

Qualidade de vida no trabalho: O que pensam os 60+ na Receita Federal do Brasil

Pinto Ribeiro, Márcio José

Universidade da Amazônia, Brasil

 marciojosepintoribeiro@gmail.com

 [0009-0004-0671-4677](https://orcid.org/0009-0004-0671-4677)

Barros, Jones Nogueira

Universidade da Amazônia, Brasil

 jonesbarros1@hotmail.com

 [0000-0001-7246-8938](https://orcid.org/0000-0001-7246-8938)

Documento recibido: 29 septiembre 2024

Aprobado para publicación: 01 marzo 2025

Resumen

El cambio en la demografía mundial, ocasionado principalmente por la longevidad y las bajas tasas de natalidad, se refleja en Brasil, impactando en diversos aspectos de la sociedad, incluidas las organizaciones públicas. Esto ocasiona una mayor demanda al Estado de políticas públicas de protección a las personas mayores y su inclusión en las organizaciones y la sociedad. El artículo analiza la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) según la percepción de los empleados de 60+ años en la RFB-2ªRF. El estudio adopta un enfoque crítico de las categorías analíticas de la CVT utilizando un marco teórico-conceptual. La metodología es de naturaleza cualitativa, con un estudio de caso que incluye la recopilación de datos mediante cuestionarios y análisis documental. Se concluye que la CVT es percibida positivamente por los empleados longevos; sin embargo, el PROQUALI, como principio organizacional, se traduce en acciones de carácter asistencialista y no emancipador. Además, la percepción de la CVT por parte de los empleados de 60+ no difiere de la de los demás empleados.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; PROQUALI; Hacienda Federal de Brasil

Abstract

The global demographic shift, primarily driven by increased longevity and declining birth rates, is mirrored in Brazil, affecting various societal dimensions, including public organizations. This shift has resulted in greater demand from the state for public policies aimed at protecting the elderly, as well as integrating them into organizations and society. This article examines the Quality of Work Life (QWL) as perceived by employees aged 60 and over in the RFB-2^aRF. The study adopts a critical approach to the analytical categories of QWL, supported by a theoretical-conceptual framework. The methodology is qualitative in nature, employing a case study approach, with data collected through questionnaires and document analysis. The results indicate that QWL is perceived positively by older employees; however, PROQUALI, as an organizational principle, is manifested in welfare-oriented rather than emancipatory actions. Furthermore, the QWL perceptions of employees aged 60 and over do not differ from those of other employees.

Keywords: Quality of Work Life; PROQUALI; Brazilian Federal Revenue

Resumo

A mudança na demografia mundial, ocasionada principalmente pela longevidade e baixas taxas de natalidade reflete-se no Brasil, impactando vários aspectos da sociedade, inclusive as organizações públicas. Isso resulta em maior demanda ao Estado por políticas públicas de proteção a pessoa idosa e na sua inserção nas organizações e na sociedade. O artigo analisa a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na percepção dos servidores 60+ da RFB-2^aRF. O estudo segue uma abordagem crítica das categorias analíticas da QVT utilizando um referencial teórico-conceitual. A metodologia é de natureza qualitativa, do tipo estudo de caso, com levantamento através de questionário e pesquisa documental. Conclui-se que a QVT é positiva na percepção dos longevos, porém o PROQUALI, como preceito organizacional se traduz na forma de ações de natureza assistencialista e não emancipatória. Também se evidencia que a percepção da QVT por parte dos servidores 60+ não difere da percepção dos demais servidores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Proquali; Receita federal do Brasil

Introdução

Com o envelhecimento da população aumenta a demanda por políticas públicas de proteção a pessoa idosa. A inclusão dessas pessoas nas organizações públicas, mesmo enfrentando desafios culturais, pode ser uma política pública inovadora para promover um envelhecimento saudável.

O Centro Internacional de Longevidade Brasil informa que a cada segundo, duas pessoas no mundo celebram 60 anos de vida, dado que representa que a população mundial está envelhecendo (ILC-

Brasil, 2015). A reestruturação produtiva, impulsionada por mudanças tecnológicas, nas relações de trabalho, legislação previdenciária e política de remuneração, atuam de forma concomitante às mudanças na demografia mundial.

Com o exaurimento do modelo fordista e a reestruturação produtiva e industrial, após a crise dos anos 70 caracterizou-se por buscar compatibilizar o perfil das organizações produtivas, as relações de produção, o modelo de tecnologia e gestão do trabalho dominante mediante a informatização, reforma do papel dos Estados nacionais e diminuição das barreiras comerciais (Ferreira, 2011:44)

O prolongamento da vida ativa dos servidores, como consequência dessas mudanças, demanda atenção das organizações para que se evitem resultados negativos como absenteísmo, doenças do trabalho, baixa produtividade, falta de comprometimento com a organização, conflitos intergeracionais etc. Estes impactos podem ser atenuados por ações inclusivas e preventivas de valorização e qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado, as organizações públicas, enfrentam desafios crescentes relacionados a transparência e melhor alocação dos recursos, configurando impactos e novos desafios relativos ao papel e finalidades desses órgãos (Klein. et. al, 2017). "O aumento dos casos de suicídios na França, a partir de 2005, é revelador do agravamento dos indicadores críticos, produzidos pelo processo de reestruturação produtiva" (Ferreira, 2011:75).

Com as aceleradas mudanças nas formas de trabalho e das relações interpessoais, Siqueira e Mendes (2009) apontam para a necessidade de revisão dos sistemas de gestão organizacionais. "O estudo da qualidade de vida no trabalho (QVT) é um fator estratégico para melhorar a produtividade interna das organizações" (Klein *et al.*, 2017).

Este artigo busca analisar a QVT na percepção dos servidores 60+ da RFB-2ªRF. Especificamente como as ações do PROQUALI possibilitam qualidade de vida no trabalho para o envelhecimento ativo e saudável de seus servidores 60+? Pesquisas realizadas por Alfenas e Ruiz (2015) e Klein *et al.* (2017), apontam a necessidade de estudos focados na percepção dos indivíduos, que foquem em determinada categoria da QVT.

Um levantamento na base SPELL usando os termos "QVT" e "longevidade" encontrou apenas um artigo do campo da administração publicado no período pesquisado de 09/2013 a 09/2023 abordando a perspectiva de carreira para idosos nas organizações. Evidencia-se a carência de estudos que abordem a inclusão dos longevos em atividades nas organizações.

A pesquisa por possibilitar às organizações públicas direcionarem esforços na inserção dos longevos no trabalho de forma adequada as suas capacidades e às demandas organizacionais e do ponto de vista teórico tem relevância por discutir os efeitos das mudanças demográficas e reestruturação produtiva em face do modelo de gestão adotado no serviço público.

O presente estudo está estruturado em seis seções. A introdução apresenta as considerações iniciais sobre o tema, a questão-problema, os objetivos da pesquisa e a metodologia. A segunda faz uma revisão da literatura. Na terceira, é descrito o percurso metodológico. A quarta seção aborda o

PROQUALI e sua relação com a QVT. A quinta seção apresenta as variáveis preditivas da QVT e analisa a percepção dos servidores 60+ em relação a essas categorias da QVT e na sexta seção faz-se as considerações finais.

