

A Qualidade de Vida no Trabalho no Interior da Amazônia: caso do IFAM campus Coari-AM

Maria Alexandra Rodrigues Alves¹, Eduardo Almeida Batista², Hudinilson Kendy de Lima Yamaguchi⁴

Resumo: A expressão Qualidade de Vida no Trabalho - QVT se associa a melhorias no ambiente de trabalho, desde condições físicas e estruturais, até estilo de vida e atendimento a reivindicações dos trabalhadores e o serviço público está baseado nas ações de valorização de seus servidores, investindo assim em ações de QVT. O objetivo desta pesquisa foi de conhecer e analisar tais indicadores sob a visão dos servidores técnicos administrativos de carreira em atividade (N=36), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas – IFAM campus Coari. A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso exploratório e descritivo realizado no período de março à setembro de 2019 no IFAM campus Coari. Como procedimento metodológico optou-se pela coleta de dados por meio de entrevistas, tendo como instrumento questionários estruturados em quatro grupos e cinco princípios. Os dados foram tabulados e analisados seguindo os indicadores do modelo proposto por Walton (1973). O tratamento estatístico foi feito aplicando-se a técnica multivariada de análise fatorial exploratória. A taxa de resposta foi de 100% (N=36). Os profissionais pesquisados dominam os itens relacionados à função e conhecimentos nas relações de gestão e administração bem como elevada satisfação nas tarefas no que remete a QVT. Este estudo mostra que a maioria dos servidores estão fortemente satisfeitos no exercício de suas atividades laborais. Constatamos, que o sistema de avaliação da QVT é um processo dinâmico e crescente que somente poderá atingir seus objetivos se for aplicado de forma coerente com a realidade da instituição.

Palavras chave: Carreira; Técnicos administrativos; Produtividade;

The Quality of Working Life: in the Interior of the Amazon: the case of the IFAM Coari-AM campus

Abstract: The expression Quality of Working Life - QVT is associated with improvements in the work environment, from physical and structural conditions, to lifestyle and meeting the demands of workers and the public service is based on actions to value its employees, thus investing in QVT actions. The objective of this research was to know and analyze such indicators from the point of view of the technical administrative staff of career in activity (N=36), of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Amazonas - IFAM campus Coari. The research is characterized as an exploratory and descriptive case study conducted in the period from March to September 2019 at the IFAM Coari campus. As a methodological procedure, we opted for data collection through interviews, using structured questionnaires in four groups and five principles as an instrument. The data were tabulated and analyzed following the indicators of the model proposed by Walton (1973). The statistical treatment was done applying the multivariate technique of exploratory factor analysis. The response rate was 100% (N=36). The professionals surveyed mastered the items related to function and knowledge in management and administration relationships, as well as high satisfaction in the tasks related to QVT. This study shows that most of the employees are strongly satisfied in the exercise of their work activities. We found that the QoL assessment system is a dynamic and growing process that can only achieve its objectives if it is applied consistently with the reality of the institution.

Keywords: Career; Administrative technicians; Productivity;

1. Introdução

Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT tiveram sua origem em empresas da esfera privada. Entretanto, para Rodrigues (1994), o mundo empresarial não é o único que tem se preocupado em debater temas que envolvem modelos de gestão de recursos humanos, no setor público não é diferente que ao longo do tempo vem se defrontando com a necessidade de melhorar os serviços oferecidos à população e se isso pode ser alcançado via profissionais motivados e valorizados, a qualidade de vida no trabalho assume posição de destaque.

Para Barbosa (2016) este tema tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com o objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. Logo as instituições que investem nas condições e qualidade no trabalho para seus colaboradores contam com pessoas comprometidas, produtivas e parceiras na organização.

Segundo a Organização Mundial de Saúde citado por Oliveira (1997), a exigência pela qualidade atinge toda a sociedade, gerando consequências para saúde física e mental dos trabalhadores do serviço público. Nesta premissa, observa-se que as condições laborais e a saúde dos trabalhadores não são levadas em conta como os riscos para a saúde, locação e controle dos servidores nos setores que exerçam as suas aptidões fisiológicas e psicológicas. Baseado neste premissa nosso estudo busca avaliar a QVT a partir da percepção dos servidores Técnicos Administrativos em Educação - TAE do IFAM campus Coari.

