

Um estudo sobre os aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFAM que contribuem positivamente com a gestão

A study on the aspects of Quality of Life at Work within the scope of IFAM that contribute positively to management

Danielle Freire da Silva¹
Marcia Rodrigues Cova²

187

Resumo: Resumo: No âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desempenha um papel central na eficiência da gestão e na satisfação desses funcionários. Nesse sentido, esse estudo tem como objetivo identificar os aspectos de QVT no âmbito do IFAM que contribuem positivamente com a eficácia da gestão, considerando a percepção dos gestores. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e aplicada descritiva para investigar a QVT da alta liderança do IFAM. No qual, utilizou-se entrevistas semiestruturadas com cinco gestores explorando oito critérios da QVT, baseadas no modelo de Walton (1973). Os resultados encontrados quanto as percepções dos entrevistados destacam a interconexão complexa entre elementos como remuneração, condições de trabalho, autonomia, oportunidades de crescimento, segurança, integração social, constitucionalismo, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e a relevância social do trabalho. Essas perspectivas não apenas enriquecem nosso entendimento da QVT, mas também destacam a importância de estratégias organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável, produtivo e socialmente responsável, onde a satisfação dos colaboradores entrelaçada com a eficácia e o impacto positivo na comunidade. Na categoria "Relevância social do trabalho na vida", por exemplo, ressaltou-se o compromisso do IFAM com a comunidade, gerando um orgulho compartilhado. Em conclusão, esta pesquisa ofereceu uma visão aprofundada sobre os diversos aspectos da QVT na alta liderança do IFAM.

¹ Mestre em Gestão Estratégica - MPGE (UFRRJ) Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (2021 / 2023); Pós-graduada-graduada em Gestão Pública e de Pessoas (UCAM) Universidade Cândido Mendes (2018); Graduada em Gestão de Recursos Humanos (UNIP) Universidade Paulista (2014). Tecnólogo em Gestão no Departamento de Benefícios e Qualidade de Vida do Servidor – IFAM. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0271-0933>, freiredani92@gmail.com.

² Doutora em Ciências Sociais (CPDA - UFRRJ), Mestre em Administração Rural (DAE - UFLA), Bacharel em Administração Empresa/Pública (ICHS - UFRRJ). Professora adjunta no DAT/IM/UFRRJ. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7477-5421>, marciacova@gmail.com.

Recebido em 30/ 10 /2023

Aprovado em: 18/04/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Palavras-chave: Alta Liderança. Bem-Estar Profissional. Qualidade de Vida no Trabalho.

Abstract: Within the scope of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Amazonas (IFAM), Quality of Life at Work (QWL) plays a central role in management efficiency and employee satisfaction. In this sense, this study aims to identify the QWL aspects within the scope of IFAM that contribute positively to management effectiveness, considering the managers' perception. The research adopted a qualitative and applied descriptive approach to investigate the QWL of IFAM's senior leadership. In which, semi-structured interviews were used with five managers exploring eight QWL criteria, based on Walton's model (1973). The results found regarding the interviewees' perceptions highlight the complex interconnection between elements such as remuneration, working conditions, autonomy, growth opportunities, security, social integration, constitutionalism, balance between work and personal life, and the social relevance of work. These perspectives not only enrich our understanding of QWL, but also highlight the importance of organizational strategies that promote a healthy, productive and socially responsible work environment, where employee satisfaction is intertwined with effectiveness and positive impact on the community. In the category "Social relevance of work in life", for example, IFAM's commitment to the community was highlighted, generating shared pride. In conclusion, this research offered an in-depth insight into the various aspects of QWL in senior leadership at IFAM.

Keywords: Senior Leadership. Professional Wellbeing. Quality of life at work.

1 INTRODUÇÃO

Diante do contexto atual caracterizado por rápidas transformações socioeconômicas, avanços tecnológicos e mudanças nas relações laborais, emerge a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um elemento essencial para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso organizacional. No entanto, a dinâmica contemporânea de trabalho apresenta desafios significativos que afetam a QVT dos indivíduos, incluindo as constantes mudanças nas demandas profissionais, a crescente pressão por resultados, a busca por um equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a intensificação do uso da tecnologia. Esses aspectos influenciam diretamente a percepção dos colaboradores sobre sua qualidade de vida no ambiente de trabalho.

No âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM), uma instituição de renome na área educacional, a QVT desempenha um papel central na eficiência da gestão e na satisfação dos funcionários. Em consonância com diretrizes estabelecidas, como a Portaria Normativa nº 03 de 07 de maio de 2010, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho regulamentada pelo decreto nº 7.602 de 07 de novembro de 2011, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora instituída pela Portaria

nº 1.823 de 23 de agosto de 2012 e a Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013 que define as Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal, torna-se evidente que a QVT é não apenas um ideal, mas uma exigência legal e um compromisso institucional.

Diante desse cenário, surge a seguinte questão problema: Como a percepção dos gestores sobre sua qualidade de vida no trabalho contribui de maneira efetiva para a eficiência da gestão da instituição e para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo?

Para tanto, o presente estudo tem como objetivo geral identificar os aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFAM que contribuem positivamente com a eficácia da gestão, considerando a percepção dos gestores. E são objetivos específicos: descrever a percepção dos gestores do IFAM em relação aos aspectos específicos de Qualidade de Vida no Trabalho que eles consideram relevantes para a eficácia da gestão; investigar como a percepção positiva dos gestores sobre os aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho influencia suas práticas de gestão; e discutir sobre a relação entre a identificação e promoção dos aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho pelos gestores e a tomada de decisões, liderança e estratégias do IFAM.

A relevância do estudo reside na importância contemporânea da QVT para o sucesso organizacional e no contexto do IFAM, uma instituição de destaque, onde a QVT desempenha um papel central na compreensão de como os gestores percebem e valorizam os aspectos específicos de QVT que influenciam positivamente a gestão, explorando sua incorporação nas práticas de liderança e decisões estratégicas, contribuindo tanto para a discussão acadêmica quanto para a melhoria das práticas de gestão no IFAM e além.

Portanto, esta investigação preenche uma lacuna ao focar na percepção dos gestores e abordar as relações entre QVT e gestão, bem como a influência dessas percepções nas práticas de trabalho. Além disso, a pesquisa ressoa com as preocupações atuais sobre o bem-estar dos colaboradores e a eficácia organizacional, fornecendo percepções importantes para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. Assim, este estudo busca impactar tanto o conhecimento acadêmico quanto as práticas de gestão, ao oferecer informações valiosas para ações direcionadas à melhoria do ambiente laboral no IFAM e em contextos similares.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Liderança no Setor Público

Conforme a perspectiva de Bergue (2019), a liderança exerce um papel fundamental na consolidação e promoção da qualidade de vida no trabalho dentro das organizações. Isso se deve ao fato de que as dinâmicas organizacionais englobam relações interdependentes, onde cada membro influencia e é influenciado pelos demais. A liderança abrange a habilidade de impactar indivíduos em diversos contextos, e quando executada de maneira excepcional, ela estimula o engajamento da equipe, contribuindo para alto desempenho e, conseqüentemente, para o êxito global da organização, na busca por objetivos que fortaleçam equipes, preparando-as para um desempenho eficaz, configura-se como um propósito relevante que transcende as esferas profissionais e pessoais (BUNN; FUMAGALLI, 2016).

Contudo, na ótica transformacional, que orienta a administração pública, a liderança assume uma abordagem sensível às necessidades dos membros do departamento, desempenhando um papel de transformação nas realidades organizacionais. Tal perspectiva mobiliza os colaboradores na busca por objetivos definidos (BERGUE, 2019). Nesse contexto, os propósitos de Bergue (2019) direcionam a atenção para a gestão dos servidores públicos, impulsionando reflexões e expandindo as fronteiras de um campo de conhecimento vital, porém negligenciado.

À luz dessa visão, Cunha e Rodrigues (2022) salientam a relevância da liderança no contexto do serviço público, enfatizando a conscientização do papel motivacional dos subordinados como um fator crucial para o alcance eficiente dos objetivos da empresa ou setor público. Valorizar os colaboradores revela-se de suma importância para instilar um sentimento de pertencimento. A satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada a reconhecimentos, promoções e conquistas pessoais, fatores que nutrem um senso de realização e prazer profissional (CUNHA; RODRIGUES, 2022).