Longevidade e envelhecimento no Brasil

O conceito de longevidade, na demografia, refere-se a expectativa média de vida de uma população, destacando a capacidade de alguns viverem além da média. A medida que a expectativa de vida aumenta, mais pessoas atingem idades avançadas, onde vivenciam processos de alteração do corpo que se denomina de envelhecimento no sentido biológico (Ferreira, 2015).

O envelhecimento é um processo multidimensional pois trata-se de um fenômeno biopsicossocial considerando-se os aspectos biológicos e cronológicos, os aspectos psicológicos e os sociais (Teixeira, 2020). No Brasil o Estatuto do Idoso, Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003, define como pessoas idosas aqueles com 60 anos ou mais (BRASIL, 2003).

De acordo com Aguirre (2011) pode-se verificar a coexistência de fenômenos de natureza biopsíquica, social e econômica além da evolução cronológica e declínio biológico caracterizando o envelhecimento como uma construção social que envolve o período histórico e a estrutura social, cultural e econômica de cada sociedade.

Nos países em desenvolvimento, o envelhecimento passou a ser tratado como questão pública a partir dos anos 60 (Aguirre, 2011). A aceleração do envelhecimento nesses países traz consequências graves, especialmente porque não estão preparados economicamente para lidar com tal fenômeno. O crescimento da população de idosos atinge todas as classes sociais. A "diminuição das taxas de natalidade e de mortalidade tem contribuído para o aumento da proporção das pessoas idosas que habitam o planeta" (Aguirre, 2011:29).

A visibilidade do tema no Brasil veio com os trabalhos da Constituinte de 1988, com a mobilização de diversos atores sociais (Aguirre, 2011). O movimento dos aposentados foi fundamental para o reconhecimento dos envelhecidos de forma geral (Cabral, 2004:7). A Constituição Federal de 1988 (CF-88) consolidou os direitos para as pessoas idosas, assegurando que a família, a sociedade e o Estado garantam a dignidade, bem-estar e participação das pessoas idosas na comunidade (BRASIL, 2024).

A Política Nacional do Idoso (PNI), estabelecida pela Lei 8.842/1994, e o Estatuto do Idoso (Lei n.º 10.741/2003) são marcos na proteção aos idosos no Brasil. Essas legislações garantem o direito à vida, saúde e bem-estar das pessoas idosas, com a participação ativa da família, da sociedade e do Estado. Contudo, apesar dessas proteções legais, o etarismo (ou idadeísmo) ainda persiste nas organizações públicas e privadas. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), o etarismo é amplamente disseminado nas instituições, prejudicando a saúde e a dignidade dos indivíduos, além de impactar negativamente as economias e sociedades (OPAS, 2022).

O etarismo pode se manifestar através de preconceitos ou discriminações contra pessoas mais velhas, influenciando as práticas de contratação e o desenvolvimento organizacional (OPAS, 2022). A forma como o envelhecimento é tratado em diferentes sociedades varia de acordo com os contextos sócio-

históricos e políticos. Esse processo é influenciado por relações sociais que atribuem valor a determinados grupos com base em seu papel no sistema produtivo e no valor de uso que têm para o capital (Escorsim, 2021).

Nas sociedades capitalista, marcadas pela competitividade, individualismo, culto à juventude e à boa forma, além da naturalização da desigualdade social, a velhice é vista como oposta à ideologia dominante. Essa ideologia, que deriva das concepções burguesas de mundo, intensifica-se na contemporaneidade devido às relações econômicas e sociais da sociedade capitalista madura. Essa sociedade é caracterizada pela efemeridade, transitoriedade de pessoas e coisas, acumulação intensa e apropriação privada da riqueza, em um cenário de desumanização nas relações (Escorsim, 2021).

Quando a idade serve para qualificar por categorias com atributos que causam danos, desvantagens ou injustiças, e desconstroem a solidariedade intergeracional estamos diante do etarismo (OPAS,2022).O exercício de atividade profissional, desde que respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas constitui-se em direito da pessoa idosa conforme o art. 26 da Lei 10.741 de 2003 (Brasil ,2003). Nesta seção evidenciou-se que a população do Brasil está envelhecendo e que a velhice sendo uma construção social não é igual para todos e os preconceitos e discriminações em relação à pessoa idosa ainda ocorre nas organizações.

Demografia na RFB-2ªRF

Levantamento realizado na RFB-2ª RF em novembro/2023 mostra um total de 1397 servidores ativos conforme detalhado na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil demográfico RFB-2ªRF

PERFIL DEMOGRÁFICO RFB-2ªRF								
Faixa etária	Administrativo	Analista	Auditor	Estagiário	Extraquadro	PSE: Serpro	Requisitados	Total Geral
18-27	1			24	40			65
28-37	40	5	40		68		1	154
38-47	29	73	100		65		3	270
48-57	73	141	102		28	6	2	352
58-67	181	81	73		14	100	3	452
68-77	38	11	28		1	24	1	103
78-87							1	1
Total Geral	362	311	343	24	216	130	11	1397

Fonte: DIGEP/RFB-2ªRF

Dos 1397 servidores da RFB 2ª RF 466 (33,35%) dos servidores já pertencem a faixa etária dos 60+ conforme Tabela 2. Pode-se inferir que a tendência de envelhecimento do quadro de servidores pode ser decorrente das políticas estatais de reformas previdenciárias e de mudança na forma de remuneração por gratificação não extensível aos aposentados.

Dos 466 servidores 60+ em atividade, 308 recebem o abono de permanência, o que representa 66,1% do total, evidenciando que mais da metade deles é incentivada a continuar em atividade por meio

desse benefício. Como os demais 33,9% dos servidores 60+ permanecem em atividade mesmo sem receber o abono, mudanças no regime previdenciário infere-se que ainda não atingem os requisitos para a aposentadoria. Na Tabela 2 encontra-se o detalhamento do quantitativo de servidores por cargos.

A tabela 2 mostra que os cargos administrativos com 39,39% e PSE/SERPRO com 22,3% são os que possuem maior percentual de idosos. Pode-se inferir que o maior percentual nessas categorias ocorra por perdas em termos de remuneração, plano de saúde ou pelos benefícios que o abono de permanência ou gratificação por assunção de chefia e ou diárias e outras vantagens representem na estrutura salarial desses cargos.

Tabela 2 - Servidores acima de 60 anos por cargos

SERVIDORES ACIMA DE 60 ANOS POR CARGOS							
Faixa etária	Administ rativo	Analista	Auditor	Extraq uadro	PSE/Serp ro	Requisitados	Total Geral
60-67	156	56	51	8	89	2	362
68-77	38	11	28	1	24	1	103
78-87						1	1
Total Geral	194	67	79	9	113	4	466
Total Geral%	41,63%	14,38%	16,95%	1,93%	24,25%	0,86%	100,00%

Fonte: DIGEP/RFB 2ªRF

Percebe-se que a RFB-2ªRF já vivencia a mudança demográfica no seu próprio quadro de servidores no contexto da Reestruturação produtiva a qual as organizações públicas também não estão imunes.

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) e o envelhecimento ativo e saudável.

