

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA DIATINF/IFRN/CNAT

M. C. Dantas<sup>1</sup>; F. F. Silva<sup>2</sup>; J. P. Medeiros<sup>3</sup>

E-mail: ceicamdantas@gmail.com<sup>1</sup>; ffs.78@hotmail.com<sup>2</sup>; jassio.pereira@ifrn.edu.br<sup>3</sup>

### RESUMO

Em se tratando de qualidade de vida, observa-se que tal questão perpassa inúmeras esferas da vida do indivíduo, sendo um ponto de extrema relevância, seja no meio empresarial ou governamental. Dentro desse contexto este trabalho pretende analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores lotados na Diretoria Acadêmica de Gestão e Tecnologia da Informação – DIATINF, do Câmpus Natal-Central - CNAT do Instituto Federal de

Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN. Quanto a metodologia, o estudo pode ser considerado exploratório e quantitativo, com uso de questionário. Foi possível constatar que em sua maioria os servidores da DIATINF sentem-se satisfeito com seu trabalho e que a instituição oferece boas condições de trabalho e atua de forma a promover a qualidade de vida de seus funcionários.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida no trabalho, gestão pública, IFRN.

## QUALITY OF WORK LIFE FROM DIATINF/IFRN/CNAT'S EMPLOYEES

### ABSTRACT

When it comes to quality of life, it is observed that this question involves many spheres of life of the individual, being a point of the utmost importance, whether in business or government. Within this context, this study aims to examine the quality of work life in crowded employees Academic Board of Management and Information Technology - DIATINF, the Campus Natal-Central - CNAT of Federal Institute of Education, Science

and Technology of Rio Grande do Norte - IFRN. As for the study methodology can be considered exploratory and quantitative using a questionnaire. It was found that the majority of the DIATINF's employees feel satisfied with their work and the institution offers good working conditions and acts to promote the quality of life of its employees.

**KEYWORDS:** Quality of work life, public administration, IFRN.

## 1 INTRODUÇÃO

Os afazeres do dia a dia e os inúmeros papéis sociais que o indivíduo tem de assumir, somados à falta de tempo para cuidados pessoais, resulta em pessoas estressadas e deprimidas, e isso se reflete no ambiente organizacional e acaba por motivar as organizações a investirem em programas de qualidade de vida que são desenvolvidos para melhorar essa realidade.

Essa prática aplicada dentro do serviço público promove o bem-estar coletivo e o desenvolvimento pessoal do servidor, que exerce sua cidadania no trabalho, e traz a melhoria ao serviço público, uma vez que um programa de qualidade de vida envolve responsabilidade institucional e social.

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), mais especificamente no Câmpus Natal-Central (CNAT), as ações de promoção à qualidade de vida do servidor são desenvolvidas pela Coordenação de Assistência ao Servidor – COAS, vinculada a Diretoria de Administração de Pessoal do Câmpus Natal-Central, colaborando com esta no tocante às atividades de assistência ao servidor, com a função de desenvolver programas de atendimento e acompanhamento biopsicossocial do servidor, além de executar e avaliar projetos e ações que visam contribuir para a qualidade de vida dos servidores da instituição, em conformidade com o regimento interno da instituição.

As principais atividades desenvolvidas para promoção à qualidade de vida do servidor na instituição são: práticas corporais como corrida, caminhada e dança de salão; práticas esportivas como judô e tênis; campanhas voltadas à saúde com a aplicação de exames periódicos; além de eventos artísticos e culturais.

Nesse contexto, esta pesquisa trata de analisar como se encontra a qualidade de vida dos servidores da IFRN, com enfoque nos servidores da Diretoria Acadêmica de Gestão e Tecnologia em Informática – DIATINF, fazendo um levantamento acerca de questões relevantes ao assunto.

