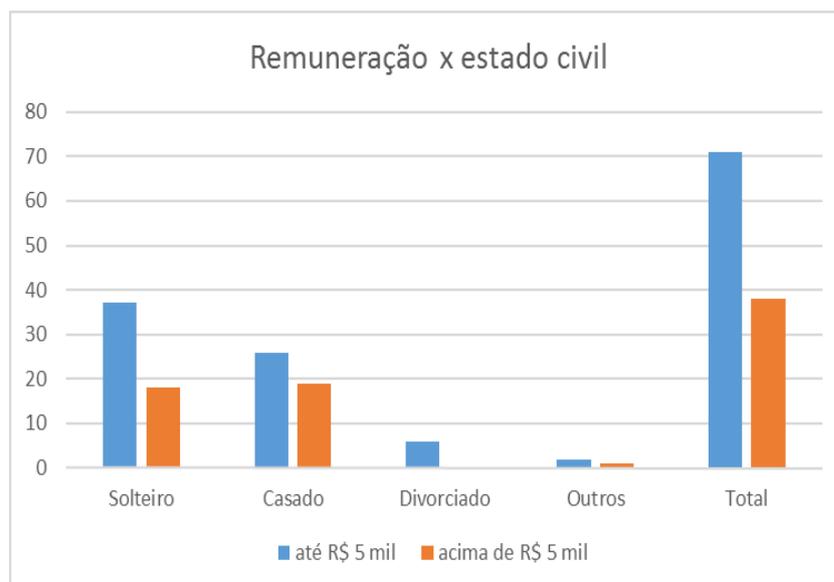
Ainda, se confrontarmos a renda dos pesquisados com a tabela 3 (número de dependentes), provavelmente exista uma relação direta entre estas variáveis, visto que a grande maioria dos pesquisados (65,1%) ganha até cinco mil reais. Também, a grande maioria destes (56,9%) não possui dependentes. Poderia se inferir que a renda, por ter relação direta com o tempo de serviço, interfere na quantidade de dependentes, na família dos pesquisados. O quadro 17 e o gráfico 2 ilustram a relação da renda com o estado civil.

Quadro 19 - Relação entre remuneração e estado civil

Estado Civil	Remuneração		Total
	até R\$ 5 mil	acima de R\$ 5 mil	
Solteiro	37	18	55
Casado	26	19	45
Divorciado	6	0	6
Outros	2	1	3
Total	71	38	109

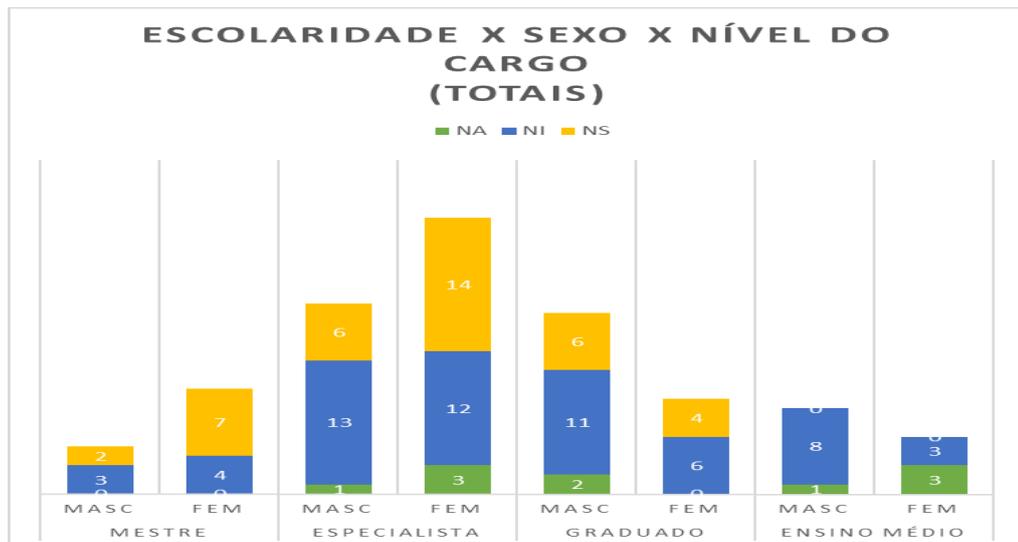
Fonte: dados tabulados

Gráfico 5 - Faixa de remuneração x estado civil dos respondentes



Fonte: dados tabulados

Gráfico 6 - Relação entre escolaridade, gênero e nível do cargo



Fonte: dados tabulados

Do gráfico 5, acima, surgem algumas constatações interessantes. A primeira nos diz que dos 39 ocupantes de cargos de nível superior (NS), conforme tabela 6, 25 (64,1 %) são mulheres e 14 são homens, ou seja, predominam mulheres nos cargos melhor remunerados, conforme tabela salarial. Já em relação aos 60 cargos de nível médio (remuneração menor que a dos cargos NS), 35 (58,3%) são ocupados por homens e 25 por mulheres. Confrontando o gráfico 2 com a tabela 4, verifica-se que dos 16 servidores que possuem o título de mestre, 11 são mulheres e apenas 5 homens. Dos 49 especialistas, 29 são mulheres e 20 são homens. De 29 graduados, 19 são homens e 10 são mulheres. Embora os dados pesquisados demonstrem que a divisão entre homens e mulheres, no que diz respeito à quantidade é quase igual, sendo as mulheres 51,4% do total de pesquisados (apenas 3 pessoas do sexo feminino a mais), percebemos que o mesmo equilíbrio não se mantém, quando tratamos de formação acadêmica, visto que nos cargos do grupo NS, as mulheres têm titulação superior à dos homens ocupantes destes mesmos cargos.

Quadro 20 - Relação entre remuneração até R\$ 5.000,00, escolaridade, gênero e nível do cargo

Escolaridade x Sexo x Nível do cargo Com remuneração até R\$ 5.000,00											
Título	Mestre		Especialista		Graduado		Ensino Médio		Totais		
Nív/Sexo	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	total
NA	0	0	1	2	2	0	1	3	4	5	9
NI	1	3	10	9	10	4	8	3	29	19	48
NS	0	0	4	3	5	2	0	0	9	5	14
Totais	1	3	15	14	17	6	9	6	42	29	71

Fonte: dados tabulados

O quadro 20 elucida o perfil parcial específico dos 71 pesquisados que ganham até R\$ 5.000,00. Predominam neste segmento os servidores técnico-administrativos do sexo masculino (59,1%) e com graduação.