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho

A concepção de qualidade de vida no ambiente de trabalho, conforme delineada por Walton (1973), é fundamentada na humanização das atividades laborais e na responsabilidade social das empresas. Isso implica compreender as necessidades e desejos individuais por meio da reestruturação de cargos e projetos, resultando na promoção de novas abordagens organizacionais. Essas abordagens incluem a formação de equipes de trabalho mais autônomas e a criação de um ambiente organizacional mais favorável (WALTON, 1973).

A qualidade de vida no trabalho também pode ser descrita como um estado agradável e desejável no qual os funcionários encontram motivação para realizar suas atividades laborais. Isso envolve a manutenção da boa saúde física e mental, o autodesenvolvimento intelectual e emocional, o cultivo de relacionamentos interpessoais positivos tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal, a busca por equilíbrio entre trabalho, vida familiar, lazer e aprendizado, bem como a satisfação com suas carreiras. Esses aspectos contribuem para que os funcionários se tornem mais produtivos, engajados com a organização e competentes em suas funções (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Em linhas gerais, ao considerarmos as dimensões exploradas por Yusoff, Rimi e Meng (2015), a qualidade de vida no trabalho abrange características como igualdade, ausência de preconceitos, relações interpessoais pautadas na mobilidade e apoio social, autonomia, utilização de diversas competências, quantidade e qualidade das informações recebidas, conclusão eficaz das tarefas, planejamento das atividades e feedback sobre a utilização das capacidades individuais. Também se refere aos direitos e responsabilidades dos trabalhadores em relação à privacidade, liberdade de expressão, igualdade de tratamento e oportunidade de contestar as decisões organizacionais. Além disso, engloba aspectos como horas extras, equilíbrio entre tempo dedicado à família e atividades sociais e filantrópicas, bem como a remuneração dos funcionários e as contribuições da organização para as comunidades em que atua. Isso contribui para que uma organização seja reconhecida e valorizada por sua responsabilidade social e pelos benefícios que proporciona às comunidades onde está inserida.

Walton (1973) destaca que a insatisfação no ambiente de trabalho é um problema que afeta a maioria dos trabalhadores, independentemente de sua área de atuação, e tem efeitos prejudiciais tanto para o funcionário quanto para a organização. Nesse sentido, o modelo proposto por Walton apresenta oito categorias que enfatizam os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho (QVT). Estas categorias são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, utilização das capacidades, oportunidades de crescimento, integração social, constitucionalismo, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e a relevância social do trabalho (SILVA et al., 2016). Esses aspectos estão detalhados no Quadro 1.

Quadro 1 - Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Critérios	Indicadores
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilhas de ganhos de produtividade

2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidade múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Walton (1993 apud Fernandes, 1996, p. 48) adaptado pela autora.

Conforme as considerações de Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) transcende os limites organizacionais e não se restringe unicamente à esfera profissional. Um ponto crucial reside na necessidade de encontrar um equilíbrio entre as atividades laborais e as demais dimensões da vida. Além disso, é imperativo reconhecer o papel social desempenhado pela organização, bem como harmonizar os aspectos de produtividade, qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores.

3 MÉTODO DE PESQUISA

A condução deste estudo seguiu uma abordagem qualitativa com uma natureza aplicada e descritiva. Conforme destacado por Creswell (2010, p. 43), a abordagem qualitativa é uma ferramenta valiosa para explorar e compreender os significados atribuídos por indivíduos ou

grupos a problemas sociais ou humanos. Além disso, a pesquisa adotou uma natureza aplicada, alinhada à definição de Vergara (2011, p.42), que enfatiza sua motivação na resolução de problemas concretos, fornecendo insights práticos. Nesse contexto, o estudo se apropriou do método de estudo de caso, conforme definido por Yin (2015, p. 32), que investiga fenômenos contemporâneos dentro de seus contextos reais, destacando o entrelaçamento entre o fenômeno e seu contexto.

