

IFRS – Relatório parcial para o objetivo estratégico PC4 no PDI 2019-2023:
Promover QVT na instituição
Ano-base 2020

Introdução - Conceito QVT¹

Historicamente, qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido abordada sob diferentes perspectivas, com base em pressupostos norteadores, visão de ser humano, concepção de trabalho, enfoques de gestão, condições para respeitar e ser respeitado como profissional, etc. (Ferreira, Alves e Tostes, 2009; Limongi e Assis, 1995). Em uma primeira diferença de enfoques, ressaltamos duas concepções de QVT: a assistencialista e a preventiva. A primeira concepção oferece aos trabalhadores uma variedade de atividades do tipo antiestresse. Neste caso, o foco é na pessoa a ser tratada, o caráter é assistencial e a ênfase é em extrair maior produtividade possível do indivíduo. Já na abordagem de natureza preventiva, o foco consiste na remoção dos problemas geradores de mal-estar; considerando os cinco fatores basilares: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, crescimento/reconhecimento e elo com a vida social. Na QVT preventiva, existe a busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais; onde a produtividade deixa de ser o foco exclusivo de QVT e passa a ser consequência (Ferreira, 2011). Esta visão aproxima-se, em parte, ao campo científico da ergonomia da atividade.

Outra diferenciação conceitual importante a ser feita é sobre qualidade de vida em geral e QVT. A qualidade de vida envolve hábitos, percepções e condições de saúde da pessoa em sua vida, nos domínios físico, psicológico, de independência, das relações sociais, meio ambiente e espiritualidade; enquanto a QVT trata destes aspectos **relacionados a, mediados por ou influenciados pelo trabalho**. Por isso, as políticas, programas e ações de intervenção nas organizações só podem tratar de QVT, embora a instituição possa também orientar de forma educativa complementar os indivíduos para a qualidade de vida em geral.

Considerando as diretrizes técnicas e legais, atualmente, o conceito utilizado na administração pública federal (APF) integra duas perspectivas na abordagem de QVT:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

¹ Para saber mais sobre QVT no serviço público brasileiro: Ferreira, Mario Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

Destacamos que qualidade de vida no trabalho, responsabilidade social e saúde do trabalhador têm sido considerados fatores determinantes nas instituições. Apesar de ser difícil caracterizar como doenças laborais as enfermidades que normalmente estão relacionadas à vida pessoal/social do trabalhador, algumas vêm ganhando conotação mais laboral. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) aponta novos tipos de doenças profissionais, como transtornos esqueléticos e transtornos mentais, com destaque para o estresse e riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Alertando que as consequências dos transtornos mentais vão além das sintomatologias de angústia, cansaço crônico, ansiedade, etc., e que existe forte relação do estresse com transtornos musculoesqueléticos, cardiovasculares e digestivos.

Portanto, nossa perspectiva de saúde do trabalhador deve remeter-nos a um olhar atento na relação saúde-trabalho de forma integral, visando a promoção e a proteção dos servidores e a intervenção nos ambientes laborais baseada em diagnósticos e notificações. Assim, torna-se possível desenvolver institucionalmente ações voltadas à QVT dos trabalhadores no IFRS para a proteção da saúde, redução de doenças ocupacionais e do tempo de afastamento dos servidores no trabalho.

Ao final, é preciso ter em mente que conceber e implantar ações de QVT no contexto público é subsidiar o desenvolvimento de políticas organizacionais que melhoram a QVT do servidor e, por consequência, a produtividade da organização e, portanto, contribuem para a qualidade do serviço público prestado aos cidadãos para os quais a instituição trabalha.

PDI IFRS 2019-2023: Indicadores PC4

Em diálogo entre o Departamento de Planejamento Estratégico e a Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor, a partir dos materiais sugeridos pela comunidade acadêmica na construção do atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFRS, foram definidos 3 indicadores para monitorar este objetivo estratégico (PC4); cuja definição e resultados do ano 2020 são apresentados abaixo:

1. Servidores afastados – Percentual de servidores afastados por motivo de saúde.

Dados de afastamento obtidos nos sistemas de governo SIASS e SIAPE-Saúde, em comparação ao total de servidores ativos extraído do SIGRH/IFRS.

Resultado do indicador em 2020: 7,1%

O resultado é considerado **abaixo da média**, pelos registros existentes nos relatórios de gestão da DGP de anos anteriores (2019, 2014, 2015).

2. Escala QVT – Índice de qualidade de vida no trabalho.

Dados obtidos a partir da parte objetiva da escala IA_QVT (Ferreira, 2009), na métrica sugerida pelo autor.

Resultado do indicador em 2020: 6,57.

O resultado é considerado um índice de **bem-estar moderado** entre os servidores da instituição.

3. Ações para QVT realizadas – Quantidade de ações realizadas e alcance aos servidores.

Dados obtidos a partir de relatório das unidades organizacionais e análise conceitual da equipe de saúde.

Resultado do indicador em 2020: 108.192.