Quadro 21 - Relação entre remuneração acima de R\$ 5.000,00, escolaridade, gênero e nível do cargo

Escolaridade x Sexo x Nível do cargo Com remuneração acima de R\$ 5.000,00											
Título	Mestre		Especialista		Graduado		Ensino Médio		Totais		
Nív/Sexo	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	total
NA	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
NI	2	1	3	3	1	2	0	0	6	6	12
NS	2	7	2	11	1	2	0	0	5	20	25
Totais	4	8	5	15	2	4	0	0	11	27	38

Fonte: dados tabulados

Dentre os 38 pesquisados que possuem remuneração acima de R\$ 5.000,00, 71% são do sexo feminino, ocupantes em sua maioria de cargos de nível superior (grupo NS) e com o título de especialista predominante na formação.

Quadro 22 - Demonstrativo geral do perfil dos técnico-administrativos do IFSul

CARACTERIZAÇÃO	PERFIL/PREVALÊNCIA	%
Sexo	Feminino	51,4%
Nível do cargo	Nível Intermediário	55,0%
Titulação	Especialista	45,0%
Tempo de serviço	1 a 5 anos	45,0%
Faixa etária	28 a 37 anos	46,8%
Estado civil	Solteiro	50,5%
Renda	Até R\$ 5.000,00	65,1%
Dependentes	Nenhum	56,9%

Fonte: dados tabulados

O quadro 22 apresenta o perfil dos respondentes na amostra. A maior incidência no quadro de servidores técnico-administrativos são mulheres solteiras, com cargo nível intermediário, com formação em nível de especialização e tempo de serviço de 1 a 5 anos, possuem renda inferior a R\$ 5.000,00 e não têm dependentes.

4.3 Aferição da Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo do IFSul – Modelo de Walton

Um dos objetivos específicos desta pesquisa é o de aferir o nível de QVT dos técnico-administrativos do IFSul, utilizando o modelo de Walton. Tal modelo define categorias

como: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho. Sendo assim, apresentaremos a seguir, as Tabelas de 8 a 15 referentes às categorias citadas e aos dados colhidos das respostas dos TAE. Na Tabela 8, apresentamos a categoria compensação justa e adequada que considera a adequação da remuneração do trabalhador ao grau de esforço despendido, responsabilidade e habilidade. Também compara a remuneração paga pela instituição com o mercado externo e verifica diferenças salariais entre trabalhadores da mesma instituição que exercem tarefas iguais ou parecidas.

Tabela 8 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria compensação justa e adequada

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade ao que você realiza como técnico-administrativo do IFSul?	39 (35,8%)	39 (35,8%)	31 (28,4%)	-	109 (100%)
2. A remuneração recebida é suficiente para satisfazer as necessidades pessoais na sociedade em que vive?	21 (19,3%)	53 (48,6%)	35 (32,1%)	-	109 (100%)
3. Existe diferença na remuneração entre técnico-administrativos do IFSul que executam tarefas idênticas?	31 (28,4%)	50 (45,9%)	28 (25,7%)	-	109 (100%)
4. Os técnico-administrativos do IFSul ganham melhor do que os técnico-administrativos da iniciativa privada?	47 (43,1%)	41 (37,6%)	21 (19,3%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Os dados mostram que 39 técnico-administrativos (35,8%) acreditam que seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade. Mostram que a mesma quantidade de técnico-administrativos 39 entendem que os rendimentos não são adequados, o que gera um rigoroso empate entre o sim e o não. Entretanto, apenas 21 (19,3%) dos pesquisados percebe a remuneração recebida como suficiente para satisfazer as necessidades pessoais. Assim, a melhoria da remuneração aparece como necessidade, no sentido de proporcionar uma vida pessoal e profissional com melhor qualidade.

A tabela 8 indica que 28,4% dos informantes afirmam haver divergências nos rendimentos entre a própria remuneração e a de outros colegas que executam tarefas idênticas. Ao tentar entender o porquê disso, imaginamos que a causa esteja em vários fatores, tais como: diferentes tempos de serviço, diferentes escolaridades, diferentes ganhos judiciais, bem como do inegável desvio de função. Desvio de função é colocar um servidor que ocupe um cargo do nível de apoio, por exemplo, com seu respectivo salário, a realizar tarefas típicas de um cargo de nível intermediário. Neste caso, teremos servidores realizando tarefas idênticas, porém com remunerações diferentes.

No que se refere às diferenças salariais do servidor técnico-administrativo do IFSul e os do mercado externo, a maior parte, 47 docentes (43,1%) responderam que ganham melhor do que os técnico-administrativos da iniciativa privada. Expressaram que não ganham melhor do que os trabalhadores da iniciativa privada, 41 (37,6%) pesquisados e 21 (19,3%) disseram que “em parte”. Deste modo, em se tratando da categoria compensação justa e adequada, técnico-administrativos reconhecem que seus salários estão aquém do esforço despendido, que não é suficiente para atender suas necessidades pessoais e que, para uma parcela de 28,4 % há diferenças de rendimentos entre técnico-administrativos com atividades idênticas. No entanto, acreditam ganhar melhor do que os técnico-administrativos da iniciativa privada. Uma melhor condição financeira poderia proporcionar maior QVT. A seguir apresentamos a Tabela 9, categoria condição de trabalho referente à jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável.

Tabela 9 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria condição de trabalho

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. A jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado?	106 (97,2%)	3 (2,8%)	-	-	109 (100%)
2. A carga horária das suas funções lhe causa problemas físicos?	6 (5,5%)	98 (89,9%)	5 (4,6%)	-	109 (100%)
3. A carga horária das suas funções lhe causa problemas psicológicos?	4 (3,7%)	101 (92,7%)	4 (3,7%)	-	109 (100%)
4. Seu ambiente de trabalho é seguro? Você se sente tranquilo no trabalho?	84 (77,1%)	9 (8,3%)	16 (14,7%)	-	109 (100%) (continua...)

(continuação)

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
5. Seu ambiente de trabalho é saudável, propicia-lhe conforto e condições satisfatórias de trabalho, bons instrumentos, equipamentos, climatização, iluminação, etc.?	63 (57,8%)	11 (11,1%)	35 (32,1%)	-	109 (100%)
6. Seu ambiente de trabalho tem espaço de convivência com os demais colegas?	65 (59,6%)	23 (21,1%)	20 (18,3%)	1 (0,9%)	109 (100%)
7. A estrutura física como salas e banheiros no seu ambiente de trabalho são adequadas para o uso dos técnico-administrativos?	72 (66,1%)	16 (14,7%)	21 (19,3%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Os dados revelam que 106 técnico-administrativos (97,2%) consideram que sua jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado, levando a crer que o atual regime de trinta horas semanais adotado pela instituição satisfaz o servidor, sendo adequado para a realização de suas atividades no IFSul. Esse aspecto é enfatizado pelos indicadores 2 e 3, desta categoria, onde 98 técnico-administrativos (89,9%) informam que sua carga horária não lhes causa problemas físicos e 101 (92,7%) informam que não lhes causa problemas psicológicos. Avaliam o ambiente de trabalho como seguro e tranquilo 84 (77,1%) contra 9 (8,3%) que acham o ambiente inseguro. Quanto à estrutura física dos ambientes, 72 técnico-administrativos (66,1%) acham que os locais são adequados para a realização de suas tarefas. Destaca-se que apenas 14,7% entende que a estrutura física não é adequada para o desenvolvimento de suas atividades.