A realização deste estudo no setor público possibilitou o conhecimento das variáveis que interferem diretamente na satisfação, produção e motivação pessoal dos servidores, conforme relatado nos estudos de Ferreira (2009) que versa sobre a Gestão da QVT no serviço público federal; os estudos de Souza, (2008) avaliou a percepção da QVT pelos servidores TAE em Universidades Públicas; Yamaguchi (2012) analisou a QVT sob a percepção dos servidores TAE da UFAM no interior do Amazonas; Os autores Freitas, et al. (2014) descreveram sobre a QVT do Técnico Administrativo em um Centro de Ciências; nos estudos de Guerreiro (2013) e Pinto (2015) constatamos o reflexo da produtividade organizacional dos servidores TAE no IFAM.

Este estudo apresentar a avaliação conjunta dos indicadores de QVT evidenciando a importância nas atividades relacionadas ao cargo ou função, ocupados pelos servidores onde para a QVT, destacando o conhecimento do ambiente de trabalho como equipamentos, atividades e detecção dos problemas.

Do ponto de vista científico este estudo justifica-se por mensurar os níveis de satisfação do servidor relacionado com a QVT, haja vista que estudos desta natureza em instituições públicas foram realizados em organização consolidadas e voltadas para outros seguimentos da organização. Sua relevância social apresenta outro ângulo da observação do tema, uma nova forma de verificar a aplicação de ações de QVT e seus reflexos no cotidiano do serviço público. A relevância acadêmica deste tema deve-se ao fato do ser uma temática altamente discutível em âmbito nacional e internacional. A revisão bibliográfica nos traz o entendimento que esse assunto deve ser estudado e debatido constantemente no ambiente organizacional. Assim, espera-se que a partir dos desta pesquisa possam contribuir para a melhoria da QVT do IFAM campus Coari, visando a oferta de serviços gratuitos de qualidade e excelência.

2. Administração Pública

A Administração pública gerencia os serviços ofertados para comunidade denominado de serviço público que é a atividade “prestada pela administração ou por seus delegados, sob normas ou controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniência do Estado” (MEIRELLES, 2016, p. 418), Grau e Guerra Filho (2001), contribuem ao definem o serviço público como qualquer atividade, cujo cumprimento é indispensável à realização e ao desenvolvimento da interdependência social, e que é de tal natureza que não pode ser realizada completamente apenas pela intervenção da força governamental. Logo evidencia-se que, o serviço público é uma atividade cuja realização completa, não se pode conceber sem a participação estatal.

2.1 A Gestão Pública

“Embora de origem latina, o sentido atual da expressão management, gestão, é fixado habitualmente em inglês, para designar a atividade que consiste em conduzir, dirigir um serviço, uma instituição ou empresa”. (YAMAGUCHI, 2012, p.26). Do mesmo modo que um bom gestor na visão de De Macedo (2015) é aquele que sabe utilizar os talentos colocados à sua disposição para dirigir da melhor forma a organização que lhe foram delegadas. Quando se aceita esta primeira definição de gestão, constata-se que cada um, seja qual for o seu papel, está inserido na gestão como responsável de um serviço ou como membro de um serviço.

2.2 O Servidor Público

A denominação de servidor público, em sentido amplo “são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos” (DI PIETRO, 2004, p.433). Para Mello (2005), a distinção começa pela própria nomenclatura utilizada. Os servidores públicos, na verdade, para o nobre administrativo, são espécies do gênero, servidores estatais. A designação de servidores estatais, segundo Mello (2005), pode ser vista abaixo:

Todos aqueles que entretêm com o Estado e suas entidades da Administração indireta, independentemente de sua natureza pública ou privada (autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista), relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob o vínculo de dependência (MELLO, 2005, p.230).

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Os estudos sobre QVT tiveram seu início na década de 70, nos Estados Unidos, onde foram iniciadas as primeiras pesquisas sobre o tema, difundindo-se pelo Canadá, França e Europa, onde se destacaram os trabalhos realizados na empresa Volvo (indústria automobilística Sueca).

