



A qualidade de vida no trabalho no contexto da Educação Profissional e Tecnológica: análise do Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal do Paraná

Andreza Seixas¹, Cláudia das Graças Cândido², Wilson Lemos Júnior³

Resumo: Na perspectiva de que as pessoas são um patrimônio essencial para as organizações e os responsáveis diretos por seu desempenho é que esta pesquisa tem o objetivo de identificar se a questão da qualidade de vida no trabalho está inserida de forma relevante no Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal do Paraná. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, fundamentada em uma pesquisa bibliográfica e documental. Constatou-se que não há uma referência direta à importância da qualidade de vida no trabalho dos servidores o que evidencia a necessidade de uma atenção especial às políticas internas que proporcionem a conscientização e a implementação de ações e programas que tratem do tema.

Palavras-chave: Gestão; motivação; qualidade de vida no trabalho; desempenho; PDI.

Abstract: From the perspective that people are an essential asset for organizations and those directly responsible for their performance the research aims to identify whether the issue of quality of life in work is relevantly placed in the Development Plan Institutional of the Federal Institute of Paraná. A survey was carried out qualitative, descriptive and exploratory, based on a bibliographical and documentary research. It was found that there is no reference direct to the importance of the quality of life at work of the servers highlights a special attention to internal policies that provide awareness and implementation of actions and programs that deal with the theme.

Keywords: Management; motivation; quality of life at work; performance; PDI

1 Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal do Espírito Santo (ProfEPT) - Instituição Associada campus Curitiba/IFPR, e-mail: andreza.seixas@ifpr.edu.br

2 Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal do Espírito Santo (ProfEPT) - Instituição Associada campus Curitiba/IFPR, e-mail: claudia.candido@ifpr.edu.br

3 Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) - Instituição Associada campus Curitiba/IFPR, e-mail: wilson.lemos@ifpr.edu.br

1. Introdução

Os impactos nas relações interpessoais afetam diretamente o ambiente de trabalho. Há uma tendência de que os gestores busquem entender e trabalhar a motivação para explicar as forças que influenciam o desempenho das pessoas em trabalhos realizados internamente nas organizações. Estudos comprovam que o desempenho das pessoas depende de sua motivação, e o desempenho das organizações depende das pessoas, portanto entender esse processo todo é de extrema importância para as organizações.

De modo que grandes desafios são postos nos tempos atuais, e os gestores têm rotineiramente o desafio de criar um clima de trabalho estimulador, satisfatório e produtivo tanto para a organização quanto para seus profissionais. As teorias estudadas podem sensibilizar as lideranças e as equipes para implementação de ações que promovam a motivação e um melhor desempenho das atividades.

A competitividade e a complexidade do mercado globalizado exigem das organizações formas estratégicas de gerenciar seus recursos, principalmente os recursos humanos que são o seu diferencial competitivo, assim num cenário de intensa cobrança por resultados, ganha a organização que tiver a equipe de profissionais melhores preparados e motivados.

Isso também ocorre no contexto das organizações públicas que, em muitos casos, já têm efetivado mudanças de paradigmas da gestão a qual antes era inspirada em teorias estritamente gerenciais e burocráticas agora busca uma estratégia de ação com foco no comportamento de seus profissionais, na saúde integral - física e psicológica – ou seja, cuidando de sua qualidade de vida a fim de entregar à sociedade serviços, processos e produtos com eficiência, eficácia e qualidade.

Assim, o Instituto Federal do Paraná, integrante da Rede Federal da Educação Profissional, busca na perspectiva do planejamento participativo, democratizando suas ações, por meio do Plano de Desenvolvimento Institucional resalzar um diagnóstico da realidade da escola em seu contexto social para traçar estratégias que garantam a qualidade na prestação de seus serviços.

Diante desse pressuposto, o objetivo central da pesquisa é identificar como o IFPR aborda no Plano de Desenvolvimento Institucional, temas que interferem direta/indiretamente na qualidade de vida do trabalho dos seus servidores.