Acredita-se que o tema da qualidade de vida está cada vez mais em evidência, e apesar de ser bastante explorado, deve sempre ser tratado como uma questão essencial, pois ter qualidade de vida é de suma importância para que o indivíduo possa se desenvolver socialmente e principalmente no trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a definição de Calderari e Massolla (2011), o termo qualidade de vida é usado para medir as condições de vida de um ser humano tanto na área espiritual, física, mental, psicológica e emocional, quanto em questões de relacionamentos sociais, família e amigos e além da saúde, educação, e outras circunstâncias básicas da vida. Não deve ser confundida com padrão de vida, por não ser algo que quantifica a qualidade os bens e serviços disponíveis. E ainda segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, Qualidade de Vida é um conjunto de percepções

individuais de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações.

Para Costa (2008), a qualidade de vida está relacionada ao desenvolvimento humano como um todo, na saúde física e mental, em um bom convívio social e na conquista do equilíbrio de todos estes fatores. Assim, qualidade de vida envolve pequenas partes que compõem um indivíduo, partes que se somam, que se mesclam devendo estar em sintonia para que se tenha qualidade.

Com relação à qualidade de vida no trabalho, hoje vive-se numa sociedade em constante mudança, que se reflete nas organizações. Assim, como afirma Carmello (2012), percebe-se que práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos trabalhadores, e conseqüentemente prejudicam financeiramente as organizações.

Nesse contexto, programas de qualidade de vida no trabalho são desenvolvidos com o intuito de ajudar os funcionários a modificar seu estilo de vida, em direção a um ótimo estado de saúde e satisfação, facilitando a adaptação às mudanças constantes que perpassam a vida em geral, combinando ações e práticas de saúde, cultura, lazer e prevenção de doenças, promovendo o bem estar do funcionário em todos os segmentos de sua vida, tanto profissional quanto pessoal. “A Qualidade de Vida no trabalho é uma consequência da compreensão comprometida e abrangente das condições de vida no trabalho, incluindo aspectos como bem-estar social, saúde, segurança e capacitação” (CALDERARI e MASSOLLA, 2011)

Com a revolução industrial e a mecanização do trabalho, além da influência de inovações técnicas, ocorreram várias consequências sociais e psicológicas para o trabalhador, que com novos métodos de trabalho e diferentes meios de interação social, perda de autonomia, especialização das tarefas etc., sofreram impactos sociais nas relações, além de ter aumentado o grau de *stress* pessoal, e problemas devido à rotina como o absenteísmo. Assim, surgiu a ideia de compensar tais efeitos ao observar que o trabalho está dentro de um sistema social maior.

Complementando o pensamento anterior, Vasconcelos (2007), destaca que o mundo nos tempos moderno, vem sendo atingido por inúmeras adversidades, que por sua vez interferem no mundo do trabalho atingindo o trabalhador, trazendo-lhe desgastes e insatisfação, no qual, na busca de combater tais adversidades, as organizações utilizam-se de práticas de qualidade de vida como ferramenta estratégica de gestão.

Com relação à qualidade de vida no trabalho, considera-se que esta se relaciona a satisfação no trabalho e aos benefícios deste trabalho para as organizações, e ainda, que programas de qualidade de vida no trabalho enfatizam aspectos como crescimento na carreira, participação nas decisões e no sistema de compensação justa (GUIMARÃES, 2004 apud MEDEIROS 2007, p.26).

Conforme afirmado por Silva (2012), dentro da atual conjuntura econômica do país, onde o funcionalismo público vem sendo considerado responsável pelo déficit dos cofres da União e demanda-se grande esforço empreendido pelas organizações para sobreviver, bem como um desgaste por parte dos funcionários em conseguir planos desejáveis pelo novo sistema organizacional do mundo moderno, surgem propostas de qualidade de vida que objetivam a

melhoria das condições de vida na intenção de conseguir um estado de satisfação por parte dos trabalhadores ao executarem suas atividades. Desse modo é de grande importância criar condições para que os (as) funcionários (as) das instituições públicas, em particular do IFRN/CNAT, sintam-se integrantes da organização e possam atuar com mais satisfação pessoal e profissional.

