

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE QUALITATIVA DOS PLANOS DE GESTÃO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL DOS INSTITUTOS FEDERAIS BRASILEIROS**

**MONICA SANTOS BARBOSA AMARAL**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**LAÍSE DO NASCIMENTO SILVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**NAYARA FELIX TEIXEIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**LINNIK ISRAEL LIMA TEIXEIRA**

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

**ELANE DOS SANTOS SILVA BARROSO**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ (IFPI)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecimento a CAPES como agência de fomento nas produções científicas.

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE QUALITATIVA DOS PLANOS DE GESTÃO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL DOS INSTITUTOS FEDERAIS BRASILEIROS**

### **Introdução**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo um dos temas mais relevantes abordados tanto na administração pública como também na gestão das empresas privadas. A QVT tem sido considerada como um tema importante que está ligada à dimensão social da sustentabilidade. Conforme Elkington (2001), as organizações, quer sejam do âmbito privado ou público, esforçam-se para atuar em conformidade com o desenvolvimento sustentável considerando às três dimensões básicas de sustentabilidade: a social, ambiental e a econômica.

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Como os Institutos Federais brasileiros estão implementando ações de Qualidade de Vida no Trabalho através dos seus Planos de Gestão de Logística Sustentável? Assim, o objetivo geral deste estudo esteve em analisar as iniciativas vinculadas à Qualidade de Vida no Trabalho, na implementação do Plano de Gestão de Logística Sustentável dos Institutos Federais brasileiros.

### **Fundamentação Teórica**

Segundo Nogueira et al. (2019), entre os estudos referentes à QVT, um dos trabalhos considerados mais importantes refere-se ao modelo desenvolvido por Walton (1973), que analisa a QVT a partir de fatores influenciadores da vida dos colaboradores nas organizações. Conforme Pedroso e Pilatti (2010), o modelo de QVT de Walton (1973) possui o maior número de dimensões, salientando o trabalho na sua totalidade, não se limitando a abranger apenas o ambiente laboral, fazendo referência, até mesmo, a aspectos presentes na vida de não-trabalho.

### **Discussão**

A dimensão oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, não foi tão destacada nos planos dos IFs, os que apresentaram ações foram o Instituto Federal do Sul de Minas, do Pará e Catarinense. Outra dimensão que precisa ser mais trabalhada nos planos é a dimensão de oportunidade de crescimento e segurança, apenas os institutos do Sertão Pernambucano, do Pará, do Norte de Minas, do Sul de Minas e do Rio Grande do Sul mostraram iniciativas como a promoção de cursos de capacitação e a qualificação para os servidores e a oferta de treinamentos.

### **Conclusão**

Os principais resultados apontam que todos os IFs que tiveram seus PLS estudados apresentaram ações voltadas para a dimensão condições de trabalho seguras e saudáveis, em contrapartida, outras dimensões precisam ser mais exploradas.

### **Referências Bibliográficas**

TEIXEIRA, M. P. Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores da saúde do complexo hospitalar da UFC. 2016. 96 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2016. WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. YIN, R. K. Estudo de caso. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.