Desde que ajustadas ao seu potencial e experiências e com a manutenção de um bom nível de bem-estar as organizações públicas, por sua abrangência, podem cumprir um grande papel na inserção dos longevos em atividade produtiva pois as organizações se notabilizaram por serem os principais locais de desempenho do trabalho humano (Ferreira, 2011). Por outro lado, trata-se de suprir as organizações públicas de mão de obra qualificada à medida que a sociedade envelhece se torna mais difícil obter-se mão de obra qualificada entre as camadas jovens.

Para verificar a possibilidade de um envelhecimento ativo e saudável e sondar se a organização pública estaria preparada para a mudança no perfil dos servidores aplica-se neste estudo o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) como uma Próxy.

Siqueira e Mendes (2009) destacam que a forma de trabalhar e as relações interpessoais já não são as mesmas de outras épocas, o que demanda uma revisão das práticas organizacionais de gestão. Nesse contexto, Klein et al. (2017:319) afirmam que o estudo da qualidade de vida no trabalho (QVT), por abranger diversos aspectos, tem se tornado um fator estratégico para melhorar a produtividade interna das organizações.

Adota-se neste estudo a abordagem da QVT moldada em uma perspectiva sócio-histórica e dialética na compreensão dos elementos indivíduo-trabalho-organização (Ferreira, 2011:34). Trata-se de uma abordagem contra hegemônica.

A abordagem da QVT Preventiva foca na adaptação da tarefa e contexto de trabalho e seus componentes ao indivíduo diferentemente da abordagem hegemônica assistencialista na qual o indivíduo é tratado como variável de ajuste organizacional e que o foco é tornar o trabalhador mais apto a enfrentar as fontes de cansaço e estresse no trabalho (Ferreira, 2011:34).

A aplicação da abordagem gerencialista, predominante na reforma do Estado, volta-se cada vez mais para as tarefas em detrimento das pessoas que ficam desmotivadas por pressão das tarefas sobre o indivíduo e a diminuição de espaços de diálogo e de exercício criativo (Siqueira e Mendes, 2009).

O estímulo a diversidade etária dentro das organizações mediante a inserção e a inclusão das pessoas idosas, bem como a correta gestão dessa diversidade, é crucial para que não se gere mais conflitos intergeracionais e demais efeitos negativos decorrentes da acelerada reestruturação produtiva.

A QVT Preventiva propicia a emancipação do servidor e eleva a sua capacidade de diálogo e inserção social. Segundo Ferreira (2011): “Na esfera do setor público, essa abordagem deve ser alavancadora de uma cidadania organizacional para os servidores públicos, a “cidadania dos de dentro”, como requisito fundamental para se promover a cidadania dos usuários dos serviços públicos; a “cidadania dos de fora”, um imperativo republicano”.

Nesse contexto de consolidação de direitos e valores democráticos, com novos atores sociais que forjam uma nova cidadania, não se pode esquecer que processos de modernização podem acarretar resultados negativos para o quadro de servidores, como o aumento de índices de absenteísmo, acidentes, doenças do trabalho e licenças-saúde (Ferreira, 2011).

Ferreira (2009) aponta que o redesenho das organizações e a adoção de novos modelos de gestão levam os especialistas a reconsiderarem o equilíbrio entre bem-estar dos trabalhadores, satisfação dos clientes e os objetivos organizacionais, destacando a importância da qualidade de vida no trabalho. Os conceitos e categorias da QVT constantes do quadro 1 são aplicados para compreender se a RFB-2ªRF está preparada para propiciar o envelhecimento ativo e saudável e permitir a comparação entre as percepções dos servidores 60+ com os demais servidores.

Foi a partir dos fatores constantes do estudo de Klein *et al.* (2017), aqui tratados como categorias, e a inclusão da categoria participação que se procedeu a avaliação da percepção dos servidores 60+ acerca da QVT/PROQUALI.

O quadro a seguir mostra de forma resumida as categorias e critérios que foram utilizadas nesse estudo.

Quadro 1 - Categorias e Critérios de análise da QVT

CATEGORIA	CRITÉRIOS	O QUE AVALIAR?
ESPAÇO FÍSICO	Local de trabalho	O local de trabalho é confortável?
	Posto de trabalho	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.?
	Espaço físico	O espaço físico para executar o trabalho é satisfatório?
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	Oportunidade de crescimento profissional	A RFB oferece oportunidade de crescimento profissional?
	Desenvolvimento pessoal	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na RFB?
	Crescimento na carreira	Há incentivos para o crescimento na carreira?
SATISFAÇÃO NO TRABALHO	Atividades prazerosas	Na RFB, as atividades que realiza são fontes de prazer.?
	Trabalho e felicidade	O tempo de trabalho que passa na RFB-2ªRF te faz feliz.?
	Trabalho e bem-estar	Sente que o trabalho na RFB-2ªRF te faz bem.?
RELACIONAMENTO COM COLEGAS	Convivência harmoniosa	A convivência no ambiente de trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?
	Confiança	Há confiança entre os colegas.
	Relações de trabalho	As relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.?
PARTICIPAÇÃO	Participação nas decisões de trabalho	Atualmente participa das decisões de trabalho da RFB-2ªRF que contribuam para o alcance dos critérios acima?
	Importância da participação	Considera sua participação nas decisões de trabalho da RFB-2ªRF importante para o alcance dos itens acima?
	Oportunidade de chefia	Já exerceu cargo de chefia na RFB.?

Fonte: Modelo adaptado de Klein *et al.* (2017).

Percurso metodológico

Trata-se de estudo qualitativo (Godoy,1995), descritivo, que busca através da pesquisa documental referente as ações do PROQUALI e levantamento por questionário analisar a QVT (qualidade de vida no trabalho) na percepção dos servidores 60+ da Receita Federal do Brasil 2ªRF (RFB-2ªRF).

Para buscar a percepção dos servidores 60+ em atividade acerca da QVT/PROQUALI utilizou-se documentos constantes do Espaço do Servidor na Intranet da RFB e questionário (Google Forms) encaminhado aos servidores ativos da RFB-2ªRF no período de 14 a 24/11/2023 por e-mail institucional

utilizando-se as categorias da QVT constantes do quadro 1. Retornaram 16 formulários respondidos pelos servidores 60+ e 39 formulários respondidos pelos demais servidores.

O PROQUALI e sua relação à QVT (qualidade de vida no trabalho)

Nesta seção descreveremos o PROQUALI fazendo a relação das ações divulgadas do PROQUALI com a teoria da QVT.

As ações visando a QVT na vêm sendo aprovadas e consolidadas, segundo as portarias constantes do espaço servidor desde o ano de 2018, sendo que para os anos de 2022 / 2023 encontra-se regulamentada pela Portaria RFB Nº 275, de 22 dezembro de 2022 (Publicado(a) no Boletim de Serviço da RFB de 26/12/2022, seção 1, página 4). Referida portaria aprovou as ações do Programa de Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho (PROQUALI) conforme Anexo Único (BRASIL, 2023).