2. Referencial Teórico

No contexto da Administração moderna, a visão que se tem do homem e de seu papel na empresa deve ser convergente com o comportamento empresarial pretendido, do contrário, a cultura e o ambiente interno não serão propícios a qualquer desenvolvimento. Para o fortalecimento de uma instituição, a comunidade envolvida deve debater e construir coletivamente seu planejamento e seu enfoque de modo democrático, delineando um novo olhar estratégico ao servidor que executa as atividades, refletindo o individual de cada pessoa envolvida no processo.

Nessa perspectiva, as pessoas são um patrimônio essencial, pois tudo iniciam, desenvolvem e concluem suas atividades e reflexões sobre a prática,

portanto são responsáveis diretas pelo desempenho da empresa. (BERNARDI, 2010, p. 130).

Para isso, a administração precisa compreender as pessoas, os grupos e a comunidade. Seu objetivo maior deve ser a integração das pessoas e a coordenação de suas atividades. Nesse processo, a motivação vem a ser a responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços da pessoa para o alcance de determinada meta, condição que a mantém focada na realização das tarefas até que seus objetivos sejam atingidos. (ROBBINS *et all*, 2010, p. 196-197)

O estudo da motivação refere-se às razões pelas quais as pessoas se comportam de certo modo, trata-se de uma força direcionada dentro dos indivíduos, pela qual eles tentam alcançar uma meta, a fim de preencher uma necessidade ou expectativa. (SILVA, 2008, p. 203)

“Quanto à sustentabilidade do conhecimento e dos negócios, deve-se lembrar que a sua base de apoio está nas relações saudáveis entre as pessoas que compõem uma organização e entre estas e seus diversos públicos”. (OLIVEIRA, 2008, p. 395).

Tendo em vista que a sociedade está rapidamente se transformando numa sociedade de organizações todas as instituições terão que responder pela qualidade de vida e fazer da satisfação dos principais valores, crenças e objetivos sociais uma das metas fundamentais de suas atividades cotidianas. As instituições terão de aprender a compatibilizar a qualidade de vida com suas próprias tarefas e convertê-la num negócio lucrativo. (DRUCKER, 1981, p. 53)

Assim, para Chiavenato (2010, p. 487) a QVT trata de duas posições antagônicas: o desenvolvimento do bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho pelos profissionais; e o interesse das organizações de potencializar a produtividade e a qualidade.

Dessa forma, a gestão que busca um desempenho com qualidade, nas organizações, depende fundamentalmente da otimização do potencial humano, e quão bem eles se sentem na empresa, ou seja, a base da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é a visão integral das pessoas com enfoque biopsicossocial.

Profissionais, quando realizam atividades com exaustivo esforço físico, ou alienantes ou realizadas em ambiente de tensão, têm maiores chances de desenvolver estresse, que acarreta efeitos psicológicos negativos.

O estresse depende da capacidade de adaptação, que envolve o equilíbrio entre a exigência que a tarefa faz a quem a realiza e a capacidade da pessoa que a realiza. Dentro desse contexto, desenvolver atividades com este equilíbrio acarretará produção de bem-estar, sendo a sua falta a desencadeadora de diferentes graus de incerteza, conflito e sensação de desamparo. O equilíbrio, ou desequilíbrio pode ser produzido não apenas por uma tarefa, mas por uma conjuntura. (MAXIMIANO, 2011, p. 271)

Embora o estresse tenha uma conotação negativa, muitos profissionais o veem de maneira positiva quando apresenta uma oportunidade de ganho potencial.

Dentro desse viés, os estressores por desafio (ou associados com a carga de trabalho, pressão para finalização das tarefas e urgência do tempo), operam de maneira diferente dos estressores por obstáculo (impedem alguém de alcançar seus objetivos – burocracia, política da empresa e confusões com as responsabilidades no trabalho).