O foco da pesquisa recaiu sobre a alta liderança do IFAM, sendo utilizadas entrevistas com 5 (cinco) gestores como técnica de investigação. Estas entrevistas foram conduzidas por meio de um roteiro semiestruturado, baseado no modelo de Walton (1973) e alinhado aos oito critérios propostos por esse autor, em que a abordagem permitiu a exploração dos critérios e também a inclusão de questões de opinião não previstas inicialmente, visando obter insights abrangentes e ricos a partir das perspectivas dos gestores.

No que diz respeito à análise dos dados, foi adotada a técnica de análise de conteúdo. Como delineado por Bardin (2016), essa metodologia envolve um conjunto de técnicas sistemáticas e objetivas para descrever o conteúdo das mensagens e inferir conhecimentos sobre suas condições de produção e recepção. Essa abordagem analítica permitiu uma compreensão aprofundada das respostas dos gestores, revelando padrões, tendências e nuances que permeiam a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e a alta liderança do IFAM.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com base em cada categoria, a partir da aplicação das questões baseadas nos critérios desenvolvidos por Walton (1976), relacionados à QVT que se destacaram nas respostas dos entrevistados, objetivando uma melhor visualização e identificação dos aspectos positivos de QVT no âmbito do IFAM, conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Pontos positivos manifestados pelos entrevistados

PONTOS POSITIVOS NO TRABALHO RELACIONADOS A QVT		
CATEGORIA	RESPOSTAS/DESCRIÇÃO	ENTREVISTADO (S)
Compensação justa e adequada	"eu digo que é justa, sim"	G5
	"eu não tenho sobrecarga"	G1
	"minhas condições são boas, eu tenho uma sala ampla, confortável, equipamentos bons para trabalhar"	G3

Condições de trabalho	"tem todas as condições necessárias para efetuar um bom trabalho"	G5
Oportunidade para uso e desenvolvimento de capacidades	"eu tenho essa autonomia"	G1
	"nós conseguimos desenvolver essas capacidades"	G2
	"tem essa autonomia e o trabalho ele é muito dinâmico"	G3
	"nós temos uma autonomia muito boa"	G4
	"oportunidade no ponto de vista interno da instituição e externo"	G5
Oportunidade de crescimento e segurança	"estamos aprendendo todo dia com as oportunidades"	G1
	"de uma forma geral, eu vejo que o IFAM nos dá oportunidade de crescimento"	G2
	"oportunidade de crescimento sim, porque tem algumas reuniões, têm fóruns"	G3
	"sempre se desconstruindo e reconstruindo, construindo, se desconstruindo"	G4
	"se academicamente eu sou, eu tenho a titulação que eu tenho hoje, é porque a instituição me possibilitou"	G5
Integração social na organização	"não consigo perceber questões preconceituosas fortes"	G1
	"na equipe onde eu componho é muito bom"	G3
	"tenho uma boa relação, uma boa aceitação"	G4
	"eu diria que hoje está melhor, hoje, mas em tempos pretéritos, não"	G5
Constitucionalismo	"eu nunca me senti desrespeitada"	G1
	"sim, até porque nós somos servidores públicos, nós temos uma legislação específica"	G3
	"todos os meus direitos aqui eles são respeitados"	G4
	"até então, me sinto, eu acredito que a gente tem buscado"	G5
O trabalho e o espaço total de vida	"eu consigo hoje, né... eu acho que porque meus filhos já são adultos."	G1
	"difícilmente eu sábado e domingo ou feriado eu estou no trabalho, eu procuro resolver tudo de segunda a sexta, justamente para ter a vida social, minha vida pessoal, minha vida familiar"	G5
Relevância social do trabalho na vida	"eu vejo essa questão da responsabilidade social institucional muito forte"	G1
	"acho relevante o papel social que o Instituto Federal do Amazonas, é, predispõem a comunidade amazonense"	G2
	"é uma imagem que traz para mim, excelentes informações de desenvolvimento para a comunidade, para a sociedade em geral"	G3
	"eu diria assim, que eu me sinto orgulhosa de fazer parte do IFAM"	G4
	"cada realização que eu vejo nas pessoas, em função da instituição, isso me orgulha"	G5

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2023.

