

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: AS PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DO IBAMA EM SERGIPE

Mayara Rodrigues dos Santos¹

RESUMO

Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) é uma temática que tem crescido significativamente nos últimos anos. Todavia, as práticas de QVT em órgãos públicos brasileiros permanecem pouco exploradas. O presente estudo objetiva verificar as percepções dos servidores do Ibama de Sergipe sobre qualidade de vida no trabalho, usando o modelo de Walton como referência. O método adotado foi a aplicação de questionários com perguntas fechadas de amostra do tipo não probabilística com 35 servidores. Os resultados da pesquisa apontam que itens como condições de trabalho e remuneração são satisfatórios, porém ainda existem lacunas a serem trabalhadas como capacitação e imagem da própria instituição perante o servidor.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação no trabalho. Serviço público federal. Ibama.

ABSTRACT

Quality of Life at Work (QVW) is a theme that has been increasing significantly in the last years. However, the QLW practices in Brazilian public organs remains little explored. This study aims at verifying the quality of life at work perceptions of Ibama's employees, following Walton's model as reference. The method adopted was the application of structured questionnaire with 35 workers. The results show that items as work condition and remuneration perceived are seen as satisfactory, but there are still some gaps that need to be worked on such as capacitation and the image perceived by workers of their own institution.

Keywords: Quality of life at work. Satisfaction at work. Federal public service. Ibama.

¹ Pós-graduanda em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe (Fanese). Psicóloga formada pela Universidade Federal de Sergipe. Servidora Pública Federal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). E-mail <rsantos.mayara@gmail.com>

1. INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que desperta a atenção das organizações nos dias atuais. Foco de estudos desde início da década de 1970, é fruto da percepção de que o bem-estar e satisfação dos colaboradores são estratégicos para a consecução de seus objetivos institucionais. Com o advento da contemporaneidade, a percepção sobre as pessoas alcança um patamar mais amplo: são seres biopsicossociais, cuja motivação vai além da questão salarial. Entendimento bastante diferente de outros períodos históricos como Industrial, no século XVII, em que as pessoas eram vistas como recursos a serem explorados e eram submetidas a longas e repetitivas jornadas de trabalho, muitas vezes, sem equipamento de proteção adequado (SILVA, 2014).

Em se tratando do setor público, assim como as empresas privadas, as instituições passaram por processo de estruturação para se adequarem a essa nova realidade. Através das mudanças na legislação, é possível acompanhar essa nova perspectiva que é lançada para o bem-estar do servidor público, visando a eficiência na Administração Pública e eficácia quanto à missão dos órgãos federais (BRESSER PEREIRA, 1998).

Tendo em vista que a discussão sobre QVT no serviço público têm ampliado nos últimos anos, o objetivo deste estudo é o de verificar as percepções dos servidores do Ibama de Sergipe sobre qualidade de vida no trabalho. Para tanto, foi escolhido o modelo teórico de Walton de 1973 para identificar os significados atribuídos pelos servidores do Ibama/SE acerca da temática.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A expressão “Qualidade de Vida no Trabalho” começou a ser utilizada na década de 1970 em estudos nos Estados Unidos (LIMOGI FRANÇA, 2009). Desde então os mais variados autores se debruçaram sobre o tema, lançando diferentes olhares para a questão. Por isso, a QVT não tem um conceito único, nem uma única metodologia de análise.

Limogi França (2009) conceitua a QVT como:

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização (p.167).

A autora, dessa forma, ressalta a importância de se administrar as organizações, utilizando diversos recursos para produzir bem-estar para os colaboradores. As consequências desse bem-estar

é retratada por Aquino e Fernandes (2013) e ressaltam o papel da QVT em propiciar motivação e aumento de produtividade da organização.

Chiavenato (2014), por outro lado, cita o conceito de QVT da Organização Mundial de Saúde, fruto de um estudo com especialistas de vários locais do mundo. Nele, a QVT foi definida como a “percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (p.419).

Assim, percebe-se que, de acordo com os autores vistos até então, a melhoria da QVT se daria ao abordar de maneira holística o trabalho em aspectos biológicos (prevenção de acidentes, controle de riscos ergonômicos, saúde preventiva, atividade física), psicológicos (clima organizacional, motivação, avaliação de desempenho justa, possibilidade de ascensão profissional), organizacionais (rotinas de pessoal, imagem da instituição, treinamentos ofertados) e sociais (tempo proporcionado à família, ao lazer, etc.).

2.1. O MODELO DE QVT DE WALTON

Como dito anteriormente, a QVT pode ser trabalhada na perspectiva de vários autores, observando que cada um apresenta abordagens e visões diferentes acerca do termo. Segundo Limogi França (2009), o conjunto de critérios de qualidade de vida no trabalho mais usado no Brasil é o criado por Walton em 1973. Para este autor, a QVT deve englobar oito fatores, que serão descritos a seguir, na tabela 1:

<u>Fatores de QVT</u>	<u>Descrição</u>
1. Compensação justa e adequada	É a percepção de que a compensação financeira obtida no trabalho é adequada quando observadas a possibilidade de satisfação das necessidades pessoais e a remuneração paga pelo mercado de trabalho para o mesmo cargo.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	É o fator que envolve percepção de horários razoáveis para a jornada de trabalho e ambiente de trabalho adequado ao bem-estar do trabalhador, que reduza o risco de doenças
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	É ter autonomia, entender o significado da tarefa e identificar-se com ela. O trabalhador deve ter oportunidades oferecidas utilizar ou desenvolver múltiplas habilidades e conhecimentos.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Trata-se da percepção de crescimento profissional e de segurança na manutenção do emprego.
5. Integração social na organização	Trata-se da ausência de preconceitos, igualdade de oportunidades, apoio mútuo e flexibilização da hierarquia no ambiente de trabalho.
6. Constitucionalismo	Respeito às leis e normas da instituição, direito à privacidade e à liberdade de expressão.

7. Trabalho e espaço total de vida	O trabalho não deve ser extenuante a ponto de prejudicar outras áreas particulares do trabalhador como o lazer e a vida familiar.
8. Relevância social da vida no trabalho	Remete à imagem da empresa para o trabalhador (relevância social, orgulho).

Tabela 1. Modelo de QVT de Walton baseado em Rodrigues (2009) e Chiavenato (2014).