No Brasil, Fernandes (1996) foi uma das precursoras em nosso país, associando a QVT às melhorias no ambiente de trabalho, desde condições físicas e estruturais, até programas de lazer, estilo de vida, atendimento a reivindicações dos trabalhadores e ampliação do conjunto de benefícios. Voltada inicialmente para a iniciativa privada, Cardoso (2003) reitera que nos dias de hoje a QVT procura resgatar a humanização do ambiente da empresa, enfatizando

maior equilíbrio entre trabalho e lazer, resultando em melhor qualidade de vida, que para Lima (2008) extrapola os limites da empresa e buscando o bem-estar geral para o trabalhador em todos os ambientes que ele frequenta.

Na esfera pública o Programa de Qualidade no Serviço Público - PQSP, coordenado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, segundo Do Estado (1995) foi o principal instrumento da aplicação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado tornando-se um marco de referência para a reforma gerencial da administração pública no Brasil.

A reforma tem como objetivo combater a crise no governo caracterizada pela execrável má qualidade na oferta dos serviços públicos. O resultado do exame da administração pública constatou que as instituições públicas não “operam com qualidade e eficiência. Seus serviços estão voltados prioritariamente para o atendimento ao cliente, e são orientados pelo controle do próprio Estado” (BRASIL, 1995, p. 32).

2.4 O Serviço Público e a Qualidade de Vida no Trabalho

O Programa de Qualidade do Governo Federal está em franco desenvolvimento em organizações públicas brasileiras e é fundamentado na filosofia da Gestão pela Qualidade. Traz, como grande desafio, desde sua concepção, tornar os cidadãos mais exigentes e elevar o padrão dos serviços. Contempla não apenas os que se utilizam de um serviço – o cliente externo – mas também os que executam esses serviços - o cliente interno.

Dessa forma, as ações do Programa devem ser desenvolvidas no espaço em que a organização pública já se relaciona com os cidadãos, seja na condição de prestadora de serviços, seja na de executora das ações do Estado, daí se descortinando uma nova dimensão de suas finalidades. Entretanto, segundo Almeida (2002) há objetivos diversos, em razão da natureza pública ou privada da organização: enquanto o setor privado se arregimenta em busca do lucro, o setor público se reveste da busca da boa prestação de serviços à sociedade; se no setor privado, a preocupação em satisfazer o cliente é baseada no interesse, no setor público, a preocupação já se concentra no cumprimento do dever.

2.5 O Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973)

Ao descrever o tema, Walton (1973) concorda com a maioria dos autores, onde a preocupação com a qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho surgiu a partir de certos valores ambientais e humanísticos, negligenciados pela sociedade industrializada e em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

O modelo desenvolvido por Walton enuncia oito categorias que fornecem a estrutura para a análise dos aspectos mais conhecidos da QVT, as variantes pesquisadas neste trabalho tratarão das atividades relacionadas à função ou ao cargo exercido pelo técnico administrativo, a relação com a gestão e a administração, por fim a satisfação no trabalho, este modelo é utilizados nos De Queiroz, et al. (2019), De Jesus, Soares, Henig, (2019), Rubio, et al. (2019) e pelos principais autores sobre QVT como um dos principais precursores em abordagem científica nesta área de conhecimento.

Ao enfatizar este modelo teórico, destacamos as percepções de Avanci, (2018) onde sintetiza a percepção dos servidores entrevistados em sua pesquisa em comparação do significado de

QVT atribuído na diretrizes de Richard Walton (1973): 1. Compensação justa e adequada sendo atribuída à Remuneração; 2. Condições de trabalho Saúde, associados ao bem-estar, infraestrutura, condições de trabalho, flexibilidade e salubridade. 3. Uso e desenvolvimento de capacidades com à Autonomia; 4. Oportunidade de crescimento e segurança Valorização integrado ao reconhecimento, crescimento, segurança e oportunidade; 5. Integração social na organização com o relacionamento, cooperação, comprometimento, paz, harmonia e clima organizacional; 6. Constitucionalismo está ligado ao respeito, liberdade, liberdade de expressão, ética e dignidade; 7. O trabalho e o espaço de vida total ao Equilíbrio e a 8. Relevância social do trabalho na vida à produtividade e responsabilidade.