Deste modo, conforme o Quadro 2, os pontos positivos manifestados pelos entrevistados que mais se destacaram foram em relação a autonomia, crescimento e relevância social do trabalho que se mostrou muito forte devido ao sentimento de orgulho em relação a relevância do instituto para a sociedade.

a) Categoria 1. Compensação justa e adequada

Conforme o disposto pelo entrevistado G1 a remuneração é justa, para isso, Yusoff, Rimi e Meng (2015) afirmam que a qualidade de vida no trabalho enquadra-se em características como remuneração dos funcionários e contribuições para a organização. Vale destacar que, de acordo com Pereira (2020), uma remuneração justa não se refere apenas ao valor monetário que um indivíduo recebe por seu trabalho, mas também à percepção de equidade entre o que é oferecido pela organização e a contribuição e esforço que o colaborador dedica ao seu trabalho. Assim, quando os funcionários sentem que estão sendo remunerados de forma justa e equitativa em relação às suas responsabilidades e ao mercado de trabalho, isso tende a aumentar sua motivação e engajamento. Isso ocorre porque a remuneração justa não apenas reconhece o valor do trabalho realizado, mas também demonstra respeito pela contribuição do funcionário para os objetivos da organização.

b) Categoria 2. Condições de Trabalho

Na segunda categoria, que refere-se a condições de trabalho, a maioria dos entrevistados se mostrou satisfeito com o ambiente físico de trabalho, afirmam que as condições são boas para produzir em relação a sala e equipamentos, o que é algo positivo para o bem estar desses gestores, visto que segundo Limongi-França (2019), o ambiente de trabalho é um dos fatores que influenciam a QVT. Na percepção de Claudino et al. (2021), um ambiente de trabalho seguro e confortável, com boa iluminação, ventilação adequada e ergonomia, contribui para a saúde e o bem-estar dos colaboradores, minimizando riscos de acidentes e problemas de saúde e visando melhorar tanto o ambiente de trabalho para os trabalhadores quanto os resultados obtidos.

c) Categoria 3. Oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades

Ao analisar a terceira categoria, os entrevistados responderam sobre as oportunidades para uso e desenvolvimento de capacidades que, em geral, todos tem autonomia e conseguem usar variadas habilidades no exercício do cargo de direção, Sampaio (2012), afirma que os conceitos de QVT têm algo em comum, por exemplo: visam promover uma natureza mais humana do trabalho, ao mesmo tempo que aumentam o bem-estar pessoal e uma maior participação nas questões laborais e meio decisório.

A autonomia no trabalho desempenha um papel significativo na promoção da QVT. Lirio et al. (2020) evidenciam que, quando os colaboradores têm a oportunidade de tomar decisões relacionadas às suas atividades, eles podem se sentir mais engajados e motivados, uma vez que são capazes de contribuir com suas ideias e habilidades únicas. E ainda, está ligada a um maior senso de responsabilidade e autorrealização, pois os indivíduos têm a oportunidade de ver o impacto direto de seu trabalho.

Além disso, a autonomia no trabalho pode levar a um ambiente mais criativo e inovador, pois os colaboradores têm espaço para experimentar soluções e abordagens diferentes, podendo resultar em melhorias nos processos, aumento da eficiência e até mesmo em novos produtos ou serviços (LIRIO et al., 2020). Portanto, a criação de um ambiente que permita a autonomia deve ser acompanhada de uma cultura de comunicação aberta, treinamento adequado e estruturas de suporte para garantir que os colaboradores possam exercer sua autonomia de maneira eficaz e alinhada com os interesses da organização.

d) Categoria 4. Oportunidades de crescimento e segurança

Quanto às oportunidades de crescimento, os entrevistados concordam que o instituto proporciona essas oportunidades de forma significativa, no qual, enfatizaram que estão em constante aprendizado, enxergando cada dia como uma chance de adquirir novos conhecimentos e habilidades. De acordo com Walton (1973) deve ser dada atenção ao aspecto de desenvolvimento na vida profissional, à medida em que os ativos (designações de trabalho e atividades educacionais) contribuem para manter e expandir as capacidades de uma pessoa, em vez de levar à obsolescência.