O modelo de Walton, dessa forma, lança uma análise multifatorial da QVT, levando em consideração critérios voltados tanto ao ambiente físico (segurança, higiene) quanto a questões internas dos indivíduos (integração social).

3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: BREVE HISTÓRICO

A Administração pública no Brasil passa por transformações desde o início do século XIX. Augustinho Paludo (2013) aponta a chegada da família real portuguesa ao Brasil colonial como o marco para a construção do Estado nacional e da administração pública. O estilo de gestão era o **patrimonialismo**, que tem como característica a falta de distinção por parte dos líderes políticos entre o patrimônio público e o privado. Apenas uma pequena parcela da população detinha o poder e ocupava os cargos públicos por indicação pessoal. A elite brasileira era composta por membros da corte real, políticos e estamentos (juristas e militares) cujos interesses eram os norteadores das ações estatais (PALUDO, 2013).

Não havia preocupação com a eficiência do Estado. Mesmo após a Proclamação da República, durante décadas o Brasil não teve uma Administração Pública organizada. A primeira grande mudança de paradigma ocorreu no Governo de Getúlio Vargas, em 1930, com a reforma **burocrática**. Para Paiva (2009), é nesse momento histórico em que surge a:

(...) noção de que a sociedade deveria ser regida por um sistema objetivo de normas diferentes daquelas que orientam a vida dos indivíduos na esfera de suas vidas privadas provocou, quando de sua aplicação, importantes transformações na relação entre sujeitos sociais e o Estado. É nesse contexto, por exemplo, que surgem novos padrões de trabalho e ação administrativa mais especializados, tecnicamente racionalizados: a criação do concurso público para o ingresso no funcionalismo de carreira do Estado, em 1934; a fundação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), em 1938; a constituição de um estatuto para os funcionários públicos, em 1939, entre outras (p. 783).

A **burocracia**, dessa forma, trouxe racionalização e impessoalidade ao serviço público. Com a criação do DASP, no governo Vargas os serviços públicos ganharam maior destaque, sendo o Decreto-Lei nº 1.713 o primeiro a dispor sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.

Nas décadas seguintes, enquanto o Brasil estava em regime militar, o modelo burocrático de administração pública entrou em crise. Neste período, a prática do clientelismo e corporativismo voltaram à tona nas agências burocráticas (BRESSER PEREIRA, 1998).

A Reforma administrativa se tornou tema central no Brasil novamente em 1995 no Governo de Fernando Henrique Cardoso. O objetivo era propiciar à Administração Pública maior agilidade e eficiência, que passou a ser um dos princípios administrativos do serviço público. Esse modelo, cujo foco muda para o atendimento ao cliente, produtividade e qualidade, denominou-se de **gerencialismo** (PALUDO, 2013).

Atualmente, coexistem no Brasil principalmente os modelos burocrático e gerencial.

3. IBAMA: DIRETRIZES E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

O Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) foi instituído através da Lei 7.735/1989 como uma autarquia federal vinculada ao Ministério do Meio Ambiente (MMA). Sua missão é a de *“proteger o meio ambiente e assegurar a sustentabilidade no uso dos recursos naturais, visando promover a qualidade ambiental propícia à vida”* (IBAMA, 2016).

Assim como as instituições privadas, percebe-se que há a preocupação na Administração Pública de adotar valores, visão e objetivos estratégicos para melhor funcionamento. O Ibama (2016) apresenta como um de seus objetivos estratégicos a valorização do servidor e da política de gestão de pessoas como uma forma de fortalecimento institucional, conforme demonstrado na figura abaixo (figura 1), que representa o Mapa Estratégico do Ibama:



Figura 1. Mapa Estratégico do Ibama 2016/2019. Disponível em <http://www.Ibama.gov.br/acesso-a-informacao/identidade-organizacional>. Acessado em setembro de 2016.

Desta forma, percebe-se que a Gestão de Pessoas tem se tornado estratégica para o setor público ao relacioná-la intrinsecamente com a consecução dos objetivos finalísticos das instituições. O Ibama, especificamente, é uma autarquia relativamente nova e sua política Qualidade de Vida no Trabalho foi instituída em 2012 através da Portaria nº 13, de 31 de outubro de 2012, publicada em Diário Oficial da União de 05/11/2012, nº 213, Seção 1, pág. 86.

Em seu parágrafo único, expõe que o Programa de QVT do Ibama se fundamenta em três premissas básicas, a saber:

- I - Valorização: ações que visem proporcionar e manter em nível elevado a satisfação profissional e pessoal dos trabalhadores;
- II - Atenção: ações de promoção à saúde do trabalhador, mediante práticas preventivas, corretivas e de continuidade que estimulem um estilo de vida mais saudável;
- III - Pertencimento: ações que ofereçam oportunidade de conhecimento, interação social e identificação do trabalhador com o Ibama, fortalecendo seu vínculo com a Instituição (BRASIL, 2012).

A qualidade de vida para a instituição, desse modo, permite observar os servidores como seres biopsicossociais e envolve três dimensões: a psicológica (satisfação/motivação profissional e pessoal), biológica (promoção de saúde) e social (interação com a sociedade, vínculo com a Instituição).

Além disso, o Instituto é parceiro do MMA no programa Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P), que foi criado em 1999 como resposta da administração pública à necessidade de enfrentamento das graves questões ambientais. Trata-se de um modelo preocupado com a qualidade de vida do servidor e com os recursos públicos gastos pela instituição, pois preconiza que o consumo na administração pública deve ser feito em menor quantidade, ter origem sustentável, gerar menos resíduos e não gerar impactos socioambientais negativos.

Para a A3P (2016), a qualidade de vida no ambiente de trabalho visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao entender que há uma correlação positiva entre produtividade e satisfação com o próprio trabalho. Então um dos eixos temáticos desse programa é conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações, pois entende-se que ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro local de trabalho, aumenta-se por consequência a produtividade.

4. METODOLOGIA

4.1. Participantes

Participaram da pesquisa 35 servidores da Superintendência do Ibama em Sergipe, representando 68,6% do total de servidores. Destes, 27 do sexo masculino e 8 do sexo feminino. A idade variou da seguinte forma: 2 (até 30 anos), 7 (de 31 a 40 anos), 5 (de 41 a 50 anos), 16 (51 a 60) e 5 (mais de 60 anos). Quanto ao tempo de serviço: 2 (até 5 anos), 4 (de 5 a 10 anos), 7 (de 10 a 15 anos) e 22 (mais de 20 anos).