Concluimos que, nessa categoria condições de trabalho, a jornada no IFSul é compatível com as atividades e por isso não lhes causa problemas físicos ou psicológicos. O ambiente é tranquilo, seguro e saudável para a maioria. As questões de equipamentos e materiais são adequadas, satisfatórias para a maioria. Existe espaço de convivência para desfrutar com os colegas e as estruturas físicas nos ambientes de trabalho são adequadas para os técnico-administrativos, segundo 66,1% dos pesquisados. Portanto, podemos dizer que a condição de trabalho dos servidores técnico-administrativos do IFSul lotados na cidade de Pelotas é boa e adequada. Isto não significa e não impede que a instituição busque sempre melhorar sua infraestrutura e as condições de trabalho. Na Tabela 9, a seguir, apresentamos a categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, que demonstra a

possibilidade de o trabalhador utilizar seus conhecimentos e aptidões, desenvolver autonomia e obter informações sobre o trabalho.

Tabela 10 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você tem autonomia para tomar decisões?	38 (34,9%)	25 (22,9%)	46 (42,2%)	-	109 (100%)
2. Você se sente realizado com a atividade que desempenha?	54 (49,5%)	22 (20,2%)	33 (30,3%)	-	109 (100%)
3. Você tem conhecimento necessário para decidir o que fazer e como fazer no seu trabalho?	65 (59,6%)	5 (4,6%)	39 (35,8%)	-	109 (100%)
4. Você está satisfeito com o trabalho que desenvolve?	57 (52,3%)	16 (14,7%)	33 (30,3%)	3 (2,8%)	109 (100%)
5. Seu trabalho permite que você exercite suas qualidades e habilidades?	50 (45,9%)	14 (12,8%)	45 (41,3%)	-	109 (100%)
6. Existe um feedback do seu trabalho por parte da sua chefia?	54 (49,5%)	20 (18,3%)	35 (32,1%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

A tabela 10 evidencia que 38 pesquisados (34,9%) possuem autonomia para tomar decisões e 46 (42,2%) declaram que a autonomia é parcial. A autonomia é muito importante, pois transmite ao trabalhador sentimentos de confiança, de valorização e de respeito. Deve-se considerar autonomia plena algo utópico, visto que, embora a liberdade seja essencial para o ser humano, existem leis, normas e regras de organização que definem as “autonomias”. Pode-se presumir, teoricamente, que quanto maior for o grau de autonomia maior será a satisfação com a QVT. Esse panorama é ratificado nos indicadores 2 e 4 da tabela 10, quando apontam que 54 (49,5%) sentem-se realizados e 57 (52,3%) estão satisfeitos com o trabalho que desenvolvem. Pouco mais da metade dos pesquisados sentem-se realizados e estão satisfeitos com o trabalho, talvez pela relativa restrição à autonomia antes declarada, visto 65,1% declararam não ter autonomia para tomar decisões. Sendo assim, no caso da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, percebemos que o trabalho realizado

pelos técnico-administrativos traz dignidade pessoal e profissional, deixando transparecer uma QVT motivadora e de boa qualidade. A tabela 11 apresenta a categoria oportunidade de crescimento e segurança em que destacamos a possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança de emprego.

Tabela 11 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria oportunidade de crescimento e segurança

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você acha que o IFSul lhe dá chances de crescer no serviço?	45 (41,3%)	26 (23,9%)	37 (33,9%)	1 (0,9%)	109 (100%)
2. Você está satisfeito com o sistema de capacitação dos técnico-administrativos do IFSul (incentivo, oferta e patrocínio)?	50 (45,9%)	25 (22,9%)	34 (31,2%)	-	109 (100%)
3. Você se sente satisfeito com a estabilidade no emprego, existente para os funcionários públicos?	97 (89,0%)	3 (2,8%)	8 (7,3%)	1 (0,9%)	109 (100%)
4. Você considera que o IFSul oferece oportunidades iguais a todos os técnico-administrativos?	36 (33,0%)	40 (36,7%)	33 (30,3%)	-	109 (100%)
5. Seu trabalho lhe proporciona crescimento pessoal?	59 (54,1%)	13 (11,9%)	37 (33,9%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Essa categoria do modelo de Walton tem relação direta com a educação formal. O ingresso na carreira se faz conforme a exigência do nível do cargo pretendido. Por exemplo, se o cargo é do nível superior, a titulação necessária será a graduação (curso tecnológico, bacharelado ou licenciatura) em nível superior. Para os cargos do nível intermediário, a exigência é o ensino médio ou curso técnico profissionalizante e para os cargos do nível auxiliar a exigência é ensino fundamental, completo ou incompleto, conforme a descrição do cargo específico. Cinquenta (45,9%) dos pesquisados se dizem satisfeitos com o sistema de capacitação dos técnico-administrativos e vinte e cinco (22,9%) dos pesquisados se declaram insatisfeitos com o mencionado sistema de capacitação. Tal informação talvez deva ensejar um estudo para melhoria dos critérios de aplicação dos recursos, para averiguar a possibilidade de

ofertar cursos de capacitação internos, bem como projetar uma ampliação do apoio institucional, inclusive financeiro.

Na Tabela 4, referente à titulação, 86,2 % dos técnico-administrativos pesquisados possuem cursos superiores, sendo graduados e pós-graduados, revelando um quadro de profissionais qualificados, geralmente com formação acima da exigida e, portanto, preparado para o desempenho das atividades de seu cargo. O IFSul, por ser uma instituição pública, faz a seleção para contratação de pessoal por meio de concurso público, o que transmite sentimentos de igualdade, legalidade e honestidade na disputa das vagas. Após o ingresso, o servidor aprovado é tomado por um sentimento de tranquilidade, pois, supõe, que, por meio da estabilidade, esteja garantido e seguro para o resto da vida. Não é por nada que, conforme evidenciado na tabela 10, 89% dos pesquisados se sentem satisfeitos com a estabilidade no emprego. O IFSul promove, então, apoio e incentivo à capacitação e qualificação. Portanto a oportunidade de crescimento pessoal e profissional e segurança no emprego são fatores importantes e destacados na QVT. Na Tabela 12, a seguir, apresentamos a categoria integração social no trabalho, que se refere ao respeito, à igualdade de oportunidade e ao relacionamento interpessoal.