Os entrevistados também ressaltam que a instituição desempenhou um papel crucial em suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Eles atribuem as titulações e conquistas alcançadas à oportunidade de crescimento proporcionada pelo IFAM. Esses testemunhos ilustram a importância das oportunidades dentro do instituto, não apenas como um benefício individual, mas como um pilar fundamental que sustenta o desenvolvimento coletivo e a excelência da instituição. Nesse sentido, Pereira (2020) afirma que, a promoção da QVT por meio de oportunidades de crescimento e segurança não apenas eleva a satisfação dos colaboradores, mas também tem implicações profundas na produtividade e nos resultados da organização. Colaboradores que percebem que podem crescer e se desenvolver dentro da empresa são mais propensos a se dedicarem e a inovarem, sabendo que seus esforços serão recompensados.

e) Categoria 5. Integração social na organização

Quando questionados sobre a avaliação em relação à integração social no IFAM, de maneira geral, se mostraram satisfeitos. De acordo com Walton (1973), a natureza das relações pessoais torna-se outra dimensão importante da qualidade de vida no trabalho. Um entrevistado se avaliou como uma pessoa bem integrada, que tem um trâmite muito bom, uma boa relação, uma boa aceitação. Nesse sentido, segundo Walton (1973), se o trabalhador tem uma identidade satisfatória e experimenta autoestima será influenciado, entre outros atributos, pela abertura interpessoal: a forma como, os membros da organização de trabalho, relacionam uns com os outros as suas ideias e sentimentos. Ainda em relação a isso, Yusoff, Rimi e Meng (2015) citam igualitarismo, ausência de preconceitos, relações interpessoais em termos de mobilidade e apoio social em características enquadradas na QVT.

f) Categoria 6. Constitucionalismo na organização

A presença de um sentimento generalizado entre os entrevistados de que seus direitos como servidores públicos são respeitados dentro da organização é um reflexo do constitucionalismo atuante na instituição. Esse constitucionalismo, que se traduz no respeito aos princípios e diretrizes estabelecidos na Constituição Federal e nas leis que regem a administração pública, é fundamental para garantir um ambiente de trabalho justo, equitativo e alinhado com os valores democráticos da sociedade. Um deles citou que há uma legislação específica que os protege, referindo-se a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Ademais, a afirmação de que a busca pela observância dos direitos é constante demonstra um compromisso institucional com a manutenção do estado de direito e a valorização dos colaboradores como agentes essenciais para o cumprimento da missão organizacional. Segundo Walton (1973), os seguintes aspectos do constitucionalismo são elementos-chave para proporcionar maior qualidade à vida no trabalho, privacidade, liberdade de expressão, equidade e devido processo legal. Contudo, conforme Flach et al. (2022), esse enfoque no constitucionalismo não apenas fortalece a confiança dos servidores na organização, mas também cria uma cultura que preza pela igualdade de oportunidades, justiça e respeito mútuo. Fazendo com que, se reforce, o papel do IFAM como uma instituição comprometida

com os valores democráticos e o cumprimento rigoroso das normas que orientam o serviço público.

g) Categoria 7. Trabalho e espaço total de vida

A percepção dos colaboradores sobre a relação entre trabalho e o espaço total de vida demonstra a influência das demandas profissionais em suas vidas pessoais e familiares. No qual, se aponta que a capacidade de administrar essa fronteira é influenciada por fatores como o estágio de vida em que se encontram. Um deles mencionou que, devido aos seus filhos já serem adultos, ele tem mais flexibilidade para equilibrar as demandas de trabalho com sua vida pessoal.