4.2. Instrumento

Foi utilizado um questionário de 31 questões, sendo 3 relacionadas ao perfil dos participantes (relatadas no item 4.1) e 28 específicas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton. O instrumento adotado é uma adaptação do questionário desenvolvido por Leite (2015) em sua pesquisa acerca da QVT na Universidade Federal do Acre – Campus Rio Branco.

As questões se apresentaram de maneira fechada em que o participante deveria assinalar quanto ao grau de concordância de cada frase. Sendo assim, as respostas foram dispostas na Escala de Likert de 4 pontos (1- Discordo Totalmente, 2- Discordo, 3- Concordo e 4- Concordo Totalmente).

4.3. Procedimentos

A distribuição dos questionários se deu em setembro de 2016 a todos os servidores presentes na Superintendência, adotando-se um tipo de amostra do tipo não probabilística, seguindo o critério de acessibilidade.

4.4. Análise de Dados

Os dados obtidos foram tabulados pela autora no *software* SOFA versão 1.4.6 e os gráficos foram gerados através do *software* Excel 2013.

5. RESULTADOS

As 28 questões apresentadas referiam-se ao modelo de QVT proposto por Walton (1973). Sendo assim, as questões 1 e 2 referiam-se à retribuição, de 3 a 8 às condições de trabalho, 9 a 13 ao desempenho em serviço, 14 e 15 à capacitação, 16 a 19 à integração, 20 a 23 aos direitos individuais, 23 a 26 à relação trabalho e vida e 27 e 28 à relevância social do seu trabalho.

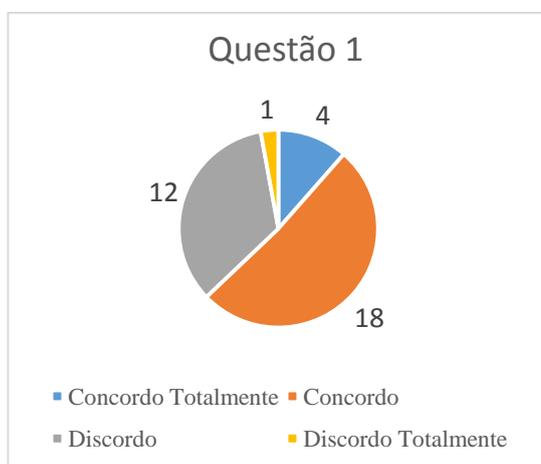


Gráfico 1. Minha retribuição financeira é suficiente para suprir necessidades

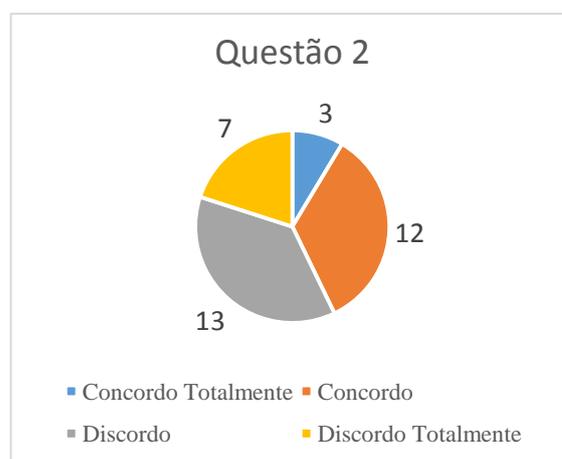


Gráfico 2. Minha remuneração é equivalente a recebida por profissionais de outros órgãos

Percebe-se que a retribuição financeira recebida pelos servidores é vista como suficiente para suprir as necessidades por 22 servidores (concordo totalmente – 18 e concordo – 4), o que representa 62,85% da amostra (gráfico 1).

Quando comparado à remuneração recebida em outros órgãos, entretanto, 20 participantes (57,14%) discordaram que a mesma fosse tão boa quanto a percebida em outras organizações públicas (discordo totalmente – 7 e discordo – 13), vide gráfico 2.

Com relação à jornada de trabalho, obteve-se os seguintes resultados:

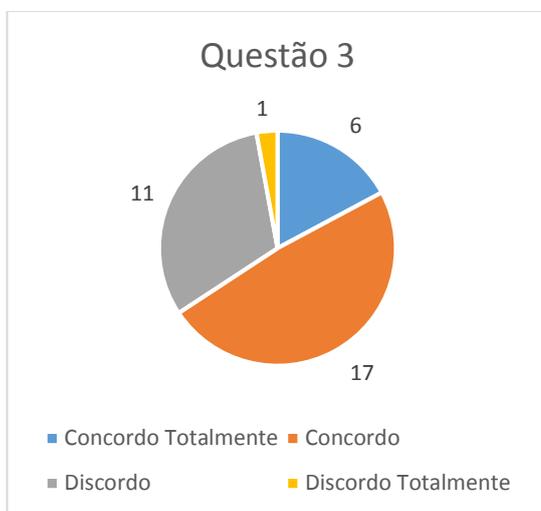


Gráfico 3. Considero adequada a jornada de trabalho (quantidade de horas) a que sou submetido semanalmente.



Gráfico 4. Considero a carga de trabalho em meu setor bem distribuída.

Com isso, 23 servidores (65,71%) consideram a carga horária semanal trabalhada adequada, que por lei são 40 horas semanais (concordo totalmente – 6 e concordo – 17), conforme gráfico 3.

Quanto à distribuição da carga de trabalho, o resultado foi equiparado, 19 servidores (54,28%) concordaram com o enunciado, enquanto que 16 (45,72%) discordaram que a carga de trabalho seja igualmente distribuída entre os trabalhadores (gráfico 4).

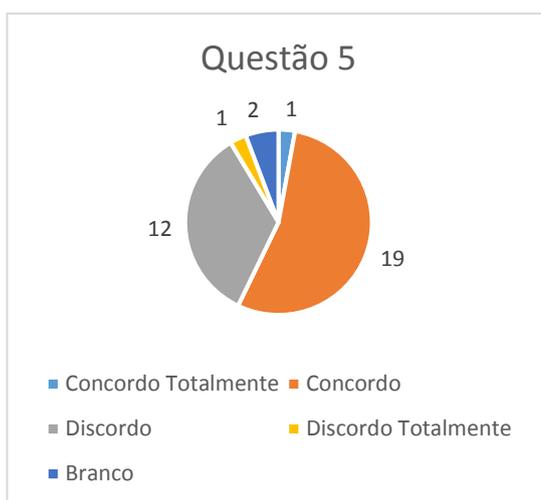


Gráfico 5. O ambiente em que trabalho é saudável.