Tabela 12 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria integração social no trabalho

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Existe algum tipo de preconceito (sexo, raça, religião) no seu ambiente de trabalho?	11 (11,1%)	86 (78,9%)	12 (11,0%)	-	109 (100%)
2. Existe amizade e colaboração entre os colegas de trabalho, mesmo quando não fazem parte do mesmo setor?	78 (71,6%)	3 (2,8%)	27 (24,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Você tem bom relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?	103 (94,5)	1 (0,9%)	5 (4,6%)	-	109 (100%)
4. A chefia dá abertura para que todos integrantes da equipe deem sugestões de trabalho?	86 (78,9)	4 (3,7%)	18 (16,5%)	1 (0,9%)	109 (100%)
5. Você participa com seu grupo de trabalho do IFSul de algum movimento social, político, recreativo, voluntário, espiritual, fora do IFSul?	24 (22,0)	76 (69,7%)	9 (8,3%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

No que diz respeito à integração social no trabalho, é importante considerar que, embora haja percepção positiva nas relações, visto que 103 (94,5%) pesquisados afirmam ter bom relacionamento interpessoal com os colegas, houve indicações de que no ambiente ocorre algum tipo de preconceito, com 11 (10,1%) respondentes, o que nos chama a atenção, pois o IFSul é um local democrático, um espaço de liberdade, de conscientização dos direitos humanos e de respeito ao cidadão. Isso indica que ações permanentes contra o preconceito devem ser desenvolvidas, para extirpar esse “mal social”, presente em todos os segmentos da sociedade. Consideramos também relevante o fato de os técnico-administrativos terem bom relacionamento com suas chefias, pois esse aspecto favorece o bom desempenho das atividades.

O fato de haver um feedback do seu trabalho por parte das chefias, como vimos no indicador 6 da Tabela 10, colabora para que as inter-relações sejam boas e equilibradas. A participação do técnico-administrativo com seu grupo de trabalho no IFSul em movimentos sociais, políticos, recreativos, voluntários e espirituais aparece com pouca ênfase nas respostas (22%). Isso não é bom, inibe a visão solidária, diminui a interação e afeta os laços de amizade mais próximos, declarados no indicador 2 da tabela 11 (71,6%). Deste modo, a categoria integração social no trabalho em relação à QVT destaca que os técnico-administrativos trabalham em um ambiente harmonioso, cooperativo e tranquilo. O técnico-administrativo se sente mais seguro e vê o espaço no trabalho como uma extensão familiar, onde pode contar com seus colegas e chefes, tanto no aspecto profissional como pessoal.

A Tabela 13, a seguir, apresenta a categoria constitucionalismo no trabalho. Nessa categoria, notamos aspectos como a existência de normas que estabelecem direitos e deveres dos trabalhadores como respeito às leis e direitos trabalhistas. Estão presentes nessa categoria, a liberdade do diálogo, a imparcialidade e a privacidade pessoal.

Tabela 13 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria constitucionalismo

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. O IFSul observa e cumpre todos os direitos previstos na lei que regulamenta o trabalho no Serviço Público Federal (Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/90)?	90 (82,6%)	3 (2,8%)	13 (11,9%)	3 (2,8%)	109 (100%)
2. Você conhece o Regime Jurídico Único?	83 (76,1%)	5 (4,6%)	20 (18,3%)	1 (0,9%)	109 (100%)

(Continua...)

(Continuação)

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
3. Você conhece o Código de Ética do Servidor Público?	84 (77,1%)	5 (4,6%)	19 (17,4%)	1 (0,9%)	109 (100%)
4. Você é respeitado na sua privacidade pela chefia e colegas?	103 (94,5)	-	4 (3,7%)	2 (1,8%)	109 (100%)
5. Você se sente à vontade para expressar seus sentimentos, experiências e ideias aos colegas e superiores?	72 (66,1%)	7 (6,4%)	29 (26,6%)	1 (0,9%)	109 (100%)
6. As normas e rotinas organizacionais são claras, definidas, difundidas?	39 (35,8%)	21 (19,3%)	48 (44,0%)	1 (0,9%)	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Notamos que 90 pesquisados, ou seja, 82,6% reconhecem que o IFSul cumpre todos os direitos previstos na Lei nº 8.112/90. Importante, também, considerar que 83 (76,1%) dos 109 questionados conhecem o RJU, mostrando um número bem expressivo de técnico-administrativos interessados em buscar informações sobre a lei que regulamenta a sua vida profissional, a sua relação de trabalho com o empregador. Aspecto destacado foi a liberdade de expressão, haja vista que 103 (94,5%) se declararam respeitados na sua privacidade e 72 (66,1%) disseram se sentirem à vontade para expressar seus sentimentos, experiências e ideias. Este fato é importante, pois como profissional e cidadão, necessitam estabelecer posições para que a condução do processo administrativo seja democrática e possam emergir novos pensamentos e ações. É importante referenciar a questão da clareza quanto às normas e rotinas organizacionais. No indicador 6, verificamos alguma divergência.

Neste caso, é preciso que a instituição repense como os servidores poderiam ter mais conhecimento ou acesso às informações sobre normas, rotinas e leis, embora todas estejam disponíveis na internet e no portal do IFSul. As reuniões no ambiente de trabalho podem ser instrumentos de comunicação e de socialização de informações. Observamos que na categoria constitucionalismo, há acentuado interesse acerca das questões pertinentes à legislação dos servidores públicos, e isso efetiva de certa forma um vínculo no campo das relações trabalhistas com a Instituição, pois a entidade pública deve cumprir seu papel de gestora. E havendo integração satisfatória entre o IFSul e seus servidores, cria-se elo positivo que reflete na sua

QVT. Na Tabela 14, apresentamos a categoria trabalho e espaço total da vida, ou seja, a influência do trabalho sobre a vida privada.