O resultado **não tem parâmetro de comparação**, visto ter sido o primeiro levantamento neste formato.

Em sequência apresentamos um resumo mais detalhado dos resultados de cada indicador.

1. Servidores afastados

Até a data de atualização deste relatório, temos o registro de 166 diferentes servidores afastados do trabalho por motivo de saúde em 2020, de acordo com os relatórios extraídos nos sistemas SIAPE-Saúde e SIASS. Este quantitativo representa **7,1% do total de profissionais** ativos no IFRS em dez/2020, de acordo com o relatório extraído no sistema SIGRH.

Foram 220 afastamentos registrados, totalizando 5.445 dias de afastamento (média de 24,75 dias de afastamento por atestado). A maior parte dos afastamentos (65%) teve início no primeiro trimestre do ano (janeiro a março de 2020). Em 2020, houve maior prevalência de doenças relacionadas ao sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, transtornos mentais e comportamentais e lesões, envenenamento e algumas consequências de causas externas, conforme gráficos abaixo.

Gráfico 1. Período do afastamento (data de início).

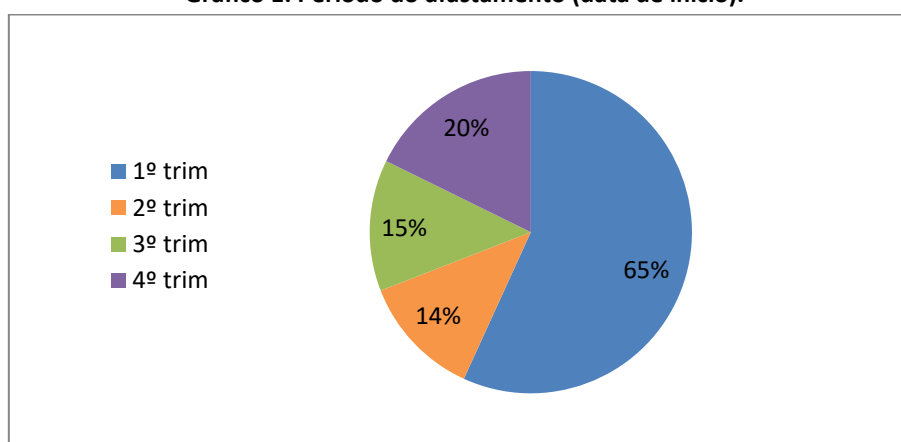
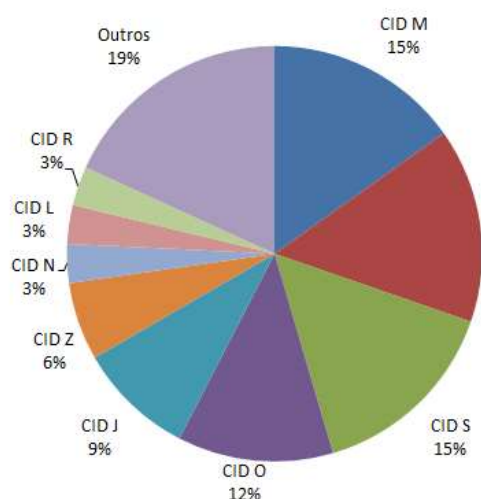


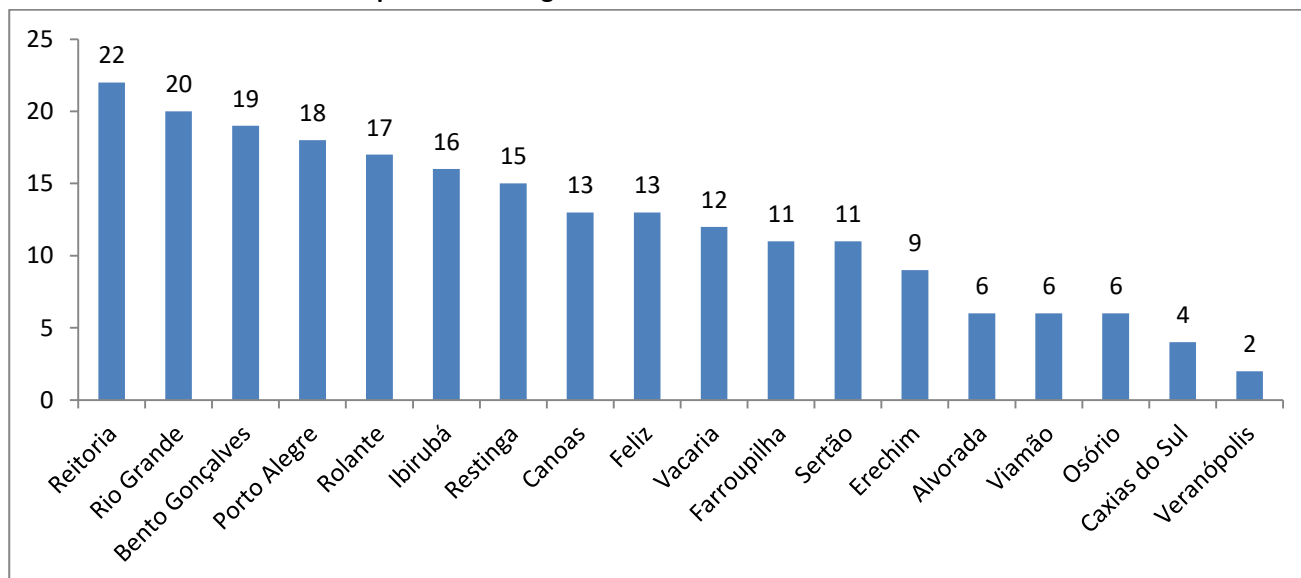
Gráfico 2. Motivo do afastamento (grupo de CID – Código internacional de doenças)