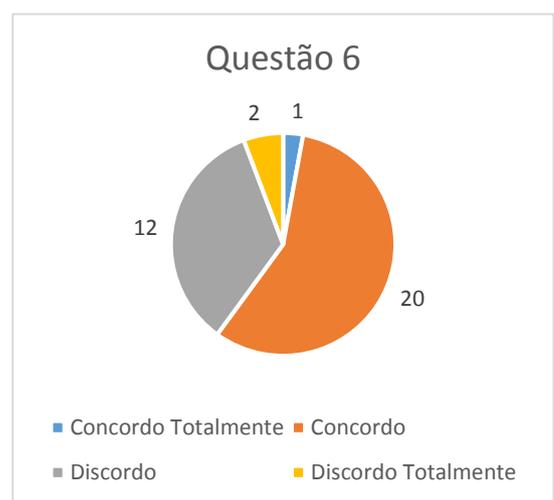


Gráfico 6. Sinto-me seguro no me ambiente de trabalho.

Quando questionados se o ambiente de trabalho era saudável, 20 (57,1%) concordaram (concordo totalmente – 1 e concordo – 19, enquanto 13 (37,1%) discordaram (discordo – 12, discordo totalmente – 1) e 2 (5,8%) se abstiveram da pergunta (deixaram em branco), vide o gráfico 5.

Já o gráfico 6 mostra que o grau de segurança do servidor ao trabalhar na autarquia: concordaram 60% (concordo totalmente - 1 e concordo – 20), enquanto 40% discordaram (discordo – 12, discordo totalmente – 2).

Apesar de haver um grau de concordância nas afirmações de que o local de trabalho é seguro e saudável, vale ressaltar que a Superintendência do Ibama em Sergipe passou por um processo de mudança de sede recente em julho de 2016. O Ibama, que até então estava situado no Centro da cidade de Aracaju, em um prédio alugado, passou a possuir um prédio próprio, cedido pelo Tribunal de Contas da União em Sergipe. O prédio novo, localiza-se no Bairro Capucho, também em Aracaju, no denominado Centro Administrativo, em que há poucos prédios nas redondezas (predominantemente de órgãos públicos) e que, no passado, havia sido alvo de assaltos a mão-armada.

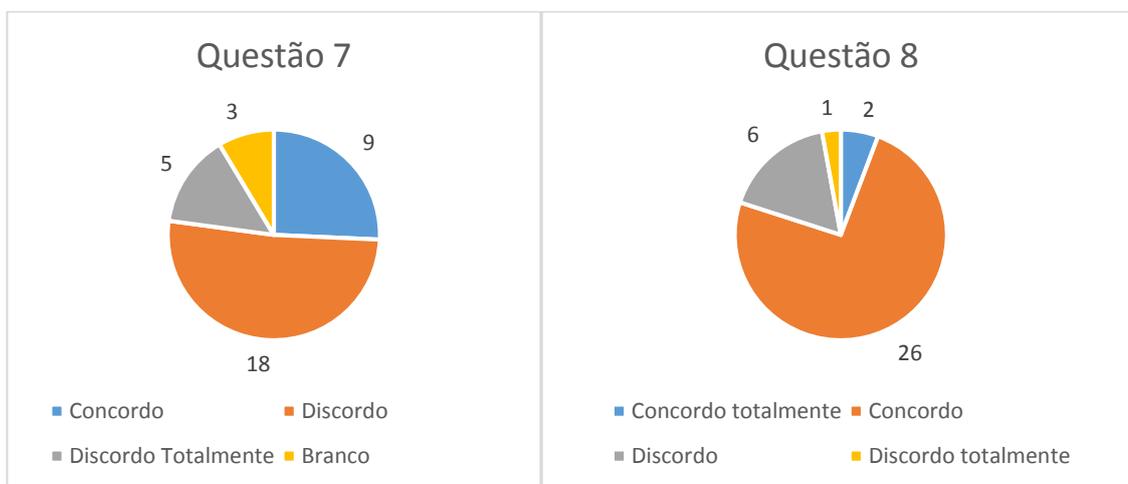


Gráfico 7. Iniciativas de saúde preventiva empreendidas pelo IBAMA são eficientes.

Gráfico 8. O ambiente em que trabalho é higiênico.

A efetividade das iniciativas de saúde preventiva empreendidas pelo Ibama foi avaliada como ineficiente por 65% dos participantes (gráfico 7). Atualmente, as ações institucionalizadas voltadas à saúde no Ibama/SE se resumem principalmente a realização de perícias e homologação de atestados médicos pelo Subsistema de Saúde ao Servidor (SIASS). O SIASS, que passa por problemas de repasse de verba e de pessoal, ainda não tem recursos suficientes para realizar junto aos seus parceiros conveniados ações preventivas regulares. O próprio Ibama/SE não possui recursos próprios para a realização de grandes ações voltadas à saúde do servidor, entretanto realiza palestras ou atividades com a finalidade de sensibilizar os servidores para fazerem exames preventivos em meses estratégicos como o outubro rosa e novembro azul. Entretanto, como demonstra o resultado obtido, essas ações devem ainda ser ampliadas e melhor direcionadas às necessidades dos servidores.

Quanto à higiene do local de trabalho, o grau de concordância dos servidores foi a seguinte: 80% concordam que o local é higiênico (concordo totalmente – 2, concordo – 26), enquanto 20% discordaram (discordo – 6 e discordo totalmente – 1), vide gráfico 8.