A satisfação no trabalho está vinculada às ações de compensação justa e adequada como salários, gratificações, abonos e outros montantes. Segundo o autor, é difícil ponderar a remuneração justa, visto que não existem padrões objetivos e subjetivos estabelecidos. Ela está intimamente ligada a quão bem o objetivo do sustento de necessidades está sendo alcançado pelos trabalhadores por meio da compensação onde este conceito deve ser aplicado como um indicador de qualidade onde se trabalha e recebe pelo trabalho. Por fim, o autor pondera a satisfação com as oportunidades de crescimento e qualificação na instituição onde o foco é a carreira, e não as atividades isoladas onde o servidor tem incentivo através do aprimoramento profissional por meio de qualificação e acesso ao plano de carreira da instituição.

Dentre os múltiplos modelos teóricos empregados para avaliação e identificação da qualidade de vida em ambiente laboral, França (2007), Lemos, et al. (2015), Parcianello, et al. (2015) e Silva, (2018) apontam o modelo de Richard Walton como autor teórico no emprego da clareza dos índices de qualidade através de indicadores que são instrumentos de planejamento e decisão aonde vem a viabilizar maior capacidade estratégica, gerencial e operacional para as questões de QVT.

O conjunto de critérios de QVT mais utilizado no Brasil é o modelo proposto por Walton (1973), conforme constatamos nos estudos de França (2007); Almeida, Giotti e De Barros (2019); Alves, Correia e Da Silva (2019), nestes estudos verificamos que o modelo pode ser operacionalizado de acordo com a proposta do programa de QVT de cada empresa. Por ser o modelo teórico mais utilizado em nosso país, ele serviu de base para a construção do questionário utilizado nesta pesquisa.

3. Metodologia

O público alvo deste estudo de caso é composto de um universo de trinta e oito servidores técnicos administrativos de carreira, lotados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas – IFAM campus Coari, que ingressaram através de concurso público.

A análise se constituiu de um estudo de caso exploratório das atividades dos técnicos, haja visto que, no ponto de vista de Vergara (2009), a coleta de dados bem como um questionário composto por perguntas abertas e fechadas é o meio pelo qual se pretende obter os dados necessários para responder ao problema, concordando com a autora Yin (2005), que afirma que numa investigação se permite preservarem as características holísticas e significativas dos eventos da vida real.

A investigação deste evento foi desenvolvida utilizando aplicação de questionários de respostas de múltipla escolha com perguntas fechadas que objetivam a manifestação direta,

bem como objetivaram localizar aspectos básicos presentes em diversas teorias de modelo proposto por Walton (1973), nos estudos de gestão da qualidade, visando detectar o grau de qualidade de vida no trabalho dos entrevistados. Os dados levantados procederam ao tratamento estatístico da escala de Likert. Com esse tratamento, verificaram-se as diferenças significativas, chegando-se aos resultados finais.

3.2 Procedimento

Após a aprovação do projeto junto a Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC Jr./IFAM 2019-2020, seguiu com os procedimentos administrativos de autorização junto a Direção do IFAM/Coari, (Carta de Anuência) tendo-se exposto os objetivos e os procedimentos, tratamento e divulgação dos dados. Após a obtenção do consentimento, foram realizadas as entrevistas com os protocolos de avaliação juntamente com os termos de Consentimento Livre e Esclarecido no sentido de garantir a confidencialidade e o anonimato dos dados.

No total, foram elaboradas 30 questões distribuídas em quatro blocos que intencionaram verificar diversos fatores ligados à identificação, atividades relacionadas ao cargo ou função, gestão e administração e satisfação no trabalho. Assim, o primeiro bloco de perguntas, do nº 01 ao nº 06, buscou traçar o perfil dos servidores pesquisados através da coleta de dados, contendo informações como idade, sexo, grau de instrução, tempo de serviço e nível de formação.

O grupo 02 de questões, do nº 07 ao nº 18, apresentou indicadores relacionados à função ou cargo dos servidores onde as relações tratam da saúde e segurança no trabalho, bem como as normas e procedimentos na utilização e desenvolvimento de capacidades para resolver problemas fatores de motivação, ligadas à natureza interior das pessoas e por isto, são considerados como fatores intrínsecos da motivação.