CID M – Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo
CID F – Transtornos mentais e comportamentais
CID S – Lesões, envenenamento e algumas consequências de causas externas
CID O – Condições relacionadas a gravidez, parto e puerpério
CID J – Doenças do aparelho respiratório
CID Z – Outros fatores que influenciam estado de saúde e busca de serviços de saúde
CID N – Doenças do aparelho geniturinário
CID L – Doenças da pele e do tecido subcutâneo
CID R – Sintomas e sinais anormais em exames clínicos e de laboratório
Outros – Soma de todos os outros grupos do CID

Com relação ao perfil dos servidores afastados, observamos maioria mulheres (62,7%), na faixa etária de 31 a 40 anos (56,8%) e pertencente à carreira TAE (65,9%). Maior incidência de afastamentos por saúde foram registradas a servidores da Reitoria (22 afastamentos), campi Rio Grande (20), Bento Gonçalves (19), Porto Alegre (18) e Rolante (17).

Gráfico 3. Afastamentos por unidade organizacional.



A título de comparação, apresentamos alguns dados de anos anteriores:

Tabela 1. Quantidade de afastamentos e dias de afastamento no IFRS

Ano	2014*	2015*	2019*	2020*
Afastamentos	197	752	978	220
Dias de afast.	5.744	Sem info.	12.211	5.445

* Dados de 2014 e 2015 extraídos do relatório de gestão elaborado e publicado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). Dados de 2019 e 2020 publicados e atualizados pela Coordenadoria de Atenção à Saúde do Servidor (SATS).

No tocante ao direito à saúde no serviço público federal, a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) define diretrizes para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e de promoção à saúde do servidor. Trata-se de uma política transversal para implementação descentralizada e coletivizada, amparando-se na interrelação entre vigilância, promoção da saúde, perícia oficial e assistência em saúde suplementar. Em complemento, temos a Portaria Normativa nº 3/2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, com objetivos de estimular ações de educação e promoção em saúde em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução de riscos; propiciar ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento dos gestores e demais servidores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho; intervir nas determinantes do processo saúde e doença e do processo de adoecimento em seus aspectos individuais e nas relações coletivas do ambiente de trabalho; compreendendo melhor os processos de saúde-doença e contribuindo para a qualidade de vida. Assim, as ações de promoção da saúde têm como finalidade a melhoria dos ambientes da organização, do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, responsabilidade e a autonomia dos trabalhadores, contemplando abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais ou culturais, de maneira a favorecer os espaços de convivência e de produção da saúde.

2. Escala QVT

A pontuação de QVT no IFRS foi de 6,57, de acordo com a escala aplicada. O resultado é considerado pela literatura como um índice de bem-estar moderado entre os servidores da instituição. Abaixo segue maior descrição dos dados coletados.

A população de servidores na época do levantamento era de 2.333 docentes, técnicos e contratados ativos, conforme extração no SIGRH. O levantamento foi feito no período de 18 de janeiro a 19 de fevereiro de 2021, por meio de formulário eletrônico *online* com a ferramenta *GoogleForms*, e divulgado ao *e-mail* institucional pelo grupo de todos os servidores da instituição.

Foi utilizada a parte objetiva da escala IA_QVT (Ferreira, 2009), por ser comumente utilizado em outras instituições públicas federais, permitindo alinhamento teórico e comparação de resultados e estratégias de intervenção adotadas. Foi acrescentado também um levantamento sociodemográfico anterior à escala, para análise de dados complementares.

O IA_QVT se baseia no fundamento conceitual de que a QVT consiste nas representações que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de produção no qual estão inseridos com base em um contínuo constituído por um polo positivo – sentimentos expressos de bem-estar no trabalho – e um polo negativo – sentimentos expressos de mal-estar no trabalho (Ferreira, 2009). As questões objetivas estão em uma escala de 11 pontos (0=discordo totalmente e 10=concordo totalmente). Os resultados da parte objetiva são interpretados conforme Figura 1 abaixo, em que os resultados inferiores a 4 indicam mal-estar dominante e risco de adoecimento; o intervalo de 4 a 5,9 é considerado zona de transição e estado de alerta; e os resultados a partir de 6 são considerados em uma condição de bem-estar dominante.