Outro aspecto destacado pelos entrevistados é a importância de estabelecer limites claros entre trabalho e tempo livre, ponderando a prática de resolver questões profissionais durante a semana para preservar os fins de semana e feriados para atividades pessoais, sociais e familiares. Essa abordagem proativa evidencia a busca por um equilíbrio saudável entre as responsabilidades profissionais e a qualidade de vida. Conforme Lamarca (2023), a capacidade de separar efetivamente esses dois aspectos parece estar relacionada à conscientização sobre a necessidade de manter uma vida equilibrada e à prática de uma gestão eficiente do tempo, logo, essas perspectivas destacam a importância da autonomia do indivíduo na administração dessa interação entre trabalho e vida pessoal e sua influência na percepção geral da Qualidade de Vida no Trabalho.

h) Categoria 8. A relevância social do trabalho na vida

Nesse sentido, 100% dos entrevistados afirmaram a relevância social do instituto em suas vidas de forma de veras positiva, orgulho foi citado repetidamente nas respostas, todos tem uma consciência da importância da instituição de ensino para a sua vida pessoal e para a sociedade em geral. Investir na qualidade de vida nas instituições públicas contribui para garantir a prestação dos serviços públicos eficazes à sociedade, que exige uma assistência ligeira e satisfatória (FREIRE et al., 2017).

As declarações dos entrevistados destacam a percepção unânime de que o IFAM desempenha um papel significativo na responsabilidade social institucional, com um forte compromisso em contribuir para o desenvolvimento da comunidade e da sociedade em geral. A presença do IFAM é vista como um agente de mudança positiva, representando um veículo de oportunidades e transformações para a população local.

Os depoimentos também enfatizam o orgulho dos colaboradores em fazerem parte do IFAM, sugerindo que a relevância social da instituição transcende o aspecto profissional, afetando diretamente a identidade e a autoestima dos indivíduos. A percepção de que as realizações das pessoas estão intrinsecamente ligadas à instituição reforça a noção de que o IFAM é um catalisador de crescimento pessoal e coletivo, e que os esforços de todos contribuem para um impacto social positivo. De acordo com Walton (1974), a qualidade de vida no trabalho existe a partir do momento em que os empregados percebem seus objetivos, necessidades, aspirações e responsabilidades sociais. Logo, essa ênfase na relevância social do trabalho no IFAM demonstra como a instituição vai além do ambiente interno, influenciando positivamente a comunidade e estabelecendo um compromisso contínuo com o desenvolvimento da região. A conexão emocional e o sentimento de orgulho evidenciados nas falas dos entrevistados reforçam a importância do IFAM como uma força de mudança e progresso, consolidando seu papel como um agente ativo na promoção do bem-estar social e no crescimento sustentável.

4 CONCLUSÕES

O presente estudo abordou de maneira abrangente e aprofundada os aspectos positivos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM). Ao examinar as percepções dos colaboradores sobre a QVT e seus impactos, bem como as conexões entre QVT e outros elementos cruciais como a autonomia, as oportunidades de crescimento, a segurança e a relevância social do trabalho, emergem padrões e conclusões que ilustram a complexa interação entre as dimensões pessoais, profissionais e sociais presentes no contexto institucional.

Sendo assim, ficou claro ao longo deste estudo que a QVT não se limita à satisfação meramente física ou ao cumprimento de regulamentações, mas engloba uma gama de fatores interconectados que impactam diretamente a experiência dos colaboradores no IFAM. A percepção dos entrevistados sobre autonomia, oportunidades de crescimento e segurança ressalta a importância da gestão estratégica desses elementos, não apenas para a satisfação pessoal, mas também para a eficácia organizacional. Através de políticas de promoção da QVT, o IFAM pode oferecer um ambiente estimulante, onde os colaboradores se sentem valorizados, apoiados e motivados a contribuir para os objetivos da instituição.

Além disso, a relação entre QVT e a relevância social do trabalho no IFAM reforça o papel da instituição como agente de mudança e desenvolvimento na comunidade. Outrora, a

forte conexão emocional dos colaboradores com a instituição ressalta a influência positiva que o IFAM exerce não apenas em seu ambiente interno, mas também nas vidas dos indivíduos e no cenário externo.

Dessa forma, este estudo não apenas amplia nossa compreensão da QVT no contexto do IFAM, mas também destaca a importância de uma abordagem holística para a gestão organizacional, onde o bem-estar dos colaboradores é intrinsecamente ligado ao sucesso e à relevância social da instituição.

REFERÊNCIAS

BERGUE, S.T. Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público. Brasília: Enap, 2019. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4283>> Acesso em: 20 ago 2023.