Figura 1 – Eixos estruturantes do PROQUALI

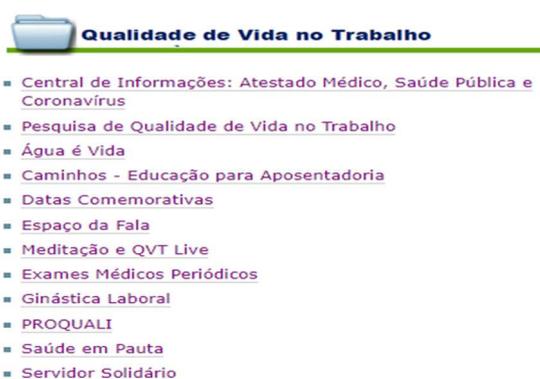
PROQUALI DIVULGA	PROQUALI VALORIZA	PROQUALI EDUCA	PROQUALI CUIDA	PROQUALI SOCIAL	PROQUALI INTEGRA
Consolidação do Programa de Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho: promover a disseminação das práticas de valorização e qualidade de vida no trabalho e ampliar a atuação por meio de equipes formalizadas pelos gestores nas unidades da Receita Federal.	Valorização: premiações e honrarias concedidas individualmente ou em equipe, por meio de reconhecimento de méritos e portarias de elogios; além de promoção de eventos em datas comemorativas.	Educação para aposentadoria: ações voltadas para incentivo ao pensamento crítico e reflexivo sobre escolhas pessoais conscientes com relação aos diversos caminhos a serem tomados para o alcance de uma aposentadoria com qualidade de vida. Projetos e Atividades Temáticas: ações voltadas à conscientização dos servidores, empregados públicos e estagiários sobre temas relevantes ao servidor e à instituição relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho	Saúde do Servidor: ações voltadas à educação e conscientização do quadro de pessoal sobre a importância da prevenção de doenças e da promoção da saúde. Espaço da Fala: espaço de desenvolvimento interpessoal dos indivíduos que visa o equilíbrio biopsicossocial, a comunicação efetiva e o aprimoramento da qualidade de vida no trabalho. Mediação de Conflito: método autocompositivo de gestão, manejo, prevenção e resolução de conflitos.	Campanhas Solidárias e Atividades Interativas: ações voltadas ao fortalecimento da responsabilidade social do servidor, empregado público e estagiário e à promoção da humanização no ambiente de trabalho	Espaços de Convivência: espaços físicos ou virtuais e ações voltadas ao favorecimento da convivência e do diálogo entre os servidores, empregados públicos e estagiários, propiciando a tolerância com as diferenças e a diminuição dos preconceitos. Datas Comemorativas: Estímulo a interação entre servidores, empregados públicos e estagiários em exercício na RFB.

Fonte: Brasil (2022)

O Programa de Valorização e Qualidade de Vida no Trabalho - PROQUALI objetiva a gestão integrada das ações institucionais com foco na valorização e qualidade de vida no trabalho nas unidades da RFB. Optou-se por analisar as ações divulgadas no Espaço do Servidor por questão de objetividade e acessibilidade aos servidores em geral sobre as Ações de QVT. Pelo fato de sua existência desde 2018 infere-se que o PROQUALI seja um programa de natureza permanente dentro da RFB. Conforme a Portaria RFB 275/2022 as ações do programa estão delineadas a nível nacional em eixos estruturantes conforme transcritos na figura 1:

Por meio dos eixos estruturantes que se delineiam as diversas ações referentes a QVT que podem ser de iniciativa nacional e/ou locais. Na intranet da RFB encontram-se divulgadas as ações mais relevantes referentes à QVT.

Figura 2 – Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: RFB (2023)

Ferreira, Alves, Tostes (2009) identificaram em uma pesquisa realizada em 10 organizações públicas Federais, que as práticas de QVT mantinham um descompasso entre as atividades realizadas e os problemas efetivamente existentes com uma abordagem caracterizada por um viés assistencialista buscando tratar o indivíduo como uma variável de ajuste.

As ações divulgadas no espaço do servidor, Figura 2, apontam para ações de natureza psicossociais, reeducação/conscientização alimentar e de saúde, meditação e QVTs lives sobre depressão e para melhoria dos relacionamentos no trabalho e educação financeira e para aposentadoria e outros.

As ações divulgadas na aba QVT embora sejam importantes para a qualidade de vida estão de modo geral relacionadas ao eixo estruturante PROQUALI-CUIDA com destaque para atividades de natureza assistencialistas identificadas com a vertente hegemônica da QVT como as atividades mais recorrentes nas organizações públicas (Ferreira, Alves, Tostes, 2009).

Figura 3 – Tipos de atividades de QVT

Físico-Corporais	Eventos Coletivos	Suporte Psicossocial
✓ Academia	✓ Apresentações artísticas dos servidores	✓ Acolhimento das pessoas afastadas, em reabilitação ou adaptação
✓ <i>Aikido</i>	✓ Campanhas assistenciais	✓ Acompanhamento psicossocial
✓ Alongamento	✓ Coral	✓ Curso de pintura
✓ Atividades posturais	✓ Feiras	✓ Cursos de línguas
✓ Caminhada	✓ Festas	✓ Grupos de apoio
✓ Capoeira	✓ Palestras	✓ Incentivo ao estudo
✓ Dança de salão	✓ Semana de Qualidade de Vida	✓ Inclusão digital
✓ Ginástica laboral	✓ Semana do Servidor	✓ Orientações e “ambientação” do servidor na instituição
✓ Ginástica localizada	✓ Torneios e competições	✓ Preparação para a aposentadoria
✓ Hidroginástica		✓ Readaptação e reabilitação funcional
✓ <i>Jump fit</i>		
✓ Medicina preventiva e saúde bucal		
✓ Natação		
✓ Reeducação alimentar		
✓ <i>Yoga</i>		

Fonte: Ferreira, Alves, Tostes (2009)

Os documentos do PROQUALI analisados transparecem uma busca a valorização e a qualidade de vida do servidor mediante ações vinculadas aos eixos estruturantes. Sob uma perspectiva gerencial mais humanista a abordagem da QVT Preventiva pressupõe que seus servidores se sintam valorizados e identificados com a missão e os valores institucionais para tanto a variável de ajuste deve ter seu foco deslocado do indivíduo para ser focada na organização.

O PROQUALI como propulsor da QVT dos servidores 60+

Nesta seção procedemos a análise do PROQUALI enquanto propulsor da QVT na percepção dos servidores 60+ da RFB-2ªRF cotejando também a percepção dos demais servidores. Os quadros 2 e 3 a seguir resumem as respostas aos questionários.