Figura 1 – Cartografia Psicométrica de Interpretação dos Resultados do Inquérito de Qualidade de Vida no Trabalho.

Cartografia Psicométrica de Interpretação dos Resultados do IA_QVT											
----		---		--		-		Tendência -		Tendência +	
+		++		+++		++++					
0 - 0,9	1 - 1,9	2 - 2,9	3 - 3,9	4 - 4,9	5 - 5,9	6 - 6,9	7 - 7,9	8 - 8,9	9 - 10		
mal-estar intenso		mal-estar moderado		ZONA DE TRANSIÇÃO		bem-estar moderado		bem-estar intenso			
MAL-ESTAR DOMINANTE						BEM-ESTAR DOMINANTE					
Risco de Adoecimento				Estado de Alerta		Promoção de Saúde					
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional.				Resultado mediano. Indicador "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho.		Resultado positivo que evidencia predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional.					

Fonte: Ferreira, 2009.

A Figura 1 apresenta como os resultados foram analisados na escala, desde o risco de adoecimento à promoção de saúde.

Recebemos a participação de 471 servidores (20,2%). Apesar de este levantamento não possuir o rigor de uma pesquisa científica, o percentual de respondentes foi semelhante ao definido como amostra total na pesquisa do IFRN (23%) realizada entre sua comunidade interna em 2018.

Entre os respondentes, observou-se predominância de servidores do sexo feminino (57%), na faixa etária de 36-45 anos (43%), residentes com família constituída (77%). Estes fatores são importantes em termos de QVT para considerarmos a fase de desenvolvimento profissional nesta faixa etária; bem como avaliar a possível interferência entre compromissos familiares e de trabalho.

Gráfico 4. Faixa etária

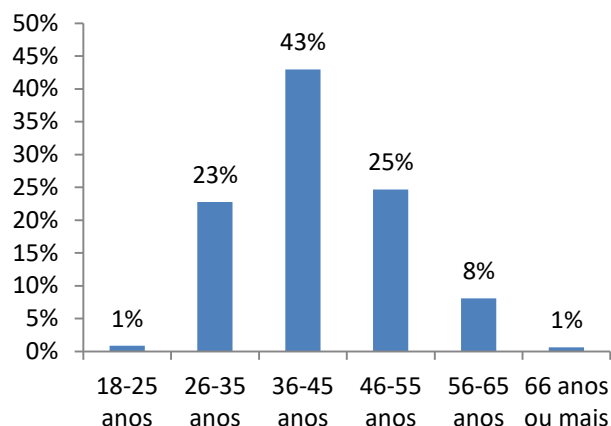
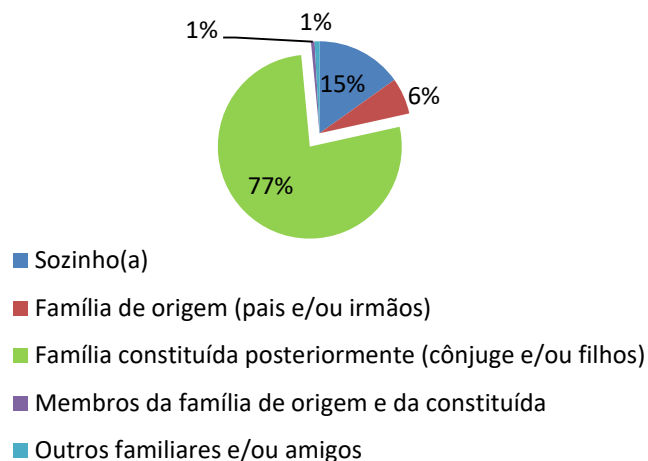


Gráfico 5. Na maior parte do tempo, reside com...



Considerando as diferentes realidades em cada município com unidade do IFRS, e por entender que o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho pode ser um fator que interfere na QVT, acrescentamos uma questão sobre este item. Evidenciou-se que 33% dos respondentes utilizam mais de meia hora para esta finalidade. Fator que deve ser considerado especialmente na previsão e organização de intervalos intrajornada. Bem como na definição de horários de atendimento ao público e/ou aulas.

Tabela 2. Tempo médio de deslocamento casa-trabalho

Até 15 minutos	37%
Entre 15 e 30 minutos	30%
Entre 30 minutos e 1 hora	19%
Entre 1 hora e 1 hora e meia	8%
Mais de 1 hora e meia	6%

Ao analisar os dados profissionais, observamos equilíbrio entre participantes professores (49,5%) e técnicos (50,5%), e maior parte dos respondentes (73,7%) afirmou não ocupar algum cargo de gestão (CD, FG ou FUC).