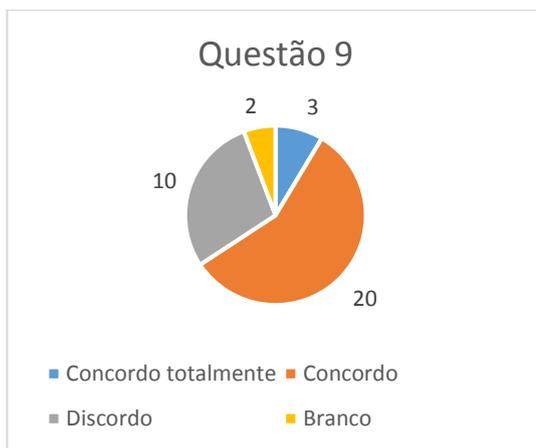


Gráfico 9. Possui autonomia no trabalho (poder de decisão).



Gráfico 10. Sou desafiado a exercer atividades de distintas naturezas no setor.

Em termos de autonomia no trabalho, 65,7% dos participantes concordaram que possuem poder de decisão (concordo totalmente – 3 e concordo – 20), discordaram 28,6% (discordo - 10 e discordo totalmente – 0) e 2 (5,7%) se abstiveram da pergunta (gráfico 9).

Na questão 10 era perguntado sobre se sentir desafiado a exercer atividades de distintas naturezas no setor, 24 (68,6%) concordam com a afirmativa (concordo totalmente – 4 e concordo – 20) e 11 (31,4%) discordaram (discordo – 6 e discordo totalmente – 1), vide gráfico 10.



Gráfico 11. Meu desempenho em serviço é excelente.

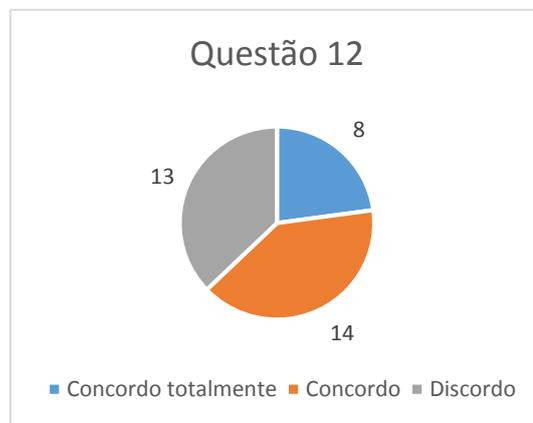


Gráfico 12. Possui conhecimento pleno dos processos de trabalho.

A afirmativa “*Meu desempenho em serviço é excelente*” atingiu o grau de concordância entre 74,3% dos participantes (concordo totalmente – 6 e concordo – 20), 8 (22,9%) discordaram, não havendo resposta alguma discordando totalmente e 1 sujeito (2,9%) deixou em branco, vide gráfico 11.

O *conhecimento dos processos de trabalho* foi avaliado da seguinte forma: 62,9% concordaram que conhecem plenamente o funcionamento do setor (concordo totalmente – 8 e concordo – 14), enquanto 37,1% discordaram (discordo 13 e discordo totalmente – 0).

Interessante notar que apesar de um alto grau de concordância de que seu desempenho é excelente, nota-se que ele não é o mesmo quanto ao conhecimento do processo integral de funcionamento

do setor, o que poderia demandar ao órgão um investimento maior de capacitação e treinamento quanto aos procedimentos internos do órgão.

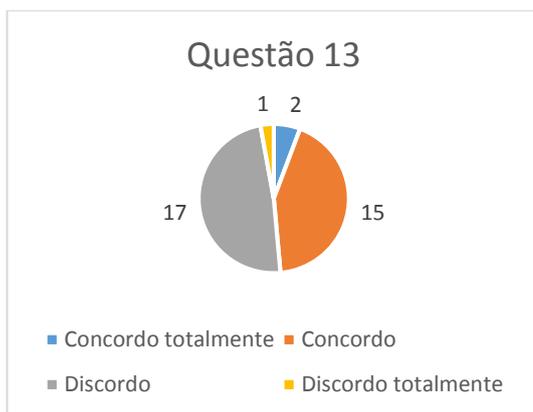


Gráfico 13. As atividades desenvolvidas em meu setor ocorrem conforme o planejado.

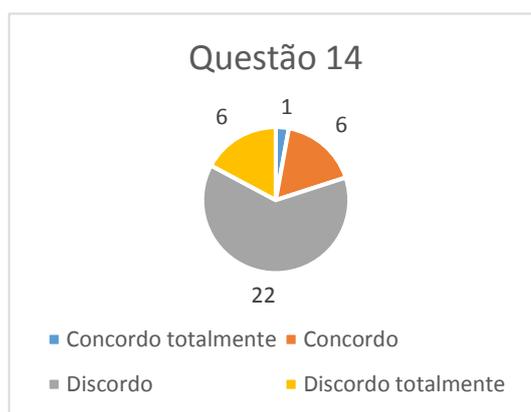


Gráfico 14. Sou incentivado a participar de eventos de capacitação profissional.

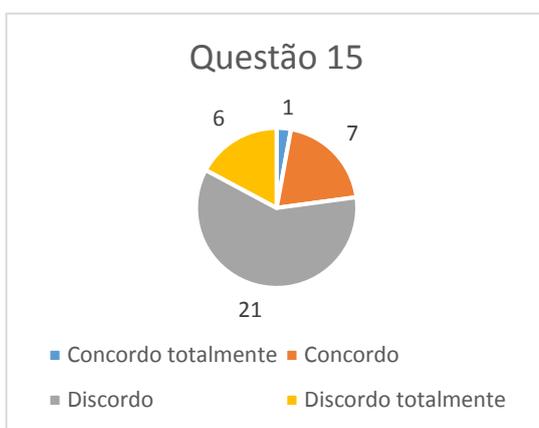


Gráfico 15. Critérios meritocráticos são utilizados para promover ascensão profissional dos servidores

A questão 13, que trata do grau de concordância com a frase “As atividades desenvolvidas em meu setor ocorrem conforme o planejado”, indica uma controvérsia quanto ao item, visto que 18 pessoas (51,4%) discordam e 17 (48,6%) concordam com a afirmativa sobre o planejamento (gráfico 13). Vale ressaltar que a pesquisa foi realizada com servidores de diferentes setores da Autarquia, o que pode indicar que enquanto alguns setores estão cumprindo com suas metas planejadas, outros estão com dificuldades quanto ao planejamento e execução de atividades. Isso pode indicar a necessidade de reuniões intrasetoriais com suas respectivas chefias para afinamento das ações desenvolvidas com os objetivos e metas da instituição.