O bloco 03 mensura a integração social do IFAM - Coari através do livre acesso à chefia imediata com a ausência de discriminação na relação entre subordinados e subalternos com indagações do nº 19 ao nº 22, e por fim, o grupo de perguntas 04, subdivido em 2 blocos com questões do nº 23 ao nº 26 com perguntas de múltiplas escolhas, e as questões de nº 27 ao nº 30 com respostas divididas em 05 opções que ofertaram posicionamentos distintos apontando para as seguintes colocações: Insatisfeito, Levemente insatisfeito, Neutro, Satisfeito, Fortemente satisfeito onde busca exprimir o nível de satisfação no trabalho através da compensação justa e adequada relacionadas às oportunidades de crescimento e estabilidade profissional sendo, portanto um indicador de qualidade onde trabalha e recebe pelo trabalho, o seu salário é compatível com a sua função ou formação.

4. Resultados e Discussões

Para melhor compreender os aspectos coletivos e para se ter uma visão panorâmica no âmbito cultural da instituição envolvida, optou-se por fazer uma leitura geral do quadro de funcionários. Considerando também os dados apresentados nos resultados da pesquisa, apontando para dados quantitativos e suas interpretações. De maneira geral, elaborou-se o instrumento para levantar quantitativamente, os elementos que apontam para os fatores extrínsecos e fatores intrínsecos da motivação.

4.1 Perfil do Universo

A pesquisa foi realizada com o universo de (N=36) servidores TAE do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amazonas – IFAM campus Coari e o perfil dos servidores esta levantado nas entrevista é o descrito na **Tabela 1**.

VARIÁVEL	ALTERNATIVA	PERCENTUAL
Sexo	Masculino (N=28)	77,78%
	Feminino (N=8)	22,22%
Faixa Etária	18 a 30 anos (N=24)	66,67%
	31 a 40 anos (N=4)	11,11%
	41 a 50 anos (N=8)	22,22%
	Acima de 50 anos (N=4)	11,11%
	Médio (N=4)	11,11%
Nível de Escolaridade	Graduação (N=9)	25%
	Especialização (N=16)	44,44%
	Mestrado (N=7)	19,45%
Tempo de serviço no Instituto	até 1 ano (N=2)	5,56%
	até 5 anos (N=21)	58,32%
	até 10 anos (N=11)	30,56%
	Acima de 10 anos (N=2)	5,56%

Fonte: Dados Primários, 2019.

Tabela 1 – Perfil dos Técnicos Administrativos em Educação do IFAM campus Coari

4.2 Análise Descritivas

Os resultados das estatísticas descritivas quanto aos fatores “Relacionados à Função ou ao cargo” estão descritas na **Tabela 2**, foram mensurados pela escala de percepção e correlação com a satisfação do TAE frente a qualidade de vida no contexto do trabalho, estes dados foram obtidos a partir da análise das entrevistas realizadas.

VARIÁVEIS	%
Você conhece o termo Qualidade de Vida no Trabalho? (N=34)	94,44%
Existe comunicação entre você a sua chefia imediata? (N=36)	100%
Existe divulgação das normas de procedimentos no seu setor? (N=28)	77,78%
O seu ambiente de trabalho é adequado para as suas atividades? (N=15)	41,67%

Fonte: Dados Primários, 2019

Tabela 2 – Atividades Relacionadas à Função ou ao cargo

Ao afirmarem que conhecem o termo QVT, que existe comunicação entre sua chefia imediata e que o ambiente de trabalho é adequado para suas atividades o estudo vai de encontro com a percepção de (LIMONGI-FRANÇA, 2010). Que compreende que o ambiente de trabalho pode influenciar na produtividade individual dos servidores e os programas de QVT vêm conquistando espaço tanto na comunidade acadêmica quanto na empresarial, mostrando-se uma importante ferramenta organizacional para alinhamento dos objetivos e aspirações organizacionais e individuais.

A percepção dos TAEs do campus Coari descritas na Tabela 3, demonstram um elevado conhecimento da rotina de trabalho, utilização dos equipamentos comunicação,

desempenho, planejamento e efetividade nas ações prestadas nos setores.