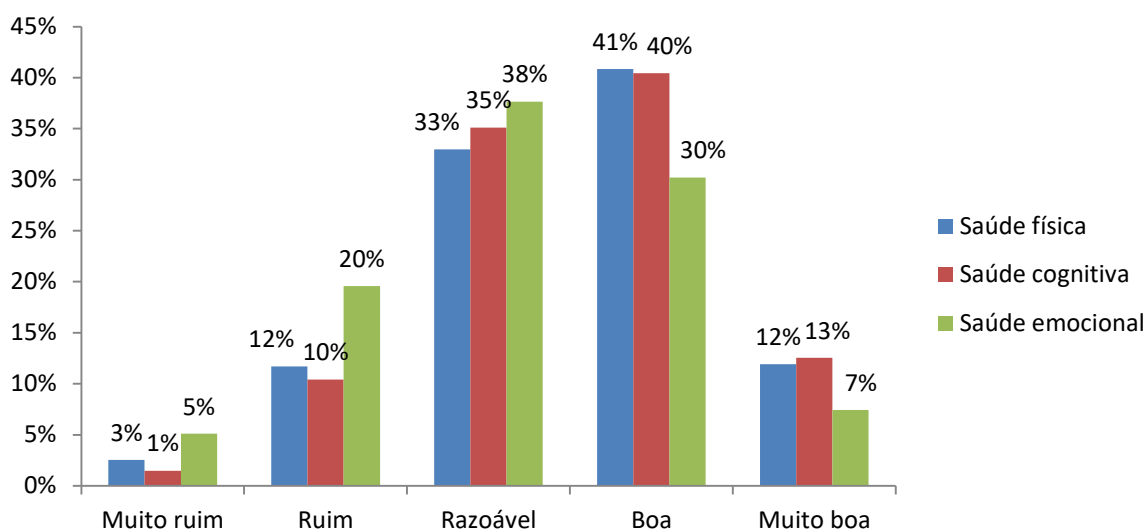
No que tange ao tempo de serviço no IFRS, 34% participantes está há menos de 5 anos na instituição.

Tabela 3. Tempo de exercício no IFRS

Menos de 6 meses	3%
De 6 meses a menos de 3 anos	15%
De 3 anos a menos de 5 anos	16%
De 5 anos a menos de 10 anos	29%
De 10 anos a menos de 20 anos	23%
De 20 anos a menos de 30 anos	2%
30 anos ou mais	1%
Não respondeu	12%

Nos aspectos de saúde, maior parte dos respondentes avaliou saúde física e saúde cognitiva como boas ou muito boas (53%). Evidenciamos maior relato de prejuízo em saúde emocional (25% ruim ou muito ruim), comparando a saúde física (15% ruim ou muito ruim) e cognitiva (11% ruim ou muito ruim).

Gráfico 6. Autoavaliação de saúde física, cognitiva e emocional.



Quanto à escala IA_QVT, o indicador geral no IFRS foi de **6,57**, considerado pela literatura como um índice de **bem-estar moderado** entre os servidores da instituição. Todas unidades organizacionais tiveram média na mesma faixa de bem-estar moderado. Observamos melhor QVT nas dimensões de *relacionamento socioprofissional* e *condições de trabalho*, e mais baixa QVT em *organização do trabalho* (considerada em zona de transição/alerta), conforme tabela abaixo.

Tabela 4. Dados gerais e por fatores de QVT na instituição e por unidade organizacional.

	Cond. de trabalho	Organização do trabalho	Relac. socioprofiss	Reconhec. e crescimento	Elo trabalho e vida social	QVT
IFRS	6,66	5,38	7,14	6,40	7,26	6,57
C. Canoas	5,86	5,36	6,67	5,46	7,30	6,13
C. Erechim	6,36	4,91	6,66	6,45	6,68	6,21
C. Ibirubá	6,38	4,99	7,13	5,72	6,99	6,24
C. Restinga	6,24	4,99	6,90	6,28	6,89	6,26
C. Sertão	6,85	5,42	6,66	5,71	7,09	6,35
C. Feliz	6,79	5,05	7,02	6,09	7,18	6,43
Reitoria	7,11	5,12	7,04	5,93	6,95	6,43
C. Rio Grande	6,37	5,55	7,02	6,22	7,17	6,47
C. B. Gonçalves	6,41	5,52	7,37	6,30	7,51	6,62
C. Caxias do Sul	7,13	5,73	7,25	6,40	7,08	6,72
C. Rolante	6,39	5,70	7,12	7,05	7,40	6,73
C. Vacaria	6,70	5,56	7,49	6,76	7,23	6,75
C. Alvorada	6,33	5,38	7,60	7,09	7,42	6,77
C. Porto Alegre	6,13	5,36	7,47	7,23	7,73	6,78
C. Farroupilha	7,35	5,85	7,53	6,85	7,51	7,02
C. Osório	7,33	5,47	7,45	7,20	7,73	7,04
C. Viamão	6,76	5,32	7,64	8,36	8,18	7,25
C. Veranópolis	8,02	5,67	7,58	8,02	8,17	7,49

Analisando os respondentes individualmente, observamos 65% dos participantes em zona de bem-estar, de acordo com a referência da literatura. Merece destaque a prevalência de zona de bem-estar na dimensão *organização do trabalho*, indicada por apenas 34% dos participantes no IFRS (Gráfico 8).