Geralmente, o estresse aparece associado às demandas (responsabilidades, pressões, obrigações, incertezas) ou recursos (algo que está sob o controle de alguém para ser usado na resolução das demandas), sendo os fatores que o desencadeiam no ambiente de trabalho:

Fatores ambientais:

- a. Incerteza econômica: mudanças nos ciclos dos negócios (recessão);
 - b. Incerteza política: sistemas políticos instáveis;
 - c. Incerteza tecnológica: quando as inovações poder tornar obsoletas as habilidades dos trabalhadores a curto prazo.
 - d. Fatores organizacionais:
 - e. Demandas de tarefas: fatores relacionados ao trabalho, como as características da atividade, as condições de trabalho e o ambiente físico.
 - f. Demandas de papéis: pressão sofrida em função do papel desempenhado na organização;
 - g. Demandas interpessoais: pressões exercidas pelos outros funcionários.
- Fatores individuais: fatores da vida pessoal dos funcionários como as questões familiares, os problemas econômicos e as características de personalidade. (ROBBINS *et al*, 2010. P. 583-585)

As diferenças individuais que interferem na capacidade de lidar com o estresse são percepção, experiência profissional, apoio social e personalidade. Pode-se compreendê-las como:

- a. Percepção: quando o potencial de estresse não está na condição objetiva e sim na interpretação que o funcionário faz dessa condição.
- b. Experiência no trabalho: as pessoas que permanecem mais tempo na empresa são as que têm mais tolerância ao estresse ou desenvolvem mecanismos de adaptação e sofrem menos com ele.
- c. Apoio social: a relação amigável com os colegas e chefes pode minimizar os efeitos negativos das atividades mais estressantes.
- d. Traço de personalidade: trata-se das pessoas que se irritam com facilidade, que mantêm sempre ar hostil e que demonstram uma desconfiança constante com relação aos outros têm uma carga de estresse maior. Os workaholics são pessoas obcecadas no trabalho, criam responsabilidades profissionais adicionais para satisfazer sua compulsão interior de trabalhar mais e não necessariamente são mais produtivos que os outros funcionários, embora se esforcem para isso. (ROBBINS *et al*, 2010, p. 586)

Nessa perspectiva, no âmbito da governança pública, há uma tendência das instituições em colocar seus profissionais como elementos cruciais para a implementação de suas ações, uma vez que ao desempenharem seus papéis, tornam a governança possível e são responsáveis pela imagem que os cidadãos têm do governo. Diante disso, é crucial que o setor público se preocupe com a forma como recruta, recompensa e gerencia seus agentes, capacitando e motivando-os para atuarem no serviço público a fim de que possam desenvolver uma boa governança para os cidadãos. (BRASIL, 2018, p. 13; 22)

Assim, criar e manter a confiança do cidadão requer não apenas o bom funcionamento dos governos de acordo com o que prevê a lei, mas também exige que o governo a realize. Para tanto, instrumentos como a gestão do desempenho tornaram-se mais importantes não apenas na gestão interna, como também para justificar a própria existência do governo perante seus cidadãos. Os fardos colocados sobre os que tentam governar tornaram-se ainda mais pesados, e as expectativas dos cidadãos ainda maiores, porém a boa governança pode legitimar as ações do setor público. (BRASIL, 2018, p. 22)

Dessa forma, cada vez mais os administradores contemporâneos têm utilizado o processo de Planejamento Estratégico como uma valiosa ferramenta para desenvolvimento pessoal, organizacional ou institucional. O Planejamento Estratégico é um processo sistemático de autoconhecimento e desenvolvimento organizacional que ao definir condições futuras almejadas

deve fazer uma análise apurada sobre sua situação em relação ao ambiente, planos de ação, com o estabelecimento de responsáveis, custos e prazos, a fim de que seja possível o acompanhamento de atividades, gerando flexibilidade para atualização e aprimoramento do planejamento instituído. (UFRPE, 2020, p. 8)