Ainda de acordo com Silva (2012) o surgimento de doenças ocupacionais adquiridas em virtude da execução de determinadas tarefas, tem ocasionado sérios danos aos funcionários, sendo estes os maiores obstáculos enfrentados pela nova geração, que se vê acometida com o surgimento de doenças, como: estresse, depressão e outras doenças laborais, principalmente a LER (Lesão por Esforço Repetitivo), ocasionado pela falta de momentos de descontração e prazer, como os que atividades de lazer propiciam, devido à exacerbada cobrança na realização de atividades.

Desta maneira, para que se possam minimizar os problemas sociais e de saúde dos servidores, é de suma importância promover ações de qualidade de vida. Considera-se que para haver melhor condição de desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores do IFRN/CNAT, há necessidade de se desenvolver ações de promoção à qualidade de vida na instituição, a fim de promover o bem estar dos servidores, com o desenvolvimento de práticas corporais que tragam mudanças no estilo de vida deles.

Assim sendo, ao abordar sobre os fatores intrapessoais a respeito da qualidade de vida no trabalho, concorda-se que: “A vida no trabalho faz-se em cenário de atitudes, emoções e sentimentos de enorme diversidade, reproduzindo a forma particular de cada indivíduo lidar com a realidade” (BOM SUCESSO, 1998 apud SILVA 2012, p.37).

Percebe-se, portanto, que são muito particulares e singulares as questões que tratam da qualidade de vida no trabalho, assim como na vida pessoal de cada indivíduo, e, o que se busca, é a melhoria de forma generalizada deste tema entre os servidores. Ou seja, um programa de qualidade de vida que atua na promoção do bem estar dos funcionários, que venha contribuir em suas relações de forma geral, seja no âmbito social ou familiar e principalmente organizacional.

Tendo em vista o citado por Carmello (2012), onde se afirma que as práticas no ambiente de trabalho geram impactos na qualidade de vida do indivíduo, e a partir do questionário aplicado entre os servidores da DIATINF – IFRN/CNAT destacam-se alguns pontos relevantes a serem discutidos na análise dos resultados. É aqui que Medeiros (2007) conceitua os seguintes aspectos:

- I) Execução do trabalho, que trata de questões acerca da realização de tarefas simples e corriqueiras, bom desempenho na realização das tarefas, significância do trabalho, realização de tarefas completas, *feedback* do trabalho (percepção quanto ao desempenho), permissão do uso da iniciativa ou discernimento e esgotamento com o trabalho;
- II) Auto-realização, que englobaria questões acerca da realização pessoal e profissional, conhecimento para realização do trabalho, satisfação com o trabalho e oportunidade de desenvolvimento pessoal;
- III) Equidade no trabalho, que trabalha as questões que envolvem contar com a ajuda do chefe quando tiver problemas no trabalho, relacionamento com colegas de trabalho,

responsabilidade pelo trabalho a ser executado, existência de veículos de informação, condições físicas do ambiente de trabalho e importância da implantação de um plano de cargos e salários;

- IV) Relação com a organização, que discorre acerca de pontos como a identificação com a missão, a importância do indivíduo para que a instituição (IFRN) atinja seus objetivos, a contribuição do trabalho para a comunidade, a imagem externa, a importância das antigas histórias de sucesso da organização e a clareza dos objetivos e metas do trabalho;
- V) Organização do trabalho, que trata se a estrutura permite agilidade nas decisões, qualidade da supervisão recebida, atuação da associação dos servidores, existência de comemorações internas, gestão da organização competente e democrática e existência de equipamentos adequados;
- VI) Adequação à remuneração, que engloba questões do salário ser adequado em relação aos demais cargos e a outras organizações, bem como se é adequado ao desempenho do sujeito;
- VII) Relação chefe-subordinado, que verifica questões de *feedback* externo, reconhecimento, respeito por parte de superiores, autonomia para decidir como fazer o trabalho e tratamento igualitário;
- VIII) Efetividade da comunicação e da aprendizagem, que refere-se as questões sobre o conhecimento de programas e projetos desenvolvidos pela organização, informação quanto a mudanças e eventos, incentivo à qualificação e progresso profissional;
- IX) Relação trabalho-vida pessoal, que aborda a habilidade em enfrentar de mudanças no trabalho, segurança quanto ao futuro na organização e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho;
- X) Participação, que aborda questões de participação nas decisões da área de trabalho e em movimentos que reivindicam melhorias para a organização; e;
- XI) Efetividade dos processos de trabalho, que a atuação integrada dos setores e a coerência e eficácia dos processos de trabalho.