Gráfico 7. Distribuição dos participantes conforme zonas do IA_QVT (geral)

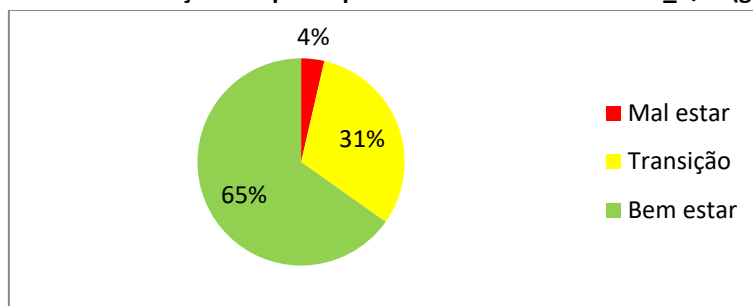
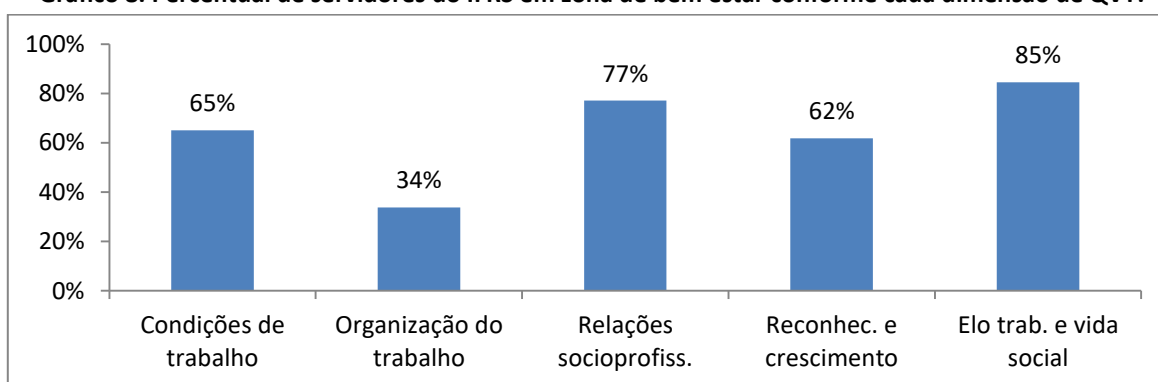


Gráfico 8. Percentual de servidores do IFRS em zona de bem-estar conforme cada dimensão de QVT.



Com relação à dimensão *condições de trabalho*; a média no IFRS foi 6,6, indicando bem-estar moderado nos aspectos inerentes ao ambiente de trabalho. A maioria dos itens deste fator teve média na zona de bem-estar; os itens melhor pontuados (média 7,66) foram os relacionados à segurança física e precariedade das condições (item invertido, quanto menos precárias, melhor). Dois itens deste fator tiveram média em zona de transição; o pior pontuado (5,92) foi quanto à satisfação sobre o espaço físico.

Tabela 5. Média dos itens no fator condições de trabalho*.

Condições de trabalho (m=6,66)	
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física	7,66
As condições de trabalho são precárias	7,66
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	6,95
O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas	6,76
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	6,70
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas	6,62
O material de consumo é suficiente	6,60
A temperatura ambiente é confortável	6,56
O local de trabalho é confortável	6,25
O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	6,20
O suporte recebido para as atividades é suficiente	5,99
O espaço físico é satisfatório	5,92

*Os itens com significado invertido já tiveram sua pontuação ajustada.

A dimensão *organização do trabalho* apresentou a média mais baixa em comparação às demais, a qual foi 5,38, caracterizando um estado de alerta. A maioria dos itens deste fator teve média na zona de transição; os aspectos melhor avaliados dizem respeito ao trabalho sem pressão e tempo para pausas; os pior avaliados referem-se à sobrecarga e cobrança de prazos.

Tabela 6. Média dos itens no fator organização do trabalho*.

Organização do trabalho (m=5,38)	
Posso executar o meu trabalho sem pressão	6,71
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho	6,18
Existe forte cobrança por resultados	5,81
As normas para a execução das tarefas são rígidas	5,53
Existe fiscalização do desempenho	5,24
O ritmo de trabalho é excessivo	5,10
As tarefas são repetitivas	5,04
Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	4,92
Há cobranças de prazos para o cumprimento de tarefas	3,90

*Os itens com significado invertido já tiveram sua pontuação ajustada.

Por sua vez, a dimensão *relações socioprofissionais* teve média de 7,14, indicando bem estar moderado entre os servidores. A maioria dos itens apresentou média em zona de bem estar; destacando-se o acesso a e relação cooperativa com a chefia, como aspectos melhor avaliados. Em zona de transição, indicando alerta, temos os itens relacionados à comunicação, conflitos e divisão de tarefas.