Tabela 14 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria trabalho e espaço total da vida

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você acredita que seu trabalho no IFSul prejudica sua vida familiar?	3 (2,8%)	102 (93,6%)	4 (3,7%)	-	109 (100%)
2. Você se sente mal (angustiado, sufocado, com medo, etc) no seu ambiente de trabalho?	10 (9,2%)	83 (76,1%)	14 (12,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Quando você sai do trabalho, sente algum sintoma como dor de cabeça, dor no corpo, irritação?	13 (11,9%)	68 (62,4%)	27 (24,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
4. Quando você sai do trabalho, sente-se bem consigo mesmo (a) na certeza do dever cumprido?	76 (69,7%)	8 (7,3%)	25 (22,9%)	-	109 (100%)
5. Fora do seu trabalho, você tem tempo para lazer e/ou atividades sociais?	93 (85,3%)	2 (1,8%)	12 (11,0%)	2 (1,8%)	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Na categoria trabalho e espaço total da vida, notamos equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Percebemos que os técnico-administrativos possuem condições satisfatórias de bem-estar, haja vista que 83 (76,1%) responderam que não se sentem mal no ambiente de trabalho e que 68 (62,4%) disseram que não sentem sintomas, como dor de cabeça, dor no corpo, irritação, quando saem do trabalho, ou seja, sentem-se bem, o que reflete uma QVT boa. Portanto, o trabalho não interfere negativamente na saúde física e psicológica da maioria dos técnico-administrativos. Ressaltaram que têm consciência do dever cumprido, e isso, provavelmente, lhes causa bem-estar. Referindo-se ao tempo utilizado para si, os pesquisados confirmam haver tempo para lazer e/ou atividades sociais, 93 (85,3%).

A seguir, a Tabela 15 nos apresenta a categoria relevância social da vida no trabalho, ressaltando a imagem da empresa e responsabilidade social.

Tabela 15 – Distribuição das respostas aos indicadores da categoria relevância social da vida no trabalho

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. Você sente orgulho de realizar seu trabalho?	82 (75,2%)	5 (4,6%)	22 (20,2%)	-	109 (100%)
2. Você considera que o IFSul valoriza seu trabalho?	54 (49,5%)	11 (10,1%)	43 (39,4%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Você considera que o IFSul lhe valoriza como pessoa?	74 (67,9%)	10 (9,2%)	25 (22,9%)	-	109 (100%)
4. Você considera que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição?	94 (86,2%)	1 (0,9%)	2 (12,8%)	-	109 (100%)
5. Você entende que a imagem do IFSul perante a sociedade é destacada (boa/muito boa)?	97 (89,0%)	1 (0,9%)	11 (10,1%)	-	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Conforme o indicador 5 da tabela 15, 97 (89%) dos pesquisados entendem que o IFSul possui imagem positiva perante a sociedade. Isso é relevante, pois o IFSul nunca contou, em seu orçamento, com verba para marketing ou propaganda. Portanto, é imperioso reconhecer que o bom conceito que a instituição goza perante a sociedade advém do trabalho qualificado de todos os seus servidores, docentes e técnico-administrativos. Esse trabalho é a maior e única propaganda da instituição. A valorização pessoal é reconhecida por 74 técnico-administrativos (67,9%), e ainda a valorização profissional, corroborada por 54 pesquisados (49,5%). Ressaltamos que quase todos os técnico-administrativos acreditam que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição. É orgulho para o profissional trabalhar no IFSul, na perspectiva de uma sociedade melhor, mais educada formalmente e mais participativa.

Desta maneira, ao analisarmos a categoria relevância social da vida no trabalho, notamos que os técnico-administrativos possuem visão positiva do IFSul, o que cria um incentivo para a própria instituição em continuar investindo na valorização profissional dos técnico-administrativos e, de forma mais ampliada, em todo o ambiente organizacional. O panorama de categorias e resultados apresentados sobre QVT, demonstrado através das categorias tabuladas e analisadas através das tabelas de 8 a 15, revela indicações de que a QVT, em alguns aspectos, poderia ser melhorada por meio de remuneração mais atrativa, como é visto

na categoria compensação justa e adequada. As condições de trabalho são consideradas boas e adequadas pelos pesquisados, o que não impede que se pense em melhorias na infraestrutura, pois isso se reflete na QVT e na qualidade dos serviços prestados pelo IFSul. Quando observamos a categoria trabalho e espaço social, constata-se que os técnico-administrativos se sentem bem, visto que a maioria entende que o trabalho no IFSul não prejudica sua vida familiar, que se sente bem no ambiente de trabalho e que possui tempo para atividades fora do trabalho. Isso mostra a existência de um equilíbrio entre os aspectos pessoal e profissional.

Em outras categorias do Modelo de Walton percebemos uma QVT que mostra o mesmo equilíbrio citado, produzindo harmonização do servidor com seu ambiente de trabalho. Assim, precisamos desenvolver projetos que não só mantenham um ambiente agradável, mas que fortaleçam as necessidades dos técnico-administrativos quanto à melhoria de sua QVT.

A tabela 16, a seguir, analisa através de três indicadores a impressão do servidor técnico-administrativo em relação à QVT.

Tabela 16 – Distribuição das respostas em relação aos indicadores que tratam as impressões do servidor acerca da QVT

INDICADOR	Sim	Não	Em parte	Não respondeu	Total
1. O IFSul deve ter Programa de QVT?	105 (96,3%)	1 (0,9%)	2 (1,8%)	1 (0,9%)	109 (100%)
2. Sua QVT pode ser considerada boa?	67 (61,5%)	6 (5,5%)	35 (32,1%)	1 (0,9%)	109 (100%)
3. Sua QVT precisa ser melhorada?	66 (60,6)	8 (7,3%)	34 (31,2%)	1 (0,9%)	109 (100%)

Fonte: dados tabulados

Verifica-se pela tabela 15 que a grande maioria (105) dos pesquisados entende que o IFSul deve ter um programa de QVT. Realmente, a necessidade é confirmada nas respostas seguintes, haja vista que 61,5 % considera que tem boa QVT, mas que precisa ser melhorada, na opinião de 60,6% dos pesquisados.

4.4 Significado de Qualidade de Vida no Trabalho para os técnico-administrativos do IFSul

Buscamos identificar o significado de QVT para os técnico-administrativos pesquisados, com o intuito de reforçar a fundamentação da pesquisa e analisar o entendimento do técnico-administrativo sobre o assunto, bem como a relação com os conceitos de QVT apresentados pelos teóricos no decorrer deste estudo. Apresentamos o Quadro 23.