A questão 14, por sua vez, aponta que o 80% dos entrevistados não se sentem incentivados a participar de eventos de capacitação profissional (vide gráfico 14). O Ibama, apesar de bonificar os servidores com uma gratificação por qualificação (GQ), é criticado internamente devido às burocracias envolvidas no processo de liberação para o afastamento em prol de estudos como mestrado e doutorado e

falta de recursos para capacitar seus servidores, sendo utilizada prioritariamente a vídeo-conferência para treinamento.

Quanto ao uso de critérios meritocráticos para a ascensão profissional dos servidores (questão 15), 74,28% discordaram quanto à meritocracia (discordo – 21 e discordo totalmente – 6), indicando discordância quanto aos critérios adotados para o crescimento profissional (gráfico 15)

O relacionamento entre os servidores foi avaliado nas questões 16, 17 e 18:

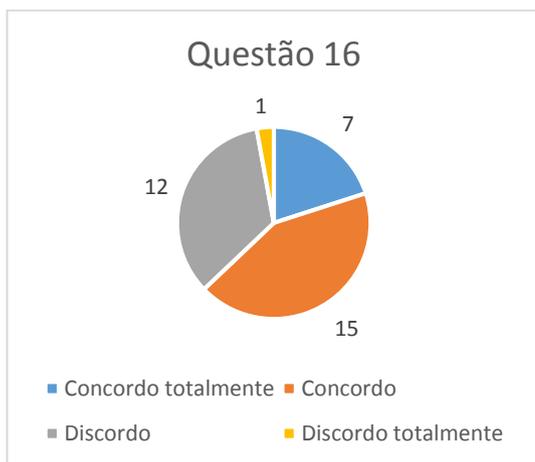


Gráfico 16. Não há registros discriminatórios de qualquer natureza no local de trabalho

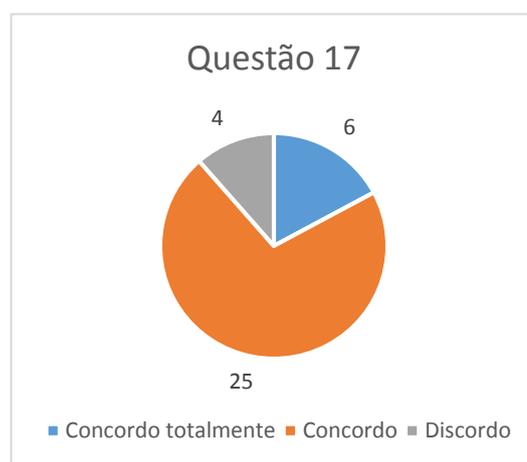


Gráfico 17. Tenho bom relacionamento com meus colegas de trabalho

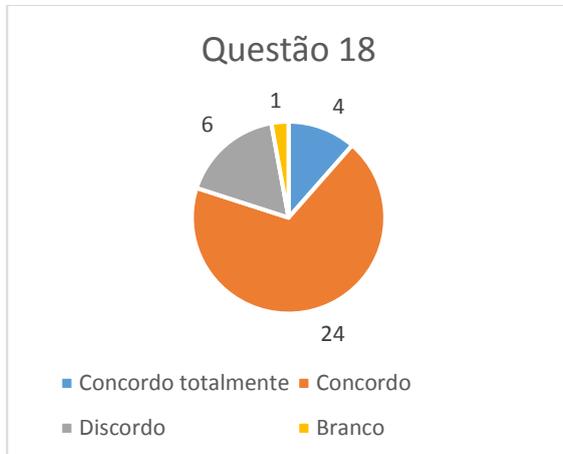


Gráfico 18. Meus colegas mantêm bom relacionamento comigo

Assim, vê-se que 62,9% (22 pessoas) concordam que não há registros discriminatórios de qualquer natureza no local de trabalho (concordo totalmente – 7, concordo 15), vide gráfico 16.

88,6% (31 pessoas) concordam que tem bom relacionamento com seus colegas de trabalho, enquanto que 11,4% (4 pessoas) discordaram da questão, conforme gráfico 17.

Enquanto que na questão 18, 80% (28 pessoas) concordaram que os seus colegas têm bom relacionamento com eles.

Nestas três perguntas verifica-se um diferencial na porcentagem no que tange a casos discriminatórios e bom relacionamento entre os colegas. Percebe-se que apesar de os servidores em geral (88,6%) considerarem que individualmente mantêm bom relacionamento com os demais colegas, o percentual cai no que tange ao tratamento dos demais com relação ao indivíduo (80%) e, ainda mais, quanto a casos de discriminação no local de trabalho (62,9%). Para apurar as razões dessas discrepâncias seriam necessários outros estudos sobre as relações interpessoais e possíveis conflitos no trabalho.

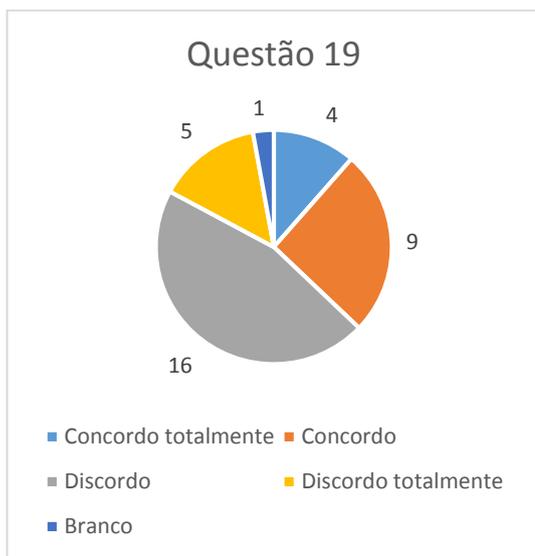


Gráfico 19. Em meu setor, todos os colegas estão comprometidos com as metas de resultados estabelecidas.



Gráfico 20. Minha individualidade é respeitada em meu local de trabalho.

Quanto ao grau de comprometimento com as metas e resultados estabelecidos (Questão 19 – gráfico 19), 60% dos servidores concordam que os colegas de setor estão comprometidos com as metas de resultado estabelecidas. Com relação ao respeito à individualidade do servidor, observa-se no gráfico 20 que 77% concordam com a afirmativa de que “minha individualidade é respeitada em meu local de trabalho), havendo 23% de discordância.