Nesse sentido, a gestão do IFPR, como toda instituição educativa, exige planejamento de todas as atividades escolares, não somente no âmbito pedagógico, mas de forma global que considera a sua identidade para o estabelecimentos de diretrizes, objetivos, metas e estratégias de ações a fim de caminhar para um futuro melhor e de excelência.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), é uma forma intencional de guiar a Instituição para a oferta de serviços de qualidade, em relação a atender todas as dimensões exigidas pelo Decreto nº 9235/2017, nos processos de avaliação e auditorias externas para avaliação da Instituição de Educação Superior (IES), quanto revisitar a própria história, como caminha a práxis pedagógica, a política de formação de seus profissionais, reafirma seu compromisso com a comunidade acadêmica e com os órgãos de regulação e aos que está subordinada.

Assim, o PDI para o quinquênio 2019/2023 – do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR) é um instrumento de gestão, norteador da Instituição no que diz respeito à sua filosofia de trabalho, a missão que se propõe, seus objetivos estratégicos e as diretrizes pedagógicas que orientam suas ações. Foi construído de forma participativa por várias comissões compostas por representantes da comunidade interna e externa, percorrendo todos os campi com audiências públicas num período de fevereiro a junho de 2018, e deve ser renovado a cada cinco anos.

Diante do exposto, a pesquisa justifica-se uma vez que as pessoas são o patrimônio essencial para as organizações e os responsáveis diretos por seu desempenho. Faz-se necessário identificar se a questão da QVT está inserida de forma relevante no PDI do IFPR.

3. Método

A pesquisa orienta-se em uma abordagem qualitativa, porque buscou descrever a complexidade de determinado problema e analisar a interação de certas variáveis dentro de um contexto social. Marconi e Lakatos (2010) explicam que a abordagem qualitativa se trata de uma pesquisa que tem como premissa analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, as atitudes e as tendências de comportamento, ou seja, sua ênfase é nos processos e nos significados.

Em um primeiro momento, foi realizada uma pesquisa bibliográfica por meio de artigos e livros para descrever conceitos de autores renomados sobre a importância da qualidade de vida no trabalho como: Maximiliano (2011), Chiavenato (2009; 2010), Robbins (2010), Drucker (1981), Silva (2008) e Oliveira (2008); também sobre planejamento estratégico e o PDI.

Em outro momento, procedeu-se a uma análise do documento institucional “Plano de Desenvolvimento Institucional” em todas as dimensões descritas com o objetivo de identificar e ter uma compreensão do que está sendo incorporado nas políticas da escola sobre a QVT.

Como a abordagem qualitativa não se apresenta enquanto proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques, assim a

pesquisa documental representa uma forma que pode se revestir de um caráter inovador, trazendo contribuições importantes no estudo de alguns temas. (GODOY, 1995, p. 21)

4. Resultados e discussões

Na atualidade, em vista das respostas rápidas que as instituições precisam retornar à sociedade, não é mais aceitável que a gestão seja omissa quanto à sua responsabilidade com a qualidade de vida dos servidores no trabalho, pois essa preocupação é essencial como ponto de partida para uma instituição próspera.

Os apontamentos feitos por Ferreira (2011) subsidiaram a busca do tema da qualidade de vida no trabalho em confronto com o texto do PDI (IFPR, 2020). Em sua pesquisa, apresentou o tema sob o olhar do trabalhador e mostrou que a QVT depende de todos os envolvidos considerando

Condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional. Elo trabalho vida-social. Isto implica em conceber a QVT como tarefa de todos (e não uma responsabilidade exclusivamente individual) e uma busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (e não no foco exacerbado da produtividade. (FERREIRA, 2011, p.134)

No PDI (IFPR, 2020), são apresentados os quatorze valores do IFPR, qualidade de vida e valorização das pessoas constam como princípios para o IFPR. Se analisarmos valores como uma filosofia e princípios da instituição, o IFPR aponta que estes são condições que devem agregar ao cotidiano da escola e que fundamentam a rotina do trabalho de todos os envolvidos.