Quadro 23 – Comparativo dos significados de QVT entre alguns autores citados neste trabalho e as respostas dos técnico-administrativos do IFSul

CONCEPÇÕES DE ALGUNS AUTORES			CONCEPÇÕES DOS TAE'S DO IFSUL		
Âmbito interpessoal	Âmbito intrapessoal	Âmbito institucional	Âmbito interpessoal	Âmbito intrapessoal	Âmbito institucional
respeito	Responsabilidade	autonomia, liberdade	respeito ou respeito entre colegas	satisfação	Reconhecimento
integração	capacitação	segurança	ambiente e/ou ambiente estruturado	tranquilidade	valorização ou val. profissional
convívio	produtividade	Reconhecimento	harmonia	realização	organização
participação	Satisfação	valorização	bom convívio/ relacionamento	motivação	segurança ou seg./estabilidade
aceitação	bem-estar	saúde/ausência de doenças	cooperação	alegria e/ou felicidade	autonomia
família	motivação	recompensas	colegas/ coleguismo	felicidade	conforto
ambiente	prazer	capacitação	integração	participação	liberdade e lib. de opinião
cooperação	auto-realização	gestão de qualidade total	relacionamento e rel. interpessoal	responsabilidade	saúde

Fonte: dados tabulados

Verificamos que existe grande compatibilidade entre alguns significados de QVT indicados pelos técnico-administrativos do IFSul com os apresentados por alguns autores citados no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1995, 1997, 2004, 2008, 2009; LADISLAU, 2004; PILATTI, 2008; DETONI, 2001), com poucas diferenças. Tal fato não surpreende, apenas confirma que o significado de QVT é semelhante para os trabalhadores em geral, bem como para os autores, que captaram bem tais conceitos em seus estudos. Os participantes desta

pesquisa definiram o que representa QVT para eles no IFSul com percepção consensual sobre o tema.

Como observamos no quadro 21, considerando o número de vezes que os itens foram citados pelos técnico-administrativos, destacamos: respeito, satisfação, reconhecimento ambiente, tranquilidade, valorização, harmonia, realização, organização, relacionamento, motivação e segurança, dentre outros, que são significados que de fato podem constituir QVT para estes. Ressaltamos que apenas sete dos 109 respondentes consideram quesitos financeiros (remuneração, salário ou retribuição financeira) como fator de QVT e que houve inúmeros significados citados, porém sem grande incidência, tais como paz, pertencimento e sinceridade. As três palavras mais citadas pelos pesquisados para representar QVT foram reconhecimento, respeito e satisfação. Todas são diretamente mencionadas pelos autores, confirmando as congruências expostas no quadro 21.

Nesta seção, apresentamos os resultados da pesquisa bem como analisamos e interpretamos seu conteúdo. Na seção seguinte, à guisa de conclusão, apresentaremos as considerações relativas à QVT do técnico-administrativo do IFSul, sem a pretensão de esgotar o assunto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos nossas considerações finais relembrando a linha de pesquisa do Programa de Política Social da Universidade Católica de Pelotas, na qual este trabalho se encontra incluso, qual seja, Estado, Direitos Sociais e Política Social. Conforme exposto na página do programa na internet (<http://pos.ucpel.edu.br/ppgps/linhas-pesquisa/>), esta linha “estuda, sob um referencial crítico, a Política Social em uma perspectiva multidisciplinar, analisando os processos de formulação e implementação das políticas sociais, destacando os elementos que conferem institucionalidade às mesmas – os processos de gestão, o entramado financeiro, os desenhos avaliativos, o exercício do controle social” dentre outros tópicos.

Assim, percebe-se, nitidamente, a conexão desta pesquisa com a mencionada linha do programa, pois o trabalho se reporta à qualidade de vida no trabalho de determinado grupo de agentes públicos atuantes em uma política pública de Estado, mais especificamente na política de educação pública, garantida como um direito social pela Constituição de 1988. Esta pesquisa mostra como funciona a ação institucional e de gestão na execução da referida política e a relação desta execução como seus executores. Portanto, como já firmado, este trabalho tem seus estudos inseridos na proposta de linha de pesquisa. Desta forma, uma condição inicial, básica e indispensável foi garantida neste estudo.

Realizamos esta pesquisa descritiva e quantitativa, com amostra causal simples, constituída de 109 técnico-administrativos em educação do IFSul, atuantes na cidade de Pelotas. Assim, não reflete a situação de todo o IFSul, tampouco de outras unidades. A intenção da investigação foi atingida, mesmo tendo havido algumas limitações.

Em relação ao nível de QVT dos técnico-administrativos pesquisados, baseado no Modelo de Walton, entendemos que a avaliação da categoria compensação justa e adequada mostra que os salários dos pesquisados são considerados insuficientes, pois estão aquém do esforço despendido. No entanto, os pesquisados consideram que sua jornada de trabalho é compatível com suas atividades e por isso não lhes causam problemas físicos ou psicológicos. Revelam que as questões de equipamentos e materiais são consideradas boas, satisfatórias. Ainda sobre a jornada de trabalho, é bom frisar que os melhores índices são os referentes a este quesito, alcançando percentuais favoráveis superiores a noventa por cento. É nítida a importância para os pesquisados. Para Antunes (2011), a redução da jornada diária de trabalho tem sido uma das mais importantes reivindicações do mundo do trabalho, pois é a contraposição ao sobretrabalho.

Quanto ao ambiente funcional, consideram tranquilo e seguro. No caso da categoria oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, percebemos que o trabalho realizado pelos técnico-administrativos é fator de dignidade pessoal e profissional. Em relação à categoria oportunidade de crescimento pessoal e profissional e segurança no emprego, a avaliação dos servidores é positiva, conforme foi demonstrado. O IFSul apoia e incentiva a capacitação. A instituição oferece, também, tranquilidade aos técnico-administrativos, o que denota segurança no emprego.

A integração social no trabalho é destaque, ocorrendo em ambiente harmonioso, cooperativo e tranquilo. Existe a sensação de segurança e de integração com colegas e chefes. Observamos que na questão do constitucionalismo, há acentuado interesse acerca das questões pertinentes à legislação dos servidores públicos, o que é positivo pois se traduz no entendimento do vínculo trabalhista entre si e a Instituição. Em relação à categoria trabalho e espaço total da vida, concluímos que os servidores pesquisados precisam dar mais atenção a si e aos seus familiares, assim como precisam se sentir bem no trabalho para não ter consequências negativas que afetem sua vida mental e física. Ao analisarmos a categoria relevância social da vida no trabalho, notamos que os técnico-administrativos possuem visão positiva do IFSul, o que possibilita um incentivo para a própria instituição continuar investindo na valorização profissional dos servidores e, de forma mais ampliada, em todo o ambiente organizacional. De modo geral, pelo modelo de Walton, utilizado na pesquisa (a partir do questionário), foi possível constatar que, mesmo carecendo de um melhor planejamento programático, a prática da gestão institucional tem se traduzido, em vários momentos e oportunidades, em ações consistentes de QVT. Ações e projetos referentes à QVT são consideradas importantes e os pesquisados concordam que o IFSul deve estabelecer um programa permanente de QVT. Ainda não há uma participação significativa em determinados programas e projetos de QVT realizados pela PROGEP.