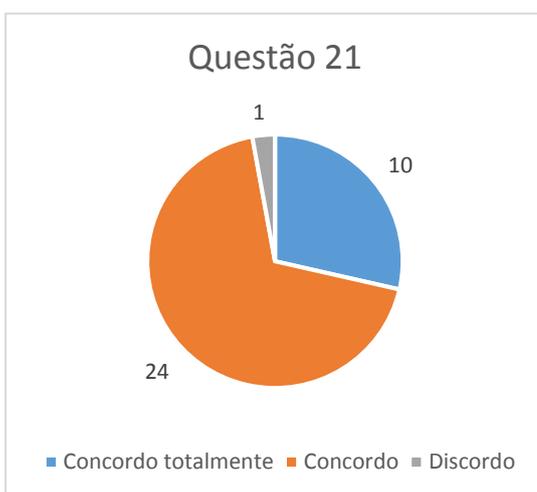


Gráfico 21. Respeito a individualidade de meus colegas.

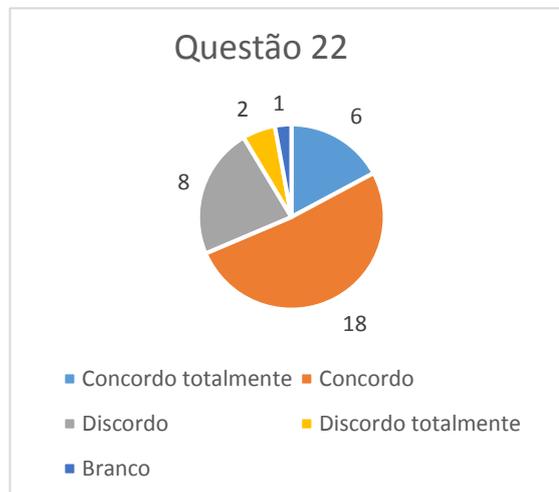


Gráfico 22. Sinto-me livre para manifestar opiniões em meu local de trabalho.

Na questão 21, quando perguntados acerca do grau de concordância com a frase “eu respeito a individualidade dos meus colegas no ambiente de trabalho”, 97% dos participantes concordaram que respeitam os colegas (gráfico 21), o que recai na mesma divergência de resultados das questões 17 e 18 dispostas anteriormente.

A questão 22 versou sobre liberdade de expressão. A maioria (68,6%) concordou em algum grau que existe liberdade para manifestar opiniões (concordo totalmente - 6 e concordo – 18), vide gráfico 22.

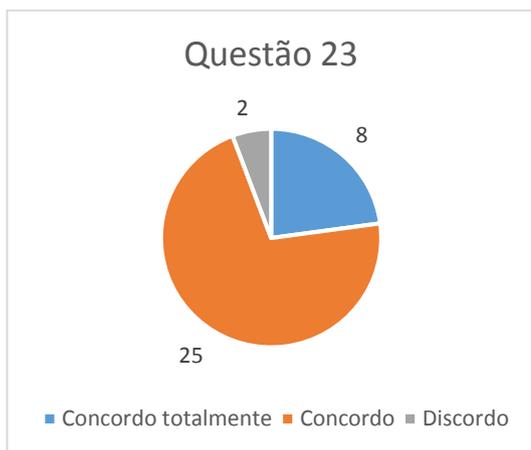


Gráfico 23. As regras e normas que balizam a conduta no meu trabalho são adequadas.

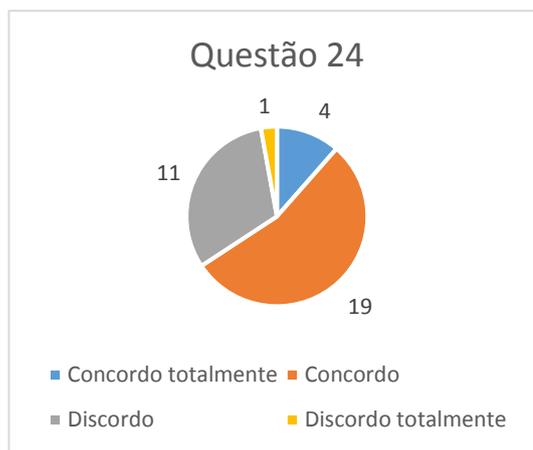


Gráfico 24. Meu trabalho influencia positivamente minha vida social e familiar.

A questão 23 tratou das normas e regras que balizam a conduta no trabalho, que foram consideradas adequadas por 94,3% dos participantes.

A relação entre o trabalho e a vida foram foco das questões 24, 25 e 26. No gráfico 24, observa-se que a rotina de trabalho influencia positivamente a vida social e familiar na opinião de 65,7%. No gráfico 25, a afirmação “meu trabalho me possibilita acesso ao lazer” obteve concordância de 51,4%. Enquanto que a jornada de trabalho e horários de descanso foi percebida como flexível por 71,4% (gráfico 26).

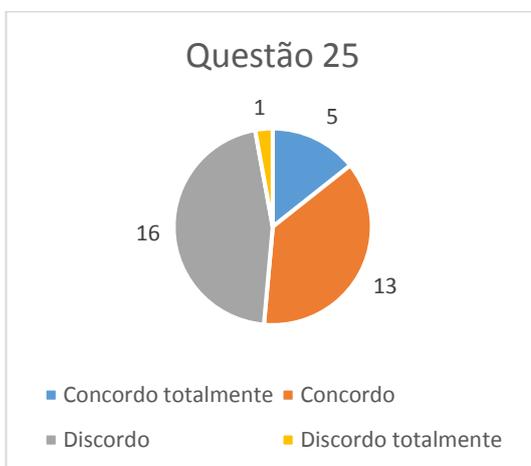


Gráfico 25. Meu trabalho me possibilita acesso ao lazer.

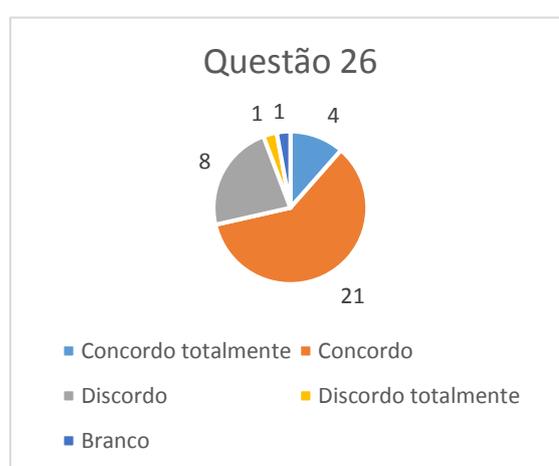


Gráfico 26. A jornada de trabalho e horários de descanso são flexíveis.