VARIÁVEIS	%
O seu cargo ou função é cansativo? (N=02)	5,56%
Você conhece as normas, rotinas e procedimentos do seu setor? (N=34)	94,44%
Conhece os equipamentos que você utiliza? (N=36)	100%
Existe comunicação profissional entre os colegas do setor? (N=35)	97,22%
Consegue identificar os problemas do setor? (N=36)	100%
Consegue resolver os problemas do setor? (N=34)	94,44%
Existe avaliação de desempenho no seu setor? (N=11)	30,56%
Existe distribuição igualitária no seu setor? (N=17)	47,22%
Existe sobrecarga de trabalho no seu cargo ou função? (N=05)	13,89%
As ações do seu setor são planejadas? (N=30)	83,33%
Você atinge as metas e objetivos propostas pelo seu superior? (N=33)	91,67%
Você conhece as suas atividade? (N=35)	97,22%

Fonte: Dados Primários, 2019

Tabela 3 – Avaliação da jornada de trabalho do TAE do IFAM campus Coari.

No que tange as rotinas da atividade laboral do servidores, segundo Porto (2006) podem ser consideradas intelectual e não braçal, o que justifica somente 5,56% dos TAEs considerarem sua atividade cansativa, resultado similar ao estudo de Pizzolato (2011) que analisou a Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores do IFRS Campus Erechim e encontrou sentença similar ao encontrado em Coari, demonstrando uma sinergia entre instituições públicas de educação.

Quanto à Compensação justa e adequada das atividades laborais o cenário institucional apresenta um panorama geral dos dados das questões fechadas onde o fator questionado foi sobre a satisfação, remuneração e motivação estão descritos na Tabela 4.

VARIÁVEIS	Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Fortemente Satisfeito
Está satisfeito com o seu Cargo ou Função?	-	-	-	34	02
A sua remuneração é compatível com sua função?	-	-	01	05	30
Você no ambiente de trabalho é motivado no trabalho?	-	02	09	12	13
Você? Motiva os seus colegas no trabalho?	-	-	-	31	05

Fonte: Dados Primários, 2019

Tabela 4 – Percepção do TAE quanto a Satisfação e Motivação.

Os dados levantados em nossa pesquisa se semelhante aos dados constatados na pesquisa de Ribeiro (2017) em uma instituição de ensino público federal de Minas Gerais e na pesquisa de Klein e Mascarenhas (2016) sobre a motivação, satisfação profissional, identificamos ainda que os servidores estão fortemente satisfeitos com sua função e remuneração e o autor também sinaliza que os servidores pesquisados motivam e são motivados em seus ambientes de trabalho, dados similares à nossa pesquisa.

5. Considerações finais

Este estudo mostra que segundo a avaliação conjunta dos indicadores de QVT dos servidores TAE, através do modelo de proposto por Walton (1973), grande maioria dos servidores do IFAM campus Coari estão satisfeito com o trabalho, estando satisfeitos com as atividades que exercem. Quanto à remuneração, é classificado como bons os salários e existe a oportunidade de crescimento na instituição. O estudo revelou ainda que a maioria dos técnicos possuem satisfação nas atividades laborais no instituto, quanto aos itens de maior relevância, foram citados o bom ambiente de trabalho, seguido da satisfação com a função ou cargo exercido e remuneração compatível com a função.

Por fim, é de fundamental importância ressaltar que o sistema de avaliação da QVT é um processo dinâmico e crescente e que somente poderá atingir seus objetivos se for aplicado de forma coerente com a realidade local da instituição e quanto a perspectiva deste trabalho é que possa proporcionar contribuições ao debate teórico e prático em torno do tema e que a pesquisa possa ser ampliada junto ao corpo docente, replicada junto aos outros campi do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, proporcionado um diagnóstico geral do corpo técnico do IFAM.

Referências

ALMEIDA, Eduardo Novais; GIOTTI, Letícia; DE BARROS, Adriano David Monteiro. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)** | ISSN-e: 2237-1427, v. 9, n. 3, 2019.

ALMEIDA, Haley Maria De Sousa. Programa de qualidade do governo federal aplicado à saúde. 2002.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armistrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.

AVANCI, LTA. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Com Os Servidores do Instituto Federal do Espírito Santo**. 2018. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Espírito Santo.