Nesse contexto pode-se observar que tais aspectos remetem ao desenvolvimento do indivíduo, que de acordo com Costa (2008), estão relacionados à qualidade de vida. E ainda como afirmam Calderari e Massolla (2011) o termo qualidade de vida está voltado às condições de vida de um ser humano nas suas diversas áreas, seja pessoal ou profissional, de modo que os aspectos acima relatados vinculam-se às questões da qualidade de vida, em especial, na esfera do trabalho.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Lakatos e Marconi (2001), a presente pesquisa pode ser considerada um estudo de caráter descritivo, pois possui objetivos e procedimentos definidos, direcionados para análise de questões relevantes ao tema, bem como também pode ser exploratória, já que irá explorar um segmento específico do tema promovendo um maior conhecimento em torno da promoção à qualidade de vida do servidor na instituição IFRN/CNAT, especificamente na DIATINF.

Além disto, é uma pesquisa quantitativa por utilizar-se de métodos quantificáveis, com uso de amostra de uma determinada população, conforme definem Lakatos e Marconi (2001).

Dessa forma, utilizou-se como estratégia um estudo de caso que irá investigar as questões da qualidade de vida no trabalho junto aos servidores da DIATINF – IFRN/CNAT, que possui ao todo 64 servidores, sendo a pesquisa realizada com uma amostra de 26 destes servidores, isto é, com 40,62% do universo total de servidores da referida diretoria.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário adaptado de Medeiros (2007). Houve uma divisão entre as afirmações do questionário, de acordo com os aspectos que as envolviam. Aos agrupamentos feitos foi dado o nome de ‘aspecto’. Ou seja, entende-se por ‘aspecto’ o agrupamento das questões do questionário, de acordo com o assunto às quais tratam.

#### 4 ANÁLISE DE RESULTADOS

No tocante à execução do trabalho, constatou-se que os entrevistados não consideram que as tarefas que realizam sejam de pouca utilidade, nem que seu trabalho seja sem importância para a instituição, além de não verem seu desempenho na execução das tarefas de forma negativa, nem sentirem dificuldade em ter iniciativa, bem como não se sentem esgotados com seu trabalho, como se pode observar na Tabela 01.

**Tabela 01: Comportamento quanto à execução do trabalho.**

1º Aspecto – Execução do trabalho	Percentuais		
	-	+	Total
Realização de tarefas simples e corriqueiras	16,0	84,0	100,0
Bom desempenho na realização das tarefas	16,7	83,3	100,0
Significância do trabalho	8,3	91,7	100,0
Realização de tarefas completas	27,3	72,7	100,0
Feedback do trabalho (Percepção quanto ao desempenho)	25,0	75,0	100,0
Trabalho não permite uso da iniciativa ou discernimento	16,7	83,3	100,0
Esgotamento com o trabalho	44,0	56,0	100,0
	22,0	78,0	100,0

Com relação à auto-realização observou-se, de acordo com a Tabela 02, que grande parte dos entrevistados sentem-se realizados pessoal e profissionalmente com seu trabalho, haja vista que existe o conhecimento necessário para realização dele e este ponto é muito importante para desenvolver um bom trabalho, bem como se vê destaque quanto à oportunidade de desenvolvimento o que agrega valor ao indivíduo, tornando-o mais satisfeito em relação ao seu trabalho. Isto reflete de forma positiva na instituição, visto que ao se desenvolver a satisfação aumenta-se a produtividade.