Quadro 2 – Falas dos servidores 60+ acerca da QVT na RFB-2ª RF

Categoria	Perguntas	Falas mais favoráveis	Falas mais desfavoráveis	Avaliação Regular/Boa
Espaço físico	O meu local de trabalho é confortável?	Sim, é excelente	Não	87,50
	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas?	Sim, muito boa a estrutura e apoio logístico, juntamente com o ambiente de trabalho.	Não	68,75
	O espaço físico para executar o trabalho é satisfatório?	Sim, harmonioso	Tendo em vista a reforma do prédio não é satisfatório	87,50
Oportunidades de crescimento Profissional	A RFB oferece oportunidade de crescimento profissional?	Sim	Não, para os servidores administrativos que trabalham para o sucesso da RFB, em conjunto com os servidores do quadro. Quem quiser crescer e ainda tiver idade para tal, é só estudar para fazer concursos, a fim de ser um Analista, ou um Auditor.	62,50
	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na RFB?	Sim, até porque o desenvolvimento pessoal é o esforço de cada servidor, seja Administrativo, Analista ou Fiscal.	Não. Isso só ocorrerá mediante a concurso público	75,00
	Há incentivos para o crescimento na carreira?	Sem dúvida nenhuma	Não, por motivos diversos. Um dos motivos é a falta de apoio logístico	43,75
Satisfação no Trabalho	Na RFB, as atividades que realiza são fontes de prazer?	Sim, gosto do que faço, me identifico e produzo	São ossos do ofício	87,5
	O tempo de trabalho que passa na RFB-2ªRF te faz feliz?	Sim. Devido as condições e ambiente de trabalho harmonioso e prazeroso	Não	81,25
	Sente que o trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?	Sim. Sinto orgulho de fazer parte de um órgão reconhecimento.	Não	93,75
Relacionamento com colegas	A convivência no ambiente de trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?	Excelente, é a minha segunda família.	Não	93,75
	Há confiança entre os colegas?	Com certeza, trabalhamos em equipe e isso é essencial.	Não	87,50
	As relações de trabalho com os colegas são harmoniosas?	São super harmoniosas, eu nunca vi e nem encontrei barreiras.	Não	81,25
Participação	Atualmente participa das decisões de trabalho da RFB-2ªRF que contribuem para o alcance dos critérios acima?	Sim, participo das atividades voltadas para gestão de pessoas.	Não	37,50
	Considera sua participação nas decisões da RFB-2ªRF importantes para o alcance dos critérios acima?	Com toda certeza	Não participo nas decisões da RFB-2ªRF	68,75
	Já exerceu chefe de chefia na RFB?	Sim! Na SAGEP como substituta e atualmente estou como Chefe titular da SATEC	Nem quero	56,25
PROQUALI	Cite alguma ação do PROQUALI (Ação referente a qualidade de vida no trabalho na RFB-2ªRF) que você conhece e considera importante?	QVT Live, reconhecimento, EMP	Não existe na RFB iniciativa para melhorar a qualidade de vida no trabalho do servidor.	62,50
	De modo geral como você considera a Qualidade de vida no trabalho na RFB-2ªRF?	Boa	Ruim	87,50

Fonte: Elaborado pelos Autores

Quadro 3 – Falas dos demais servidores acerca da QVT na RFB-2ª RF

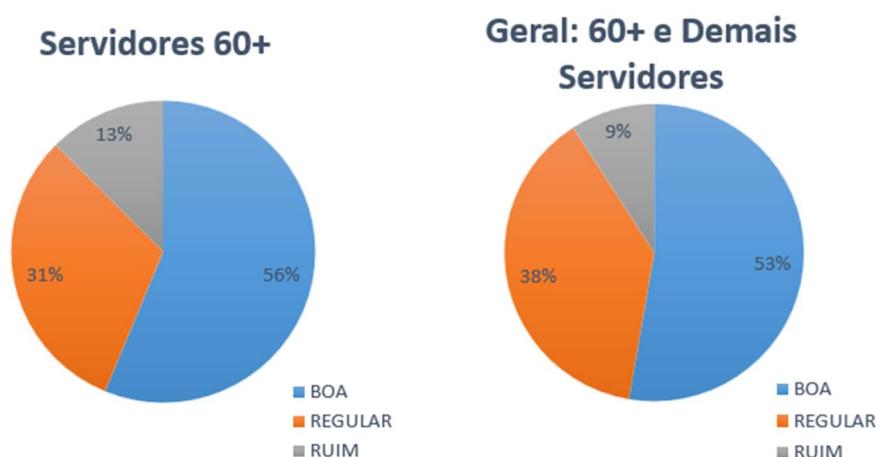
Perguntas	Falas mais favoráveis	Falas mais desfavoráveis	Avaliação Regular/Boa
O meu local de trabalho é confortável?	Faço trabalho remoto. Anteriormente era.	Não	89,74%
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas?	Sim, trabalho em casa.	Não. Sala ampla, com muitas estações de trabalho, o que gera muito ruído e trânsito de pessoas, o que prejudica a concentração necessária ao trabalho intelectual do auditor	84,62%
O espaço físico para executar o trabalho é satisfatório?	Sim, o prédio e a sala são amplos e arejados.	Não	89,74%
A RFB oferece oportunidade de crescimento profissional?	Sim existe muita oportunidade de cursos de capacitação e pós-graduação.	Entendo que não. Os treinamentos são raros. Na maioria das vezes o servidor tem que procurar se atualizar	64,10%
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na RFB?	Creio que sim. O desenvolvimento do trabalho, em si, é gratificante, o que o incentiva em buscar o desenvolvimento pessoal, apesar das poucas oportunidades dadas pela própria administração.	Não. O órgão não parece estar preocupado com isso, somente com o cumprimento das metas	74,36%
Há incentivos para o crescimento na carreira?	Sim.	Penso que não, pois deveriam dar incentivo, por exemplo, a quem busca especialização. No entanto, quem o faz é apenas para desenvolvimento pessoal, não há ganhos reais.	53,85%
Na RFB, as atividades que realiza são fontes de prazer?	Sim. O trabalho em si é gratificante.	Não, pois somos tratados como trabalhadores de chão de fábrica	76,92%
O tempo de trabalho que passa na RFB-2ªRF é harmoniosa?	Sim, gosto de ocupar meu tempo com o trabalho.	Não mais. Quando o atendimento presencial eram 6 horas corrido era tranquilo. Agora são 4 horas no presencial e 4h na análise de processo na EATRE. Ficou bem puxado.	74,36%
Sente que o trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?	Sim, sinto que me faz bem. Sou grata pelo trabalho que tenho, principalmente pela flexibilidade, estabilidade e oportunidade de melhorias pessoais e profissionais que ele proporciona.	Não mais, adquiri alguns problemas de saúde devido o estresse.	79,49%
A convivência no ambiente de trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?	Sim, tenho bons colegas	Não	89,74%
Há confiança entre os colegas?	Sim, confio nos meus colegas de equipe.	Muito pouca- basta olhar as metas que são impostas. São tipicamente de operários de fábrica (prioriza quantidade e não o pensar).	79,49%
As relações de trabalho com os colegas são harmoniosas?	Sim, bastantes harmoniosas.	Mais ou menos. Existe discriminação com administrativo nas carreiras.	82,05%
Atualmente participa das decisões de trabalho da RFB-2ªRF que contribuem para o alcance dos critérios acima?	Sim	Não, vem tudo imposto	53,85%
Considera sua participação nas decisões da RFB-2ªRF importantes para o alcance dos critérios acima?	Sim	Deveria, mas a ausência de participação coletiva acabou com qualquer ilusão.	64,10%
Já exerceu chefe de chefia na RFB?	Sim, já exerci cargo de chefe de equipe.	Não	79,49%
Cite alguma ação do PROQULI que você conhece e considera importante?	Exames médicos oferecidos	Só conheço as Lives do QVT	43,59%
De modo geral como você considera a Qualidade de vida no trabalho na RFB-2ªRF?	Boa	Ruim	92,31%

Fonte: Elaborado pelos autores

Agregando-se os dados dos formulários respondidos pelos servidores 60+ e pelos demais resultou no gráfico da Figura 4.