Neste trabalho, conseguimos conferir o nível de QVT dos servidores pesquisados e identificar os motivos pelos quais alguns quesitos de QVT ainda precisam de melhoria. Resta clara a necessidade de se promover estudos sobre o tema, tanto no sentido de aprimorar a QVT, bem como no de amenizar prejuízos ao trabalho, ao trabalhador e à instituição. O estudo pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e para a melhoria das práticas internas do IFSul. Os dados permitiram uma análise que possui significado para a PROGEP do IFSul e contribui, mesmo que parcialmente, para outras reflexões. De outra banda, se os 22,19% dos técnico-administrativos lotados na cidade de Pelotas retrataram a QVT do universo de TAE's do IFSul, podemos inferir que a instituição se encontra confortável no que diz respeito à QVT

do seu quadro de técnico-administrativos. Outras pesquisas envolvendo um número maior de pesquisados, outras categorias e utilizando outros modelos (além de Walton) podem ser realizadas. Esta pesquisa, evidentemente, não é uma resposta única, mas sim apresenta apontamentos importantes para a instituição IFSul, bem como para outras que tomem conhecimento deste trabalho, visto que neste relato está identificada a percepção dos técnico-administrativos do IFSul quanto à QVT, o que pode ensejar um repensar em itens dos processos de gestão de pessoas. Como o tema QVT é muito vasto, diversas são, ainda, as possibilidades de pesquisas nesta área.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, J. W. C. **Uma investigação das práticas da gestão da qualidade total no setor manufatureiro do Estado do Ceará**. 1999. Tese (Doutorado em Engenharia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

ANTUNES, R. L.C. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm acesso em: 02 de janeiro de 2015.

_____. **Decreto nº 4.836, de 9 de setembro de 2003**. Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4836.htm acesso em: 04 de maio de 2015.

_____. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm acesso em: 03 de maio de 2015.

_____. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm acesso em: 03 de maio de 2015.

_____. **Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**: Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/...2006/2005/Lei/L11091>. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 153

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União.

_____. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **A Qualidade da educação**: conceitos e definições. Brasília, 43p.

s.d. disponível em: <http://escoladegestores.mec.gov.br/site/8-biblioteca/pdf/qualidade_da_educacao.pdf>biblioteca.htm. Acesso em: 24 ago. 2012.

_____. **Proposta de Política de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal.** 2010b. Disponível em: <http://pgpe.planejamento.gov.br/Docs/politicas_RH.doc>. Acesso em: 15.05. 2010.

_____. **Relatório de avaliação:** Plano Plurianual 2008-2011. Brasília, DF: MEC/Secretaria executiva/Subsecretaria de Planejamento e Orçamento 2012.

_____. **Secretaria de Recursos Humanos - SRH.** 2010a. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/link_secretaria.asp?cod=459&cat=227&sec=24&sub=>. Acesso em: 15.05.2010.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil,** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 11 a 25/05/2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORTELLA, M. S. **A Escola e o conhecimento:** fundamentos epistemológicos e políticos. São Paulo: Cortez, 1998.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho:** estudos de caso em agroindústrias. 2001. 124f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

DOWBOR, L. et al. **Desafios do Trabalho.** Petropolis-RJ: Vozes, 2004.

DRUCKER, P. **Desafios da gestão para o século XXI.** Lisboa: Civilização, 1999.

EXPANSÃO da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília, DF: MEC/SETEC, s.d.. Disponível em: >>redefederal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=2>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2015.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho:** como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA JR, N. R; PILLATI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT):** modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In:___ SIMPOSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11., 2004, Bauru. **Anais.** Bauru: UNESP, 2004.

FREITAS, M. E. Gestão contemporânea está doente? In:___ VILARTA, R. et al. (org.). **Qualidade de vida e fadiga institucional.** Campinas: IPES Editorial, 2006. p. 47-72.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE. **Regimento Geral**. Aprovado pelo Conselho Superior, conforme Resolução nº 60/2010. Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE. **Relatório Sintético Anual 2015**: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do IFSul. Disponível em: <<http://www.ifsul.edu.br/espaco-servidor>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

KANIKADAN, A. Y. S. et al. **Gestão da qualidade de vida no trabalho e estratégia empresarial**: estudo de caso na empresa X. In: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO SEMEAD, 8. 2005, São Paulo, **Anais**. São Paulo: FEA/USP, 2005.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. A. de. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; 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.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MACHADO, L. R. S. Diferenciais inovadores na formação de professores para a educação profissional. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 8-22, jun., 2008.

MARTINS, A. M. S. **Participação da secretaria em programa de qualidade de vida no trabalho**: implicações para a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2002.

MELLO, R. S. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre sua prática em empresas de autopeças da região do ABC. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2001.

MORAES, A. de. **Direito Constitucional**; 21ª edição; editora Atlas S. A.; São Paulo; 2007.

MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. **A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989. Relatório de Pesquisa, CNPq.

PACHECO, E. **Institutos Federais**. Uma revolução na educação profissional e tecnológica. Editora Moderna. São Paulo, 2011.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In: ___ VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (Org.) **Qualidade de vida**: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas: IPES, p. 197-206, 2010.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p. 51-62.

POSTEIRO. IFSul comemora 66 anos e ganha novo fôlego na era dos Institutos Federais. Pelotas: IFSul. Out/Nov 2009. 24 p.

POSTEIRO. História. Pelotas: IFSul. Outubro, 2011. 16 p.

PROGEP-Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. **Portfólio** – janeiro 2015. Pelotas: IFSul, 2015.

RAUEN, F. J. **Elementos de iniciação à pesquisa**. Rio do Sul, SC: Nova Era, 1999.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Evolução e Análise no Nível Gerencial. 14ª ed. Editora Vozes. Petropolis-RJ, 2014.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTOS, W. J. L.; ALVES F. J. S. Política Pública da Qualidade em Educação. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 52, p. 15 - 25, set./dez., 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário utilizado na coleta de dados



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL
MESTRADO EM POLÍTICA SOCIAL
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado servidor técnico-administrativo, sou aluno do Programa de Pós-Graduação em Política Social, vinculado a Universidade Católica de Pelotas (UCPel). Trata-se de uma pesquisa de Mestrado em Política Social realizada sob orientação do Professor Dr. Sandro Schreiber de Oliveira, desta instituição de ensino superior. É uma pesquisa de caráter quantitativo, que tem como objetivo identificar a satisfação com qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos lotados nas unidades da cidade de Pelotas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense.

Sua participação neste estudo é voluntária e **muito importante**. Solicito sua colaboração no preenchimento e reenvio deste formulário, até o dia **10 de janeiro de 2016** para que possamos dar prosseguimento à pesquisa. Ressaltamos que todas as informações coletadas desta pesquisa serão mantidas sob sigilo. Estou à disposição para esclarecer qualquer dúvida referente à pesquisa. No aguardo do retorno, agradeço muito sua atenção.