Tabela 7. Média dos itens no fator relacionamento socioprofissional*.

Relacionamento socioprofissional (m=7,14)	
É fácil o acesso à chefia imediata	8,33
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	8,07
Tenho livre acesso às chefias superiores	8,06
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar	7,89
Tenho liberdade na execução das tarefas	7,72
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	7,65
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo	7,50
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	7,39
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	7,00
É comum a não conclusão de trabalhos iniciados	6,99
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	6,80
Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	6,79
Há confiança entre os colegas	6,48
A comunicação entre servidores é insatisfatória	5,97
É comum o conflito no ambiente de trabalho	5,86
A distribuição das tarefas é justa	5,80

*Os itens com significado invertido já tiveram sua pontuação ajustada.

Na dimensão *reconhecimento e crescimento profissional*, observamos uma média de 6,4, caracterizando um estado de bem estar moderado entre os sujeitos. A maioria dos itens apresentou média em nível indicativo de bem estar; o melhor e o pior avaliado dizem respeito à prática de reconhecimento no trabalho, indicando que esta é importante para a QVT porém não é uma prática efetiva na instituição. Também com média em zona de transição, destacamos a percepção sobre as oportunidades de crescimento serem iguais para todos.

Tabela 8. Média dos itens na dimensão reconhecimento e crescimento profissional*.

Reconhecimento e crescimento profissional (m=6,4)	
A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional	7,28
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	7,02
Tenho a impressão de que, para o IFRS, não existo	7,00
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	6,91
Recebo incentivos de minha chefia	6,73
O IFRS oferece oportunidade de crescimento profissional	6,55
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no Instituto	6,45

Há incentivos do Instituto para o crescimento na carreira	6,42
Minha dedicação ao trabalho é reconhecida	6,19
O resultado obtido com o meu trabalho é reconhecido	6,10
Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho	6,09
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no IFRS	6,01
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	5,51
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no IFRS	5,30

*Os itens com significado invertido já tiveram sua pontuação ajustada.

Por fim, quanto à dimensão *elo trabalho e vida social*, os dados coletados apontaram uma média de 7,26, a média mais alta em comparação às demais. De maneira geral, os participantes relataram equilíbrio de sentimentos entre as relações pessoais e profissionais, com percepção de relevância social de seu trabalho. Os itens melhor e pior avaliados dizem respeito à relação de seu trabalho com a sociedade, indicando diferença entre o que julga individualmente como contribuição social e o que avalia que a sociedade percebe.

Tabela 9. Média dos itens na dimensão elo trabalho e vida social*.

Elo trabalho e vida social (m=7,26)	
O trabalho que faço é útil para a sociedade	8,26
Sinto-me mais feliz no trabalho no Instituto do que em minha casa	8,03
Sinto-me mais feliz no trabalho no Instituto do que com minha família	8,01
Gosto da Instituição onde trabalho	7,88
Disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo	7,44
Sinto que o meu trabalho no IFRS me faz bem	7,38
As atividades que realizo são fonte de prazer	7,15
O tempo de trabalho que passo no IFRS me faz feliz	6,69
Sinto-me mais feliz no trabalho no Instituto do que com amigos	6,62
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	5,16

*Os itens com significado invertido já tiveram sua pontuação ajustada.

Este levantamento, por ser o primeiro neste formato dentro do IFRS e em um contexto atípico nas realidades de trabalho em 2020, deve ser analisado com cautela. O monitoramento contínuo permitirá melhor compreensão dos dados; e este é o objetivo de criar indicadores institucionais para o PDI. A partir deste momento, temos alguns pontos de partida. A título de contribuição para cuidadosa análise a ser feita, apresentamos um comparativo da escala de QVT aplicada no IFRS com os dados do IFRN em 2018 publicados em seu site institucional.

Tabela 10. Comparativo de médias gerais de QVT e por dimensões, IFRS (2020) e IFRN (2018).

	IFRS (2020)	IFRN (2018)
Condições de trabalho	6,66	7,8
Organização do trabalho	5,38	5,1
Relacionamento socioprofissional	7,14	7,7
Reconhecimento e crescimento profissional	6,40	7,1
Elo trabalho e vida social	7,26	7,8
Média geral de QVT	6,57	7,2

Tabela 11. Percentual servidores em estado de bem estar, transição e mal estar de QVT (IFRS/IFRN)

	IFRS (2020)	IFRN (2018)
Estado de bem estar	65%	83,5%
Estado de transição (alerta)	31%	14,9%
Estado de mal estar (risco adoecimento)	4%	1,5%

3. Ações para QVT realizadas

Em 2020, foram 28 ações voltadas para a QVT realizadas no IFRS, com alcance entre os servidores de 3.864 impactos, de acordo com o Relatório de Ações e Resultados (RAR) das unidades organizacionais. Assim, calculamos o indicador (número de ações X servidores envolvidos) de 108.192.