Observa-se pelo gráfico da Figura 4 que de modo geral a qualidade de vida no trabalho na RFB-2ªRF elaborada com o conjunto das 55 respostas ao questionário que inclui tanto os servidores 60+ como os demais servidores que a qualidade de vida no trabalho é avaliada por 90,9 % dos 55 servidores que responderam ao questionário como boa ou regular evidenciando que a percepção favorável dos servidores 60+ quanto a QVT não difere sensivelmente daquela expressa pelos demais servidores com idade abaixo de 60 anos.

Figura 4 – De modo geral como você considera a qualidade de vida no trabalho na RFB-2ªRF



Fonte: Elaborado pelos autores

A percepção dos demais servidores com menos de 60 anos que compuseram o gráfico da Figura 4 acima está retratada no Quadro 3 – Falas dos demais servidores que resume as respostas dos 39 respondentes com idade abaixo de 60 anos e traz as falas mais e menos favoráveis quanto a percepção da QVT.

Os gráficos revelam a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho na RFB-2ªRF, com base na pergunta "De modo geral, como você considera a qualidade de vida no trabalho?". No primeiro gráfico, que representa apenas os servidores com 60 anos ou mais, 56% consideram a qualidade de vida no trabalho boa, 31% avaliam como regular, e 13% consideram ruim. Já no segundo gráfico, que engloba tanto os servidores 60+ quanto os demais servidores, observa-se uma leve diferença na distribuição das respostas: 53% avaliam a qualidade de vida no trabalho como boa, 38% como regular, e 9% como ruim.

Comparando os dois grupos, os servidores com 60 anos ou mais têm uma percepção ligeiramente mais positiva, com uma proporção maior avaliando a qualidade de vida como "boa" (56%, em comparação com 53% no grupo geral). Por outro lado, no grupo geral, há uma maior proporção de servidores que consideram a qualidade de vida como "regular" (38% contra 31%). A percepção de qualidade de vida "ruim" também é mais prevalente entre os servidores mais velhos (13%), comparada com 9% no

grupo geral. Esses dados sugerem que, embora a percepção de qualidade de vida no trabalho seja predominantemente positiva em ambos os grupos.

As variáveis preditivas/ percepção dos servidores

Nessa seção discutiremos a percepção dos servidores 60+ da RFB 2ªRF acerca da QVT, obtida através das respostas ao questionário que se divide em falas favoráveis e desfavoráveis à percepção da QVT como geradora de bem-estar ou mal-estar. As variáveis preditivas foram obtidas do estudo de Klein *et al.*, 2017 a qual se adicionou a Participação.

Espaço Físico

Inclui-se como condição de trabalho o espaço físico que influencia a atividade de trabalho e podem colocar em risco a segurança física” (Ferreira, 2011).

Walton (1975) e Nadler e Lawler (1983) apontam a importância de um ambiente físico seguro e saudável, com boas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de acidentes ou doenças (Klein *et al.*, 2017). Pode-se perceber das respostas coletadas no quadro 2 dos servidores 60+ a boa avaliação na categoria espaço físico. O critério avaliado de forma menos favorável foi se o posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas e mesmo assim teve 68,75% em respostas favoráveis. A fala “Sim, muito boa a estrutura e apoio logístico, juntamente com o ambiente de trabalho” ilustra a percepção favorável neste critério.

O critério “O meu local de trabalho é confortável” foi avaliado favoravelmente por 81,25% dos respondentes transparecendo alto grau de percepção da QVT nesse aspecto. Neste critério destaca-se a fala: “Sim, é excelente”. Quanto ao critério “O espaço físico para realizar o trabalho é satisfatório” foi percebido favoravelmente por 87,5% dos respondentes. Uma das falas ilustrativa dessa percepção é “Sim, harmonioso”. Pode-se inferir que quanto a categoria espaço físico a percepção dos servidores 60+ é quanto a um alto nível de QVT.

Posto estes relatos acerca das respostas dos servidores 60+ do Quadro-4 temos que quanto a esta categoria ficou evidenciado pelo confronto com as respostas dos demais servidores do quadro 3 que apenas no critério “O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas” verificou-se uma discrepância maior que 15% entre a percepção dos servidores 60+ e dos demais servidores.

Oportunidade de crescimento profissional

Observou-se nesse estudo os três principais critérios identificados por Klein *et al.* (2017) como exemplo: “Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho”. Além disso, variáveis relacionadas ao reconhecimento no trabalho e ao crescimento profissional refletem esse sentimento de valorização e desenvolvimento, conforme observado por Ferreira (2011)

Pode-se perceber das respostas coletadas no quadro 2 dos servidores 60+ que nessa categoria o primeiro critério referiu a pergunta “A RFB oferece oportunidade de crescimento profissional?”. Neste

critério observou-se 56,25% de respostas favoráveis, porém as respostas desfavoráveis atingiram o percentual de 37,5%. como exemplo de resposta desfavorável temos: "Não, para os servidores administrativos que trabalham para o sucesso da RFB, em conjunto com os servidores do quadro. Quem quiser crescer e ainda tiver idade para tal, é só estudar para fazer concursos, a fim de ser um Analista, ou um Auditor,".

Quanto ao segundo critério dessa categoria temos a pergunta "O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na RFB?". Neste critério teve-se 68,75% de respostas favoráveis como exemplo a fala: "Sim, até porque o desenvolvimento pessoal é o esforço de cada servidor, seja: Administrativo; Analista ou Fiscal." Transparecendo um *ethos* de individualismo e confiança no sistema meritocrático vigente de concurso público.

O terceiro critério dessa categoria formalizado na pergunta: "Há incentivos para o crescimento na carreira?" tivemos um predomínio de resposta desfavoráveis à QVT. Nesse critério observou-se 56,5% de respostas desfavoráveis no sentido da seguinte fala: "Não, por motivos diversos. Um dos motivos é a falta de apoio logístico".

Posto estes relatos acerca das respostas dos servidores 60+ do quadro 2 temos que quanto a esta categoria ficou evidenciado pelo confronto com as respostas dos demais servidores do quadro 3 que apenas no critério "Há incentivos para o crescimento na carreira" verificou-se uma discrepância maior que 10% entre a percepção dos servidores 60 + e dos demais servidores sendo que os demais servidores estão mais satisfeitos com este critério.

Satisfação no Trabalho

Aplicou-se os três principais critérios identificados por Klein *et al.* (2017) como exemplo: "as atividades que realiza são fontes de prazer?" Pode-se perceber das respostas coletadas no quadro 2 dos servidores 60+ que nessa categoria o a Satisfação no trabalho engloba a felicidade no local de trabalho considerando-se não apenas o espaço físico do trabalho e o trabalhador no sentido posto pela *mainstream* da Administração, mas observando-se o constructo bem-estar subjetivo e o seu sentido contextualizado (Mozzato *et al.*, 2023).

A categoria satisfação no trabalho foi avaliada favoravelmente em todos os três critérios. No primeiro critério caracterizado na pergunta "Na RFB, as atividades que realiza são fontes de prazer?" foi percebido favoravelmente por um percentual de 68,75%. Nesse critério como exemplo destacamos a seguinte fala favorável: Sim. Gosto do que faço, me identifico e produzo."