**Tabela 02: Comportamento quanto à auto-realização.**

2º Aspecto – Auto-Realização	Percentuais		
	-	+	total
Realização profissional	20,0	80,0	100,0
Realização pessoal	16,0	84,0	100,0

Conhecimento para realização do trabalho	16,7	83,3	100,0
Satisfação com o trabalho	12,5	87,5	100,0
Oportunidade de desenvolvimento pessoal	12,5	87,5	100,0
	15,5	84,5	100,0

No tocante à equidade no trabalho, houve grande destaque no percentual de respostas positivas, como se pode observar na Tabela 03, com destaque para o ‘relacionamento entre colegas’ e para o ‘plano de cargos e salários’.

**Tabela 03: Comportamento quanto à equidade no trabalho.**

3º Aspecto – Equidade no trabalho	Percentuais		
	-	+	total
Contar com a ajuda do chefe quando tiver problemas no trabalho	15,4	84,6	100,0
Relacionamento com colegas de trabalho	3,8	96,2	100,0
Responsabilidade pelo trabalho a ser executado	7,7	92,3	100,0
Existência de veículos de informação	23,1	76,9	100,0
Condições físicas do ambiente de trabalho	28,0	72,0	100,0
Importância da implantação de um plano de cargos e salários	4,2	95,8	100,0
	13,7	86,3	100,0

Conforme explícito na Tabela 04, no que diz respeito à relação com a organização, houve grande índice de respostas positivas, constatando que os indivíduos se identificam com a organização e enxergam a relevância de seu trabalho e da própria instituição perante a sociedade. Ou seja, ao avaliar de forma positiva a relação com a organização, os servidores da DIATINF – IFRN/CNAT sentem-se participantes da organização, e se veem importantes para a instituição com o reconhecimento de seu trabalho.

**Tabela 04: Comportamento quanto à relação com a organização.**

4º Aspecto - Relação com a Organização	Percentuais		
	-	+	total
Identificação com a missão	20,0	80,0	100,0
Importância do indivíduo para que o IFRN atinja seus objetivos	8,3	91,7	100,0
Contribuição do trabalho para a comunidade	16,7	83,3	100,0
Imagem externa	12,0	88,0	100,0
Importância das antigas histórias de sucesso da organização	11,5	88,5	100,0
Clareza dos objetivos e metas do trabalho	8,3	91,7	100,0
	12,8	87,2	100,0

Em se tratando da organização do trabalho, conforme mostra a Tabela 05, obteve-se um resultado positivo com relação à prática de uma boa organização do trabalho na instituição, no tocante à estrutura da organização com relação a equipamentos, agilidade nas decisões e gestão competente e democrática entre outras. Isto é, os respondentes da pesquisa estão satisfeitos com a forma que se encontra a organização do trabalho na instituição, pois se destaca o índice positivo de avaliação de todas as variáveis deste aspecto.

**Tabela 05: Comportamento quanto à organização do trabalho.**

5º Aspecto - Organização do trabalho	Percentuais		
	-	+	total
Estrutura permite agilidade nas decisões	48,0	52,0	100,0
Qualidade da supervisão recebida	20,0	80,0	100,0

Atuação da associação dos servidores	41,7	58,3	100,0
Existência de comemorações internas	15,4	84,6	100,0
Gestão da organização competente e democrática	16,7	83,3	100,0
Existência de equipamentos adequados	24,0	76,0	100,0
	27,6	72,4	100,0

Em relação à adequação à remuneração vê-se, de acordo com a Tabela 06, que os entrevistados consideraram apenas a questão da remuneração com relação aos demais cargos de forma satisfatória.