Na escrita do plano, apresentam-se pontos fortes (melhorar sua participação na sociedade e ou desempenho nos serviços prestados à comunidade) e pontos fracos (podem causar incapacidade de realizar algo com qualidade).

Através do Diagnóstico Institucional - SWOT, analisado de forma interna e externa ao IFPR, levantaram-se temas e debates que vieram a compor o diagnóstico institucional. (IFPR, 2020)

Dentre os quatorze pontos fortes levantados nesse diagnóstico e apresentados no PDI, destacam-se três como que interferem diretamente na QVT: qualificação dos servidores; gestão democrática e participativa e profissionalismo dos servidores. (IFPR, 2020)

Entre os vinte e dois pontos fracos apresentados no PDI, destacam-se aqui: falta de comprometimento de servidores; gestão de pessoas e; instabilidade Política Institucional. (IFPR, 2020)

Por que o comprometimento dos servidores consta como ponto falho? O que leva os servidores a não terem comprometimento com a instituição em que trabalha? São questões para um aprofundamento e que podem estar intrinsecamente relacionadas ao senso comum que a população em geral tem sobre o servidor público:

Cabe ressaltar que não se ignora a corresponsabilidade de parte dos servidores públicos no agravamento da imagem negativa dessa categoria. Infelizmente, existem servidores desengajados e descompromissados que em muito contribuem para a intensificação da própria discriminação. Não há dúvida de que os maus trabalhadores terminam por funcionar como excelentes trunfos para os defensores

da diminuição do número de servidores públicos, favorecendo, desse modo, a propagação da ideia de que a única saída é o enxugamento da máquina estatal. (RIBEIRO, MANCEBO, 2013, p.200)

Esse conceito da sociedade com relação ao servidor público também tende a impactar indiretamente sua motivação para o trabalho, gerando estresse e interferindo assim no seu envolvimento e consequente prosperidade do seu desempenho dentro do cotidiano do serviço público.

A questão do não comprometimento pode ser uma análise tênue se vista sob óticas diferentes: gestor, comunidade e o trabalhador.

Surge também no documento, em vários momentos, que o compromisso do servidor e sua participação são questões indispensáveis para que os objetivos da instituição possam ser atingidos:

Políticas acadêmicas- Ressalta-se e reafirma-se que o compromisso do IFPR é com a sociedade e, sobretudo, com os sujeitos que têm o direito à escola pública, gratuita e de qualidade. Este é o trabalho que nos propomos a desenvolver, com a participação de todos os servidores, numa constante luta pela educação e pela inclusão. (IFPR, 2020, p.150)

Destaca-se também que

Projeto Pedagógico institucional- ser IFPR é considerar as diferenças de territorialidade e dimensões culturais, históricas e econômicas que se entrelaçam, caracterizando a localidade do IFPR e o compromisso com o desenvolvimento regional sustentável, o estudo dos arranjos produtivos sociais e culturais locais, com foco no desenvolvimento de saberes tecnológicos, são atribuições de uma gestão participativa, que se preocupa com a inclusão, tendo em vista o enfrentamento dos problemas sociais, econômicos e culturais que decorrem da dinâmica regional, sempre compreendida em suas relações com a dinâmica mundial. (IFPR, 2020, p.151)

No primeiro, a participação do servidor é enfatizada, intensificando o sentimento de pertencimento ao IFPR, contribuindo para que as pessoas estejam mais motivadas a entregar um trabalho que gere resultados com qualidade a sociedade. A Gestão Participativa que se analisada pelo viés vantajoso através da agilidade nas decisões, na autonomia e na satisfação interna dos servidores com um fluxo de trabalho menos engessado e aumentando o comprometimento e identificação com os resultados.