DECLARAÇÃO

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que autorizo a minha participação neste projeto de pesquisa, pois fui informado, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa, dos procedimentos que serei submetido, dos riscos, desconfortos e benefícios.

Pesquisador:

Nilo Moraes de Campos – e-mail: nilocampos@ifsul.edu.br – fone (53) 8117-7418 e (53) 3309-2780.

Instruções para o preenchimento:

- Leia cuidadosamente, responda francamente;
- Todas as questões devem ser assinaladas;
- Assinale apenas a alternativa que se adapte melhor à sua opinião;
- Não é preciso identificar-se no questionário;
- Analise os itens e marque com um “X” a opção correspondente a sua opinião;

1. IDENTIFICAÇÃO

Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade: () Doutor () Mestre () Especialista () Graduado/Licenciado
() Ensino Médio () Ensino Fundamental () Ensino Básico

Nível do cargo ocupado: () Nível superior () Nível Intermediário () Nível auxiliar

Tempo de serviço (em anos): () menos de 1 () 1 a 5 () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 a 20
() 21 a 25 () 26 a 30 () 31 a 35 () acima de 35

Idade: () 18 a 27 () 28 a 37 () 38 a 47 () 48 a 58 () acima de 58anos

Estado civil : () solteiro () casado () viúvo
() separado () divorciado () outros

Renda: () até R\$5.000,00 () acima de R\$5.000,00

Dependentes: () zero () 1 a 3 () 4 a 6 () acima de 6 dependentes

2. AFERIÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ADMINISTRATIVO

ESCOLHA E MARQUE: SIM - NÃO - EM PARTE

CATEGORIA: Compensação justa e adequada	SIM	NÃO	EP
1. Seus rendimentos são adequados ao grau de esforço, responsabilidade e habilidade ao que você realiza como técnico-administrativo do IFSul?			
2. A remuneração recebida é suficiente para satisfazer as necessidades pessoais na sociedade em que vive?			
3. Você considera que seu salário é justo ao compará-lo com o de outros cargos no IFSul que exigem o mesmo grau de responsabilidade e conhecimento que o seu?			
4. Você considera que seu salário é justo ao compará-lo com o de cargos de mesmas atribuições na iniciativa privada que exigem o mesmo grau de responsabilidade e conhecimento que o seu?			
CATEGORIA: Condição de trabalho	SIM	NÃO	EP
1. A jornada de trabalho é compatível com o trabalho desempenhado?			
2. A carga horária das suas funções lhe causa problemas físicos?			
3. A carga horária das suas funções lhe causa problemas psicológicos?			
4. Seu ambiente de trabalho é seguro? Você se sente tranquilo no trabalho?			
5. Seu ambiente de trabalho é saudável, propicia-lhe conforto e condições satisfatórias de trabalho, bons instrumentos, equipamentos, climatização, iluminação, etc.?			
6. Seu ambiente de trabalho tem espaço de convivência com os demais colegas?			
7. A estrutura física como salas e banheiros no seu ambiente de trabalho são adequadas para o uso dos técnico-administrativos?			
CATEGORIA: Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	SIM	NÃO	EP
1. Você tem autonomia para tomar decisões?			
2. Você se sente realizado com a atividade que desempenha?			
3. Você tem conhecimento necessário para decidir o que fazer e como fazer no seu trabalho?			
4. Você está satisfeito com o trabalho que desenvolve?			
5. Seu trabalho permite que você exercite suas qualidades e habilidades?			
6. Existe um feedback do seu trabalho por parte da sua chefia?			
CATEGORIA: Oportunidade de crescimento e segurança	SIM	NÃO	EP
1. Você acha que o IFSul lhe dá chances de crescer no serviço?			
2. Você está satisfeito com o sistema de capacitação dos técnico-administrativos do IFSul (incentivo, oferta e patrocínio)?			
3. Você se sente satisfeito com a estabilidade no emprego, existente para os funcionários públicos?			
4. Você considera que o IFSul oferece oportunidades iguais a todos os técnico-administrativos?			
5. Seu trabalho lhe proporciona crescimento pessoal?			

CATEGORIA: Integração social no trabalho	SIM	NÃO	EP
1. Existe algum tipo de preconceito (sexo, raça, religião) no seu ambiente de trabalho?			
2. Existe amizade e colaboração entre os colegas de trabalho, mesmo quando não fazem parte do mesmo setor?			
3. Você tem bom relacionamento interpessoal com seus colegas de trabalho?			
4. A chefia dá abertura para que todos integrantes a equipe deem sugestões de trabalho?			
5. Você participa com seu grupo de trabalho do IFSul de algum movimento social, político, recreativo, voluntário, espiritual, fora do IFSul?			
CATEGORIA: Constitucionalismo	SIM	NÃO	EP
1. O IFSul observa e cumpre todos os direitos previstos na lei que regulamenta o trabalho no Serviço Público Federal (Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/90)?			
2. Você conhece o Regime Jurídico Único?			
3. Você conhece o Código de Ética do Servidor Público?			
4. Você é respeitado na sua privacidade pela chefia e colegas?			
5. Você se sente à vontade para expressar seus sentimentos, experiências e ideias aos colegas e superiores?			
6. As normas e rotinas organizacionais são claras, definidas, difundidas?			
CATEGORIA: Trabalho e espaço total da vida	SIM	NÃO	EP
1. Você acredita que seu trabalho no IFSul prejudica sua vida familiar?			
2. Você se sente mal (angustiado, sufocado, com medo, etc) no seu ambiente de trabalho?			
3. Quando você sai do trabalho, sente algum sintoma como dor de cabeça, dor no corpo, irritação?			
4. Quando você sai do trabalho, sente-se bem consigo mesmo(a) na certeza do dever cumprido?			
5. Fora do seu trabalho, você tem tempo para lazer e/ou atividades sociais?			
CATEGORIA: Relevância social da vida no trabalho.	SIM	NÃO	EP
1. Você sente orgulho de realizar seu trabalho?			
2. Você considera que o IFSul valoriza seu trabalho?			
3. Você considera que o IFSul lhe valoriza como pessoa?			
4. Você considera que seu trabalho contribui para a responsabilidade social da Instituição?			
5. Você entende que a imagem do IFSul perante a sociedade é destacada (boa/muito boa)?			

3. INDIQUE DUAS PALAVRAS QUE, PARA VOCÊ, SIGNIFIQUE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

--	--

4. SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT	SIM	NÃO	EP
1. O IFSul deve ter Programa de QVT?			
2. Sua QVT pode ser considerada boa?			
3. Sua QVT precisa ser melhorada?			