BRASIL. 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. 1990b. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>> Acesso em: 12/04/2023.

BRASIL. Portaria nº 1.823 de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Ministério da Saúde. Brasília, 2012. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html>. Acesso em: 20 ago 2023.

BRASIL. Portaria Normativa nº 03 de 07 de maio de 2010. Estabelece a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf>>. Acesso em: 20 ago 2023.

BRASIL. Portaria Normativa nº 3 de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Ministério do planejamento, orçamento e gestão. Brasília, 2013. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEP-MPOG-No-3-2013.pdf>>. Acesso em: 20 ago 2023.

BUNN, F.; FUMAGALLI, L. A. W. A importância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados. Rev. FAE, Curitiba, v. 19, n. 2, p. 132-147, jul./dez. 2016. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/173>> Acesso em: 20 ago 2023.

CLAUDINO, D. T. F. .; SOUZA, G. M. R. de .; SILVA, A. C. .; SILVA, J. F. The impact of

Quality of Life Programs at work in times of crisis. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 17, p. e232101724881, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i17.24881. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24881>>. Acesso em: 30 ago 2023.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. P 43. 2. Ed, 2010.

CUNHA, L. da S.; RODRIGUES, L.da L.. A influência da Liderança e motivação nas organizações. *Id on-Line Rev. Psic.* V.16, 60, p. 598-619, Maio/2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.14295/idonline.v16i60.3447>>> Acesso em: 20 ago 2023.

FLACH, R.O.; PETRY, E.; KLUNK, A.; WOLFART, O.M.D.; ROWEDDER, E. A Qualidade De Vida No Trabalho e o Comprometimento Organizacional: Um Olhar Sobre o Setor Varejista. *Revista Conexão*, v.10, p. 102-132, 2022. Disponível em: <<https://revistas.uceff.edu.br/conexao/article/view/55/255>>. Acesso em: 25 ago 2023.

FREIRE, A. C.; PAIXÃO, J. V. J. M.; RODRIGUES, L. C.; LEAL, R. S.; MEDEIROS, V. P. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso–Bahia. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, v. 11, n. 36, p. 363-384, 2017. Disponível em: <DOI: 10.14295/idonline.v11i36.797>> Aceso em: 20 ago 2023.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, Ricardo B. Quality of working life: parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie* [online], v. 20, n. 3, 2019. Disponível em: <<DOI: 10.1590/1678-6971/eramg190134>> Acesso em: 20 ago 2023.

LAMARCA, J. R. S. Saúde mental, qualidade de vida e produtividade no ambiente de trabalho. (Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos). - Faculdade de Tecnologia de Franca -“Dr. Thomaz Novelino”, Franca. 2023. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/13696>>. Acesso em: 25 ago 2023.

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão & Regionalidade*, [S. l.], v. 36, n. 107, 2020. DOI: 10.13037/gr.vol36n107.5398. Disponível em: <https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398>. Acesso em: 30 ago. 2023.

PEREIRA, C. A. L. Relações entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: um estudo com os profissionais técnicos administrativos do Instituto Federal Baiano – Campus Santa Inês. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 87034–87048, 2020. DOI: 10.34117/bjdv6n11-215. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/19700>>. Acesso em: 30 ago 2023.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho, perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, v. 12, p. 121-136, 2012. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 20 ago 2023.

SILVA, T.G.; TANNHAUSER, C.L.; BIEGELMEYER, U.H.; et al. Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. R. Intellig. Compet., São Paulo, v. 6, n. 4, p. 20-54, out./dez. 2016. Disponível em: <<https://encr.pw/GStNr>>. Acesso em: 20 ago 2023.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. 10. ed. São Paulo, 2011.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? Sloan Management, v. 15, n. 1, p. 11- 21, 1973. Disponível em: <https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it>> Acesso em 20 ago 2023.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5 ed., Porto Alegre: Bookman, p 32, 2015.

YUSOFF, Y. M.; RIMI, N. N.; MENG, C. H. A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. Problems and Perspectives in Management, v. 13, n. 2, p. 357-364, 2015. Disponível em: <DOI:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>>. Acesso em: 20 ago 2023.