**Tabela 06: Comportamento quanto à adequação a remuneração.**

6º Aspecto - Adequação a Remuneração	Percentuais		
	-	+	total
Salário adequado em relação a outros cargos	40,9	59,1	100,0
Salário adequado em relação a outras organizações	65,2	34,8	100,0
Salário adequado ao desempenho do sujeito	62,5	37,5	100,0
	56,2	43,8	100,0

Nota-se que os servidores da DIATINF sentiram-se insatisfeitos em relação ao aspecto 'adequação da remuneração', o que este pode vir afetar negativamente a qualidade de vida, haja vista que se entende que não estão sendo bem recompensados e a recompensa pelo trabalho é primordial para a promoção do bem estar.

No que tange à relação chefe-subordinado, grande parte dos respondentes, como se pode comprovar na Tabela 07, encontra-se satisfeita no que se refere ao reconhecimento de seu trabalho, no tratamento que recebem dos demais, e principalmente pelo respeito advindo dos superiores e existência de autonomia em decisões de como realizar o trabalho.

**Tabela 07: Comportamento quanto à relação chefe-subordinado.**

7º Aspecto - Relação Chefe-subordinado	Percentuais		
	-	+	total
Feedback externo	44,0	56,0	100,0
Reconhecimento	19,2	80,8	100,0
Respeito por parte dos superiores	0,0	100,0	100,0
Autonomia para decidir como fazer o trabalho	12,0	88,0	100,0
Tratamento igualitário	46,2	53,8	100,0
	24,3	75,7	100,0

Com relação à efetividade da comunicação e da aprendizagem, de acordo com a Tabela 08, observou-se que os entrevistados consideraram-se bem informados quanto aos projetos e programas desenvolvidos pela instituição, bem como no tocante as mudanças e eventos e, principalmente sentem-se incentivados à qualificação e ao progresso profissional, o que é bastante positivo, uma vez que tal questão está voltada ao crescimento na carreira.

**Tabela 08: Comportamento quanto à efetividade da comunicação e da aprendizagem.**

8º Aspecto - Efetividade da comunicação e da aprendizagem	Percentuais		
	-	+	total
Conhecimento dos programas e projetos desenvolvidos pela organização	29,2	70,8	100,0
Informação quanto a mudanças e eventos	26,9	73,1	100,0
Incentivo à qualificação	16,0	84,0	100,0
Progresso profissional	13,0	87,0	100,0



21,3 78,7 100,0

No tocante à relação trabalho-vida social, vê-se de acordo com a Tabela 09, e tendo em vista o alto índice de respostas positivas, que os servidores da DIATINF consideram o IFRN como uma excelente instituição para se trabalhar, onde se oferece condições de lidar com mudanças, além de transmitir segurança com relação ao futuro na instituição, o que é importante para manter a confiança do indivíduo em realizar seu trabalho, mantendo um equilíbrio para com sua vida pessoal.

**Tabela 09: Comportamento quanto à relação trabalho-vida pessoal.**

9º Aspecto - Relação trabalho-vida pessoal	Percentuais		
	-	+	total
Habilidade em enfrentar mudanças no trabalho	20,8	79,2	100,0
O IFRN é a melhor organização para se trabalhar	4,0	96,0	100,0
Segurança quanto ao futuro na organização	24,0	76,0	100,0
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	29,2	70,8	100,0
	19,5	80,5	100,0

No que diz respeito à participação, como se observa na Tabela 10, os servidores da DIATINF – IFRN/CNAT consideram-se participativos dentro dos processos da organização, tanto com relação à tomada de decisões quanto em relação à participação nos movimentos de reivindicação de melhorias institucionais.

**Tabela 10: Comportamento quanto à participação.**

10º Aspecto - Participação	Percentuais		
	-	+	total
Participação nas decisões da área de trabalho	16,0	84,0	100,0
Participação em movimentos que reivindicam melhorias para a organização	30,8	69,2	100,0
	23,4	76,6	100,0

Já com relação à efetividade dos processos de trabalho, conforme Tabela 11, os entrevistados ficaram divididos quanto à interação entre os diversos setores da instituição. Contudo, no tocante a coerência e eficiência na forma da instituição realizar seu trabalho, o resultado dos questionamentos teve destaque positivo, o que pode ser considerado como um ponto forte, pois a maneira com que a organização desenvolve seu trabalho agrada a maioria, gerando um reflexo positivo no trabalho dos indivíduos que concordam com a forma de gestão da instituição e estão satisfeitos com seu desempenho.