Muitos outros fatores interferem diretamente na motivação dos colaboradores e na qualidade de vida do trabalho como a comunicação interna, a organização de fluxos e a definição objetiva das atribuições dos setores, dos servidores, dos parceiros e a informatização de processos.

Estes tópicos são encontrados no PDI:

5.8.7. Boletins- um dos objetivos da COM/IFPR é a replicação dos boletins internos em todos os campi, como uma alternativa viável de melhoria do fluxo e da capilaridade de informações nas unidades, especialmente no que se refere aos projetos de ensino, pesquisa, extensão, inovação e culturais dos campi, assim como das atividades administrativas, promovendo a sinergia e a colaboração entre pares. Esta é uma das demandas apontadas pelos campi do IFPR em relação à comunicação interna. (IFPR, 2020, p.785)

A palavra organização, sinônimo de preparativos e planejamento, aparece

com frequência como Grupo de trabalhos que serão constituídos para aprofundamento e delineamento de temáticas relevantes para cada setor.

Porém, na apresentação dos resultados da Avaliação Institucional constantes no PDI, são expostos sete itens que são considerados como ameaça para o desenvolvimento da instituição. Destacam-se dois pontos referentes à organização e ao fluxo de trabalho para esta pesquisa: burocracias nas relações com instituições públicas e privadas, bem como parcerias municipais e determinação externa de implantação e ampliação de programas e unidades sem planejamento prévio. (IFPR, 2020)

A informatização de processos por meio de sistemas e infraestrutura tecnológica no IFPR aparece como um ponto fraco da instituição, sendo um dos pontos avaliados como frágil pela comunidade escolar na Avaliação Institucional apresentada no PDI.

Pondera-se que tanto o relacionamento com as instituições públicas e privadas quanto os sistemas e a infraestrutura do IFPR poderiam ser otimizados para proporcionar momentos de capacitação e de conscientização para melhorar a qualidade de vida dos servidores.

Abaixo é apresentado um quadro resumo dos elementos que compuseram a análise:

Termos encontrados no PDI	Páginas do PDI	Relação com a Qualidade de Vida no Trabalho
1- Qualidade de Vida Valorização das pessoas	23	Valores da instituição e que auxiliam na autoestima dos trabalhadores e o bem-estar na rotina.
2- Qualificação dos servidores	28	O incentivo para que os servidores sempre estejam atualizados e aprofundem seus conhecimentos estimula que sempre estejam mais dispostos para novos desafios e a inovar no ambiente de trabalho.
3- Gestão democrática e participativa	28	Proporciona um sentimento de pertencimento à construção da instituição e as decisões tomadas colocando o servidor confortável com direção que a instituição está sendo conduzida.
4- Falta de comprometimento de servidores	28	O compromisso dos servidores sempre foi tema de discussão da população, que muitas vezes interpreta de forma generalizada a falta de comprometimento de alguns funcionários do serviço público. A pessoa ao evidenciar seu ofício no setor público é visto sob este estereótipo e alguns podem sofrer com o julgamento preliminar causando transtornos psicológicos.
5- Gestão de pessoas	28	Este ponto pode ser interpretado em dois sentidos: como o setor de Gestão de pessoas (Recursos humanos) ou o trabalho dos líderes de gerir pessoas. Trataremos do termo como ideia de gerir pessoas. Os funcionários/servidores de uma instituição são o ponto mais importante desta organização e é fundamental o papel dos gestores em toda a direção que será tomada e que acarretará em