As questões 27 e 28 avaliaram a percepção em relação a relevância da Instituição. 68,6% concordaram que o Ibama possui uma boa imagem na sociedade (gráfico 27), enquanto que 48,6% concordam que as ações de responsabilidade social empreendidas pelo Ibama são impactantes (gráfico 28). Tais itens demonstraram, sobretudo o 28, que a percepção que o servidor tem das ações de responsabilidade social da autarquia são obscuras.

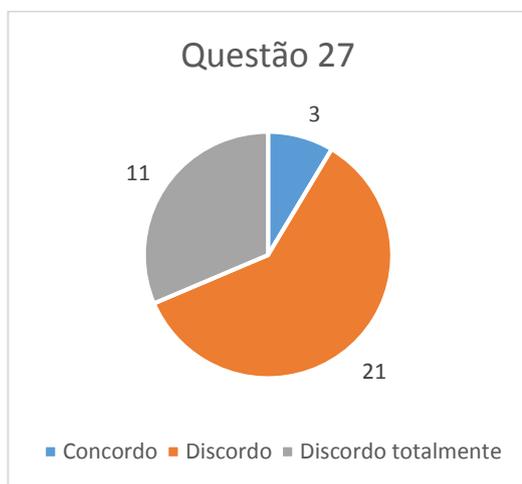


Gráfico 27. O Ibama possui boa imagem perante a sociedade.

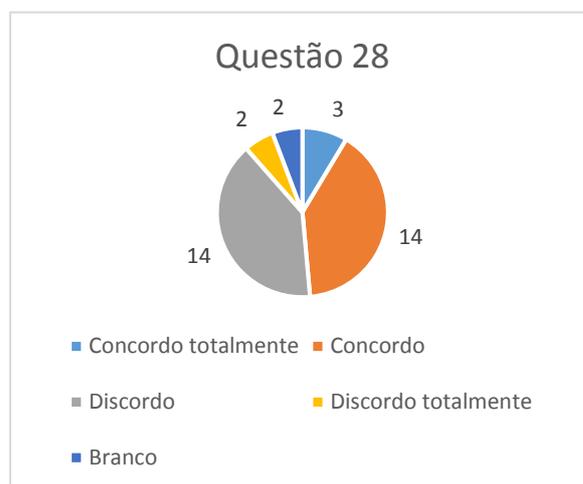


Gráfico 28. As ações de responsabilidade social empreendidas pelo Ibama são impactantes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A QVT é indubitavelmente um tema complexo e multifatorial que, conseqüentemente, impacta a vida do trabalhador e seu rendimento no trabalho. Em termos de serviço público federal, ainda falta um longo caminho a ser trilhado e, aos poucos, novos estudos vão surgindo de modo a abarcar a vida no trabalho dos servidores públicos federais, visando, sobretudo, qualidade de vida e eficiência no atendimento à população em geral.

O presente estudo teve como objetivo verificar as percepções dos servidores do Ibama de Sergipe sobre aspectos da qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva do modelo de Walton e, como resultado disso, observa-se que de modo geral o trabalho nessa instituição satisfaz os servidores quanto a higiene, remuneração, jornada de trabalho, direitos individuais e segurança – que englobam principalmente os fatores 1 (compensação justa e adequada), 2 (condições de segurança e saúde no trabalho) e 6 (constitucionalismo) da teoria de Walton (1973).

Entretanto, verifica-se que apesar de na política interna do Ibama haver previsão de ações em prol da capacitação interna e melhoria da saúde do servidor, há ainda poucas ações efetivas e práticas em relação ao assunto, o que pode prejudicar sobremaneira o grau de satisfação dos servidores de carreira. Também percebe-se a necessidade de melhoria da imagem do órgão perante o próprio servidor.

Por se tratar de um estudo primordialmente exploratório, ressalta-se a necessidade de novos estudos, mais aprofundados e detalhados para, posteriormente, uma política de qualidade de vida ser definitivamente implantada na autarquia, com ações efetivas e perceptíveis aos servidores.

7. BIBLIOGRAFIA

A3P. **Agenda Ambiental na Administração Pública**. Acessada em setembro de 2016 e disponível em <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/eixos-tematicos/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho>>

AQUINO. Andrezza de Souza; FERNANDES. Angela Cristina Puzzi. Qualidade de vida no trabalho. **Journal of Health and Science. Inst.**, 2013;V. 31(1):53-8.

BEZERRA, Maria de Fátima. **Qualidade de vida no trabalho: a perspectiva dos servidores e colaboradores de uma instituição pública do poder executivo federal**. 2013. Monografia (Especialização em gestão pública) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2013.

BRASIL. Portaria nº13, de 31 de outubro de 2012. Institui no âmbito do Ibama, Programa de Qualidade de vida no Trabalho. **Diário Oficial da União**. 05 nov. 2012, nº 213, Seção 1, pág. 86.

BRESSER PEREIRA, L.C. Uma reforma gerencial da Administração Pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, Ano 49, Número 1, Jan-Mar, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed., São Paulo: Ed. Manole, 2014.

IBAMA. **Identidade organizacional**. Acessado em setembro de 2016 e disponível em <<http://www.ibama.gov.br/acesso-a-informacao/identidade-organizacional>>

LEITE, E.F.M. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Uma análise na Universidade Federal do Acre – Campus Rio Branco**. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), Universidade Aberta do Brasil – UAB- Brasília/DF, 2º Sem. 2015.

PAIVA, Carlos Henrique Assunção. A burocracia no Brasil: as bases da administração pública nacional em perspectiva histórica (1920-1945). **História**, Franca, v. 28, n. 2, p. 775-796, 2009.

PINTO, L. B. **Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais**. 172 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho. Evolução e análise no nível gerencial**. 10ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2007.

SILVA, Geovanna Pereira da. **Qualidade de vida dos enfermeiros que prestam assistência através do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência – SAMU**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. Vitória de Santo Antão/PE, 2014