Neste critério somando -se as avaliações favoráveis e favoráveis com restrição alcançam um percentual de 87,5% demonstrando uma boa percepção de QVT quanto ao prazer na realização das atividades.

O segundo critério submetido a avaliação corresponde a pergunta: "O tempo de trabalho que passa na RFB-2ªRF te faz feliz.?" Neste critério observou-se 75 % de resposta favoráveis como exemplo "Sim. Devido as condições e ambiente de trabalho harmonioso e prazeroso." Neste critério pode se

dizer que 87,5% perceberam que o tempo que passam na RFB 2ªRF a fazem felizes conforme as respostas de forma favorável ou favorável com pequenas ressalvas.

O terceiro critério configurou-se na pergunta "Sente que o trabalho na RFB-2ªRF te faz bem? As respostas favoráveis predominaram com um percentual de 75% que juntamente as falas favoráveis com ressalvas consideradas regular perfizeram um total de 93,75%. Como exemplo das falas favoráveis temos: "Sim. Sinto orgulho de fazer parte de um órgão de reconhecimento".

Posto estes relatos acerca das respostas dos servidores 60+ do Quadro 2 temos que quanto a esta categoria ficou evidenciado pelo confronto com as respostas dos demais servidores do quadro 3 que no critério "Na RFB, as atividades que realiza são fontes de prazer?" mostrou uma discrepância maior de 10% sendo que os demais servidores estão um pouco menos satisfeitos em relação a este critério. Outro critério que apresentou divergência de mais de 10 % foi o critério "Sente que o trabalho na RFB-2ªRF te faz bem?" no qual a percepção dos demais servidores foi também um pouco menos favorável que a dos servidores 60+.

Relacionamento com colegas

Considerou-se, nesse estudo, os três principais critérios identificados por Klein *et al.* (2017) como exemplo: "A convivência no ambiente de trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?" Ferreira (2011) contempla essa categoria em Relações Socioprofissionais:

Relações Socioprofissionais de Trabalho (alfa 0,89): Expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão) ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. (Ferreira, 2011. grifo do autor)

Pode-se perceber das respostas coletadas no quadro 2 dos servidores 60+ que a categoria relacionamento com colegas foi caracterizada em três critérios que de forma geral foram avaliados favoravelmente em mais de 60% e com adição das respostas favoráveis com algumas ressalvas consideradas regular per fez valor acima de 80 % caracterizando uma avaliação favorável à QVT no critério relacionamento com os colegas.

O primeiro critério caracterizado na pergunta "A convivência no ambiente de trabalho na RFB-2ªRF é harmoniosa?" foi percebida favoravelmente em 62,5% das respostas. Como exemplo de resposta favorável temos "Excelente, é a minha segunda família.

O segundo critério caracterizado na pergunta "Há confiança entre os colegas." Teve 56,25% de resposta favoráveis a QVT e 31,25% de respostas favoráveis com ressalvas caracterizadas como regular sendo somente 12,5% de respostas negativas. Como exemplo de resposta favorável temos "Com certeza, trabalhamos em Equipe e isso é essencial."

Como terceiro critério temos a pergunta "As relações de trabalho com os colegas são harmoniosas? A qual foi respondida favoravelmente em 68,75% dos casos como exemplificada na resposta "São super harmoniosas, eu nunca vi ou encontrei barreiras.

Posto estes relatos acerca das respostas dos servidores 60+ do Quadro 2 temos que quanto a esta categoria evidencia-se pelo confronto com as respostas dos demais servidores do quadro 3 que não apresentaram grande diferença visto ficaram abaixo de 10%.

Participação

Embora importância da participação como um princípio a iluminar as demais categorias encontradas com força preditiva da QVT no estudo de Klein et. al. (2017) a participação não emergiu como uma categoria preditiva da QVT (Ferreira, 2011)

Alguns autores por relação à proposta humanista e outros por associação ao bem-estar do empregado justificam a inserção da participação como um elemento crucial da QVT. Embora não se tenha encontrado modelo teórico ou prático validado nesse eixo conceitual introduzimos em nosso modelo adaptado de Klein et.al. (2017) para cotejar com as demais categorias. A participação e emancipação dos servidores caracteriza os programas de QVT de natureza Preventiva (Ferreira, 2011).

O desenvolvimento da gestão no setor público é fundamental para o atendimento da sociedade. Mas é preciso que essa gestão produza resultados de modo participativo (da população e do servidor público) e que não seja feita através de manipulação que se preste a ocasionar estresse entre outras doenças no indivíduo assim como contribuir para a desmotivação e estímulo a falta de comprometimento dos servidores (Siqueira; Mendes, 2009)

O que induz o servidor a apatia no ambiente de trabalho é um conjunto de elementos e não a simples remuneração variável que pode não ser suficiente para que haja motivação. É necessário rever vários fatores como a efetiva administração participativa entre outros (Siqueira; Mendes, 2009).

Buscou-se verificar a participação dos servidores nas decisões com repercussões nas categorias que mais predizem a QVT (Klein. et. al., 2017) no trabalho e no órgão em que trabalham. Pode-se perceber das respostas coletadas no quadro 2 dos servidores 60+ que o primeiro critério foi caracterizado na pergunta "Atualmente participa das decisões de trabalho da RFB-2ªRF que contribuam para o alcance dos critérios acima?". As respostas a esse quesito foram desfavoráveis em 62,5% respondidas de uma forma breve em termos de um "Não".

Podemos ver que diferentemente das outras categorias essa foi a única que apontaria para uma avaliação desfavorável da QVT, mas conforme o Estudo de (Klein. et. al., 2017) não se caracteriza como uma categoria impeditiva de uma percepção positiva da QVT.

O segundo critério foi caracterizado na pergunta "Considera sua participação nas decisões de trabalho da RFB-2ªRF importante para o alcance dos critérios acima?" que teve 56,25% de respostas favoráveis no sentido da fala "Com toda certeza.". As respostas negativas referente a esta pergunta como exemplo a fala "Não participo nas decisões da RFB-2ªRF corrobora ainda mais a percepção de não

participação apenas que nesse caso não se vislumbra a possibilidade ou a importância e a necessidade da busca por participação nas decisões.

O terceiro critério configurado na pergunta "Já exerceu cargo de chefia na RFB?" trouxe um número expressivo de servidores 56,5% que já exerceram algum cargo de chefia ao longo da sua carreira como na fala "Sim! Na SAGEP como Substituta e atualmente estou como Chefe Titular da SATEC. Quanto as respostas negativas em 43,75% representada como exemplo por uma fala mais incisiva "NEM QUERO".

Considerando as respostas dos servidores 60+ do Quadro 2 temos que quanto a esta categoria evidencia-se pelo confronto com as respostas dos demais servidores do quadro 3 que foi a categoria que apresentou maior diferença entre a percepção dos servidores 60+ e dos demais servidores.