		aumento ou diminuição da produtividade do servidor. Mesmo o funcionário mais bem preparado pode não dar todo seu potencial se não houver uma boa liderança e que o estimule um bom clima organizacional.
6- Instabilidade Política Institucional.	28	As mudanças rápidas dentro da instituição acarretam insegurança entre os servidores e também na execução de suas atribuições causando desconforto e desmotivação para o trabalho.
7- Políticas acadêmicas Projeto Pedagógico institucional	150	Aqui sugere a participação efetiva do servidor e com isso, como exposto no item 3, assegura o envolvimento de todos nas decisões e no funcionamento da instituição.
8- Comunicação interna- Boletins internos	707	A comunicação promove o fortalecimento da cultura organizacional; clareza na missão, objetivo e valores da instituição trazendo unidade entre os servidores.
9- Organização de fluxos e definição objetiva das atribuições dos setores, dos servidores e parceiros (Palavras: Atribuição, grupos de trabalho, burocracia)	28, 29, 31, 158, 159, 172, 174, 667, 694, 697	É indispensável em qualquer empresa, instituição escolar, entre outros a organização do trabalho. Proporcionar uma estrutura e um planejamento para o setores/servidores, facilita e dinamiza a rotina de trabalho e assim é possível fazer adequações para que o servidor possa contribuir para a instituição de acordo com a sua função e perfil garantindo assim a satisfação do funcionário e também um melhor resultado para a organização.
10- Informatização de processos (Infraestrutura Lógica e Sistemas Institucionais)	28	A oferta de uma estrutura (falamos aqui de infraestrutura e sistemas de informática) são imprescindíveis para o desempenho do servidor trazendo mais conforto, agilidade e segurança na execução das suas atividades.

5. Considerações Finais

Percebe-se no planejamento institucional, quanto à visão, os pontos fracos expostos no PDI proporcionam a busca de aprimoramento de atividades que contribuirão para a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente profissional.

Apesar de constar indiretamente no PDI do IFPR, faltam políticas assertivas no planejamento da instituição para o enfrentamento do tema qualidade de vida no trabalho. O termo em si não foi encontrado no planejamento da instituição, mas nos resquícios que podem ser lincados e que influenciam diretamente no tema.

A pesquisa despertou a reflexão sobre a importância de cuidar da motivação como fator imprescindível para obter QVT e conseqüentemente maior autoestima, mais saúde mental e física, e vontade de gerar resultados positivos para a instituição.

O tema abordado enseja novas pesquisas agora voltadas para um

diagnóstico da real situação dos profissionais do IFPR frente à sua QVT e que ações podem ser implementadas para atender suas necessidades reais.

Referências

BERNARDI, L. A. **Manual de Empreendedorismo e Gestão**: fundamentos, estratégias e dinâmicas. São Paulo: Atlas, 2010, p. 130.

BRASIL. **Guia da política de governança pública** / Casa Civil da Presidência da República – Brasília, 2018, p. 13;22. ISBN: 978-85-85142-93-3

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 487.

DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho**: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração. Tradução de Carlos A. Malferrari. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1981, p. 53.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011, p. 134.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 3, p. 21, maio./jun. 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 05 de setembro.2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional IFPR 2019-2023**, p. 150-151; 785. Disponível em:<<http://info.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/PDI-2019-2023-Revisao2020.pdf>>. Acesso em: 01 de setembro.2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MANCIBO, D.; RIBEIRO, C. V. S. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Revista Psicologia: ciência e profissão**, 2013, p. 200. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 01 de setembro.2021.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. Da revolução urbana à revolução digital. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011, p.271.

OLIVEIRA, D. P. R. **Teoria geral da administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 395.

ROBBINS, S. P.; JDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Tradução de Rita de Cássia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010, p. 196-197; 583-585; 586.

SILVA, R. O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008, p. 203.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Guia prático de planejamento estratégico na**

UFRPE. 2. ed. Recife, 2020, p. 8. Disponível em:
<[http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/GUIA_PR%C3%81TICO_D
E_PLANEJAMENTO_ESTRAT%C3%89GICO_NA_UFRPE_2020_0.pdf](http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/GUIA_PR%C3%81TICO_D
E_PLANEJAMENTO_ESTRAT%C3%89GICO_NA_UFRPE_2020_0.pdf)>. Acesso em:
17 de outubro.2021.