BARBOSA, Carla Valéria. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Interatividade**, v. 4, n. 1, p. 27-37, 2016.

BRASIL. **Plano diretor da reforma do aparelho do Estado - PDRAE**. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Brasília: MARE, 1995.

CARDOSO, Wilma Lucia Castro Diniz. **Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

DE JESUS, Luciene; SOARES, Silva; HENIG, Edir Vilmar. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO DA REDE PÚBLICA E PRIVADA: O caso comparativo em cinco escolas de Rondonópolis Mato Grosso. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, v. 3, n. 2, p. 96-114, 2019.

DE MACEDO, Ivanildo Izaias. **Gestão de pessoas**. Editora FGV, 2015.

DE QUEIROZ, Francisca Lígia Viana et al. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): ESTUDO COMPARATIVO EM TRÊS CAMPI DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO NO RIO GRANDE DO NORTE. **Revista de Administração**, v. 17, n. 1, 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Serviços públicos**. Tratado de direito administrativo, 2013.

DO ESTADO, Câmara da Reforma. **Plano diretor da reforma do aparelho do Estado**. Brasília: Mare, 1995.

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

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal**: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Brasília, v.25, n.3, jul/set, 2009.

FRANÇA, A. C. L. . **Práticas de Recursos Humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. . São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, André Luís Policani et al. (2014). **Qualidade de vida no trabalho do Técnico-Administrativo: um estudo no centro de Ciências e Tecnologia de uma Universidade**. XXXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2014_TN_STO_198_119_25039.pdf Acesso em: 10 mai 2019.

GRAU, E. R.; GUERRA FILHO, W. S. **Direito constitucional**: estudos em homenagem a Paulo Bonavides. São Paulo: Malheiros, 2001.

GUERREIRO, M. S. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do IFAM campi Manaus e o reflexo na produtividade organizacional**. Dissertação. Mestrado em Engenharia de Produção, 2013. Programa de Pós- Graduação de Engenharia de Produção. Faculdade de Tecnologia. Universidade Federal do Amazonas

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016.

LEMOS, Ricardo Brião et al. **A qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pampa**. 2015.

LIMA, Kátia Regina Jaccoud de. **Qualidade de vida no trabalho em uma organização do setor de transporte**. 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade?** In: MARRAS, J. P. (Org.) *Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 227-250.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. /atualizada até a Emenda Constitucional 90, de 15.9. 2015. São Paulo: Malheiros, 2016.

OLIVEIRA, S. **A Qualidade da qualidade**: uma perspectiva em saúde do trabalhador. *Revista Saúde Pública*. 1997.

PARCIANELLO, José Adroaldo et al. **Qualidade de vida no trabalho**: subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM. 2015.

PINTO, Adam Marcel Almeida et al. **O impacto da Qualidade de Vida no trabalho sobre a**

produtividade dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal do Amazonas. 2015.

PIZZOLATO, Bruna Pinarello. **Qualidade de vida no trabalho:** a percepção dos servidores do IFRS Campus Erechim. 2011.

PORTO, Mário Augusto. **A Qualidade de vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos.** v. 13, n. 02, 2006.

RIBEIRO, Silvana Nahas. **A Relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Atividade Física:** Estudo em uma instituição de ensino federal. Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração, v. 11, n. 1, 2017.

RODRIGUES, M. V. C. . **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. . Petrópolis: Vozes, 1994.

RUBIO, Anderson Luis et al. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Estudo com Colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior. Rio de Janeiro, 2008. 117p. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Disponível em <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp129616.pdf>. Acesso em 11 mai 2019.

SILVA, Suzan Evelin. **Qualidade de Vida no Trabalho:** com a palavra os trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. 2018.

SOUZA, Rennata Guarino. **Um modelo para avaliação da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho administrativo em Universidades Públicas.** 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2009.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life:** What is it? Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

YAMAGUCHI, H. K. L. **A Qualidade de Vida no Trabalho:** com a palavra os servidores Técnicos Administrativos em Educação. Dissertação. Mestrado em Engenharia de Produção, 2012. Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção. Faculdade de Tecnologia. Universidade Federal do Amazonas.

YIN, Robert K.. Estudo de caso: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005.