**Tabela 11: Comportamento quanto à efetividade dos processos de trabalho.**

11º Aspecto - Efetividade dos processos de trabalho	Percentuais		
	-	+	total
Atuação integrada dos setores	50,0	50,0	100,0
Coerência e eficácia dos processos de trabalho	40,9	59,1	100,0
	45,5	54,6	100,0

Nesse contexto, pode-se considerar a partir dos dados apresentados que, em sua maioria, os servidores da DIATINF sentem-se satisfeito com seu trabalho e que a instituição oferece boas condições de trabalho e atua de forma a promover a qualidade de vida de seus funcionários.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos inúmeros problemas causados pelo capitalismo e a globalização, que perpassam as relações sociais e a esfera do trabalho nos dias de hoje, a questão da qualidade de vida torna-se cada vez mais visível. Neste cerne, faz-se necessário a atuação das organizações como provedoras de ações que promovam qualidade de vida de seus funcionários, para que se possa ter um equilíbrio nas relações, causando a satisfação do indivíduo, e assim, refletindo esta satisfação de forma positiva em seu trabalho. Dessa forma, as organizações trabalham a questão da qualidade de vida em diversos aspectos, com o intuito de promover o bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários.

Diante da pesquisa realizada, foi possível identificar que a instituição, na maioria dos aspectos considerados, trabalha de forma a promover a qualidade de vida de seus servidores, que por sua vez, sentem-se satisfeitos em trabalhar na instituição, existindo assim, o bem estar que é a proposta principal da qualidade de vida.

Ao longo da análise, identificou-se que noventa por cento dos aspectos analisados, traduziu-se em satisfação na qualidade de vida dos servidores dentre estes, estão aspectos intrínsecos a capacidade e vontade que a instituição tem em promover a qualidade de vida de seus funcionários.

Quanto aos aspectos negativos, observou-se que foram mínimos, pois apenas dez por cento dos aspectos analisados deixaram a desejar, sendo este o aspecto relativo à satisfação quanto à remuneração, principalmente no quesito que se compara os ganhos financeiros da instituição com profissionais de outros órgãos, bem como com relação ao que o sujeito produz para instituição.

Espera-se, por fim, que este trabalho sirva de base de dados, para que os gestores da diretoria em questão propiciem um melhor atendimento no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, nos planejamentos vindouros, assim como, para estudos futuros neste campo da pesquisa.

## 6 REFERÊNCIAS

COSTA, R. L. O que é qualidade de vida? Novembro 2008. Disponível em: <<http://palavriado24.blogspot.com.br/2008/11/o-que-qualidade-de-vida.html>>. Acesso em: 12 fev. 2013.

CARMELLO, E. **Qualidade de vida no trabalho**. IV Congresso Norte Paranaense de Recursos Humanos, jan/2012. Disponível em: <[http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=a7o2sdrwi](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=a7o2sdrwi)>. Acesso em: 11 fev. 2013.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001

MASSOLLA, M. F.; CALDERARI, P. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. III ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO UNISALESIANO. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2013.

MEDEIROS, J. P. et al. Diagnóstico da qualidade de vida no trabalho (QVT) de frentistas de postos de combustíveis e suas interfaces com a qualidade dos serviços prestados. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 3, p.71-89, 12 jul. 2007.

MEDEIROS, J. P. **Qualidade de Vida no Trabalho da EMATER-RN**: a busca da síntese de um instrumento de pesquisa. UFRN, Natal, 2007. 158 f.

SILVA, I. L. **A construção de um projeto de Qualidade de Vida para os servidores/as do IFRN Natal Central**. 2012. Trabalho de Conclusão (Pós Graduação)-Curso de Educação Física,UFRN,Natal,2012.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p.23-35, 12 jul. 2007. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 07 fev. 2013.