O RAR foi elaborado pelos *campi*, sob orientação do Departamento de Planejamento Estratégico (DPE) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI), com o objetivo de relatar os resultados alcançados frente às principais ações realizadas no exercício de forma a propiciar a síntese de suas realizações. O relatório traz informações referentes à execução do Plano de Ação 2020 e conseqüentemente avalia se os objetivos estratégicos da instituição estão sendo atingidos ou não. Os relatórios completos preenchidos pelos *campi* estão disponíveis no [site institucional](#).

Dentro deste contexto estão inseridas as ações referentes ao objetivo estratégico PC4 – Promover e Incentivar a qualidade de vida dos servidores, no qual o DPE encaminhou aos Gestores Institucionais (DI's) um documento elaborado pela SATS, que orientava a respeito dos conceitos sobre qualidade de vida no trabalho. Após consulta a seus servidores, os *campi*, preencheram quais foram as suas ações voltadas a QVT executadas em 2020.

A análise foi feita pela SATS e, após devolutiva e diálogo com o DPE, integramos e apresentamos a síntese no presente documento. Foram excluídas as ações voltadas aos discentes (como orientação para auxílios estudantis) e atendimentos assistenciais realizados em saúde; mantendo-se os itens que se referem tecnicamente a QVT.

As ações de capacitação, apesar de atuarem para promoção de Qualidade de Vida no Trabalho, já estão totalmente incluídas em outro relatório institucional. Desta forma, optamos por fazer apenas referência aos dados do PC3 institucional – Promover a capacitação e qualificação dos servidores com foco nos objetivos estratégicos institucionais. Ainda, a ação de organização do trabalho remoto durante a pandemia, citada por dois *campi*, teve o público ampliado para “toda a instituição”.

Conforme Gráfico 9, os *campi* Ibirubá e Caxias do Sul relataram maior quantidade de ações realizadas (8 ações, cada), bem como maior público atingido. Os *campi* Rolante, Vacaria, Restinga, Porto Alegre, Canoas e Alvorada também relataram ações voltadas para a QVT em suas unidades. Na sequência (Tabela 13), uma síntese das ações realizadas.

Tabela 12. Quantidade de ações e servidores envolvidos por campus

	Quantidade de ações realizadas	Servidores envolvidos**
Toda instituição	1*	2.333
Alvorada	2	18
Canoas	3	158
Caxias do Sul	8	515
Ibirubá	8	624
Porto Alegre	2	15
Restinga	1	86
Vacaria	2	80
Rolante	1	35
TOTAL IFRS	28	3.864

*Organização das atividades de trabalho de forma remota. ** Soma de servidores envolvidos nas ações do campus

Gráfico 9. Quantidade de ações realizadas por unidade e total do IFRS.



Tabela 13. Exemplos de ações realizadas

Adequação do espaço físico de trabalho – promoção de temperatura agradável (condicionadores de ar), ventiladores de teto, mesas adequadas, boa iluminação
Adequações físicas para melhor circulação ou aumento dos espaços de trabalho
Correções para diminuir risco de incêndio ou outros acidentes
Banheiros adaptados em todos os blocos, rampas de acesso
Disponibilização de sinal de internet <i>wifi</i> para trabalho no campus
Aquisição ou produção de equipamentos de proteção individual (EPI) aos servidores
Reuniões voltadas para a escuta e diálogo com servidores, para maior transparência de critérios nas decisões administrativas e estratégicas
Otimização de processos para melhor atendimento à comunidade interna e externa
Organização do trabalho remoto durante a pandemia (flexibilidade e orientações)
Incentivo às ações promovidas pela SATS, sobre organização e condições do trabalho remoto, e sobre convívio familiar no trabalho remoto / pandemia
Atividades de integração como encontros virtuais, rodas de conversa, mateada, café, chá da tarde (um exemplo: criar um ambiente de trocas de experiências e ideias, de forma mais descontraída, onde todos pudéssemos compartilhar como estávamos enfrentando o isolamento e todas as grandes mudanças que fomos submetidos durante o ano de 2020)
Mensagens aos servidores em datas comemorativas
Recomposição da CISSPA (espaço para avaliar e propor melhorias em termos de saúde do servidor e qualidade de vida no trabalho no campus)
Criação do núcleo de memória (espaços para reconhecimento das contribuições individuais e institucionais à sociedade)
Roda de Conversa, incluindo homenagem aos servidores que completaram 10 anos de Instituição, que consistiu em um bate-papo descontraído, em que os colegas puderam relembrar o começo de sua trajetória no Campus. Todos tiveram a oportunidade de responder ao tema do evento: Qual a grande contribuição do Instituto Federal na sua vida pessoal e profissional?

Por ser um indicador novo, ainda estamos trabalhando e aprimorando as iniciativas e a prestação de informações como fonte de dados. Juntamente com os demais indicadores, consideramos o presente relatório um significativo avanço para cumprimento dos objetivos estratégicos de promoção da qualidade de vida no trabalho aos servidores do IFRS.