Entre os servidores 60+ encontram-se mais indivíduos que não exerceram cargos de chefia em relação aos demais servidores podendo-se inferir que permanecem em atividade servidores que não tiveram oportunidade de exercer cargo de chefia mostrado por uma diferença aritmética entre os percentuais de 23%. Quanto ao critério de participação nas decisões os demais servidores percebem-se como mais participantes das decisões como mostra a diferença aritmética entre os percentuais de mais de 16%. Pode-se inferir que a permanência de servidores 60+ em vida ativa ocorre sem com diminuição da participação dos mesmos que poder-se-ia atribuir a fatores sistêmicos ou estruturais ou por origem dos servidores 60+ que por não terem participado de cargos de chefia já demonstram menor capacidade participativa nas decisões e/ou resultados da organização.

Considerações finais

O estudo conclui que a QVT na RFB 2ªRF é bem avaliada tanto para os servidores 60+ quanto pelos demais servidores. Porém o PROQUALI como preceito organizacional se expressa na forma de ações de natureza assistencialista e não emancipatória não se podendo afirmar que suas ações expliquem o bem-estar expresso pelos longevos. O artigo visou analisar a QVT (qualidade de vida no trabalho) na percepção dos servidores 60+ da RFB-2ªRF comparativamente a percepção dos demais servidores. Especificamente como o PROQUALI (Programa de valorização e qualidade de vida no trabalho) possibilita QVT. O objetivo foi alcançado posto que as respostas aos questionários referentes às quatro categorias determinadas por Klein *et. al.*, 2017 como de alta força preditiva da QVT foram bem avaliadas. Isto expressa uma percepção de bem-estar por parte dos servidores da RFB-2ªRF.

Por outro lado, a inclusão da categoria Participação no questionário assim como a análise dos documentos que divulgam as ações ligadas da QVT/PROQUALI permitiu à luz da teoria da QVT Preventiva adotada (Ferreira, 2011) concluir que a percepção quanto ao Bem-estar e satisfação com a QVT não podem ser atribuídos diretamente ao programa PROQUALI.

Nas repostas dos servidores 60+ evidenciou-se que no critério participação, diferentemente dos outros critérios analisados, obteve-se a menor avaliação. Somente 37,5% dos servidores 60+ responderam que se sentem como participantes das decisões da organização embora em torno de 68% dos respondentes considerem como importantes a participação para aquisição e manutenção das outras

categorias que predizem a QVT. Embora que 87,5% dos servidores 60+ expressem um sentimento de aprovação da QVT e que aumenta para 92,3% na percepção dos demais servidores não podemos inferir que as ações do PROQUALI analisadas justifiquem essa avaliação visto que além do baixo sentimento de participação evidenciou-se que as ações do PROQUALI possuem natureza assistencialista (Ferreira, 2011).

Como limites dessa pesquisa podemos citar que o estudo focou nas principais categorias macro ergonômicas da QVT Preventiva (Ferreira, 2011) carecendo outros estudos com perspectiva micro ergonômica que venham a aprofundar a investigação dessas relações principalmente quanto a forma de participação que fica como sugestão para outros estudos. ❌

Referencias

- Aguirre, R. T. M., 2011. O Conselho Municipal do Idoso de Belém e a participação: reflexões críticas. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Belém. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social.
- Alfenas, R. A. S. e Ruiz, V. M., 2015. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. Revista Organizações em Contexto, 11(22), pp. 143-167. Acesso em: 07 out. 2023.
- Brasil, 1988. CF-88. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm . Acesso em: 22 fev. 2024.
- Brasil, 2003. Lei n. 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, Brasília, DF.
- Brasil, 2022. Portaria RFB Nº 275, de 22 de dezembro de 2022. Publicado(a) no Boletim de Serviço da RFB de 26 dez. 2022, Seção 1, p. 4.
- Cabral, B. E. S. L., 2004. A superação das desigualdades na velhice: mais uma questão social no século XXI. In: VII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais.
- De Medeiros, L. F. R. e Ferreira, M. C., 2011. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. Gestão contemporânea, 9.
- Escorsim, S. M., 2021. O envelhecimento no Brasil: aspectos sociais, políticos e demográficos em análise. Serviço Social & Sociedade, pp. 427-446.

- Ferreira, M. C., Alves, L. e Tostes, N., 2009. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 25, pp. 319-327.
- Ferreira, M. C., 2011. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: LPA Edições.
- Ferreira, P. M., 2015. O Envelhecimento ativo em Portugal: tendências recentes e (alguns) problemas. *Revista Kairós-Gerontologia*, 18, pp. 07-29.
- Godoy, A. S., 1995. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35, pp. 20-29.
- ILC-Brasil, 2015. *Envelhecimento Ativo: Um marco político em resposta à revolução da longevidade*. Rio de Janeiro.
- Klein, L. L. et al., 2017. Qualidade de vida no serviço público: Uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *REAd, Porto Alegre*, 23(Nº Especial), pp. 317-344.
- Marques, R. C. M., 2018. *Qualidade de vida no trabalho: o olhar dos trabalhadores de uma empresa pública federal*.
- Mozzato, A. R. et al., 2023. Felicidade no Trabalho. In: D. H. HELAL et al. (Org.), *Dicionário de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Gradus Editora, 186p.: il.
- Nielsen, F. A. G., Olivo, R. L. D. F. e Morilhas, L. J., 2017. *Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração*. São Paulo: Saraiva, 224 p.
- OPAS, 2022. *Relatório mundial sobre o idadismo*. Washington, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde. Licença: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <https://doi.org/10.37774/9789275724453>. Acesso em: 15 jan. 2024.
- Siqueira, M. V. S. e Mendes, A. M., 2009. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), pp. 241-250.
- Receita Federal do Brasil (RFB), 2023. *Qualidade de vida no trabalho*. Disponível em: <https://intranet.receita.fazenda/administracao/sucor/cogep/espaco-do-servidor-1/valorizacao-do-servidor/proquali/proquali> Acesso em: 04 jul. 2023.
- Teixeira, S. M., 2020. Envelhecimento, família e políticas públicas: em cena a organização social do cuidado. *Serviço Social & Sociedade*, 137, pp. 135-154.

Sobre los autores

Márcio José Pinto Ribeiro- Graduado em Engenharia Civil (UFCE – 1987) e em Ciências Contábeis (Unopar – 2020). Pós-graduado em Direito Tributário (UFPA). Mestrando em Administração (PPAD UNAMA). Jones Nogueira Barros. Graduado em Ciências Sociais (UNAMA – 2000), Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional (Universidade de Taubaté – 2010) e Doutorado em Administração (Unama – 2018). Professor titular do Programa de Pós-graduação em Administração PPAD/ UNAMA e membro do grupo de pesquisa GESDEL/PPAD.

URL estable documento/stable URL

OJS: <https://gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/359>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15321688>

El Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP) es una iniciativa impulsada por académicos, investigadores y profesores Iberoamericanos, cuyo principal propósito es contribuir al debate y la generación de nuevos conceptos, enfoques y marcos de análisis en las áreas de gobierno, gestión y políticas públicas, fomentando la creación de espacio de intercambio y colaboración permanente, y facilitando la construcción de redes y proyectos conjuntos sobre la base de actividades de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión.

Las áreas de trabajo que constituyen los ejes principales del GIGAPP son:

1. Gobierno, instituciones y comportamiento político
2. Administración Pública
3. Políticas Públicas

Información de Contacto

Asociación GIGAPP.

ewp@gigapp.org