

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Escola de Administração
Bacharelado em Administração

Kelly Goulart Pazetto

**Percepções de Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior acerca da
Qualidade de Vida no Trabalho**

Porto Alegre

2023

Kelly Goulart Pazetto

**Percepções de Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior acerca da
Qualidade de Vida no Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Cláudia Sirangelo Eccel Alvim

Porto Alegre

2023

Kelly Goulart Pazetto

**Percepções de Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior acerca da
Qualidade de Vida no Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
bacharela em Administração da Escola de
Administração da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Cláudia Sirangelo Eccel
Alvim

Aprovado em: Porto Alegre, 30 de agosto de 2023.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª. Dr^ª. Cláudia Sirangelo Eccel Alvim
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof^ª. Dr^ª. Christine da Silva Schröder
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a minha família pelo apoio durante toda a trajetória. Fundamentalmente a minha mãe, Margarete, que sempre foi minha incentivadora para ir em busca do conhecimento e dos meus sonhos.

Posteriormente, aos meus amigos que souberam escutar e aconselhar quando foi preciso. Também, aos colegas de trabalho que contribuíram para que fosse viável o término desta etapa que é só início das que virão.

Por fim, agradeço a todos os professores que fizeram parte da minha formação. E, principalmente, a minha orientadora, Cláudia Sirangelo Eccel Alvim, pela paciência em transmitir e compartilhar conhecimentos, sendo que foram várias trocas que sem elas não seria possível o avanço na elaboração do trabalho e a conclusão do mesmo.

“É sempre tempo de recomeçar, de “renovar”, enfim, de cuidar da vida saudável no trabalho.”

Limongi-França

RESUMO

A preocupação com a qualidade de vida, ainda que com títulos diferentes e em outras circunstâncias, é algo que está presente continuamente na humanidade, com o intuito de permitir bem-estar e satisfação ao trabalhador na realização de suas tarefas. O presente estudo teve como objetivo geral investigar as percepções acerca da qualidade de vida no trabalho de servidores de um departamento administrativo de uma Instituição Federal de Ensino Superior do RS. Este estudo ainda buscou: a) identificar e analisar as percepções dos servidores acerca de cada fator que compõe a QVT de acordo com o modelo de Walton; b) identificar, nas percepções dos servidores, aspectos de seu trabalho que contribuem positivamente para a QVT; c) identificar, nas percepções dos servidores, aspectos de seu trabalho que contribuem negativamente para a QVT; d) levantar, nas percepções dos servidores pesquisados, sugestões de ações que possam contribuir positivamente para QVT no departamento em que atuam. O método usado neste estudo foi uma pesquisa exploratória e descritiva. Participaram 13 servidores de um departamento administrativo. O instrumento usado foi um questionário com escala Likert em que foram coletados dados sobre o perfil dos respondentes, seguido de afirmativas que referiam as dimensões de qualidade de vida no trabalho apontadas por Walton, fatores considerados aspectos mais positivos e mais negativos em relação à QVT e ações em prol da QVT a serem implementadas pela gerência imediata. Após, a análise pode-se afirmar que, de modo geral, há uma satisfação dos servidores quanto as dimensões que compõem a QVT, exceto na dimensão compensação justa e adequada. E, que o aspecto mais positivo considerado é equilíbrio vida pessoal e profissional. Em contrapartida, o mais negativo remuneração. Além disso, ações em prol da QVT possíveis pela gerência imediata apontadas envolvem, principalmente, condições de trabalho e equilíbrio vida pessoal e profissional. Portanto, as percepções de servidores acerca da qualidade de vida no trabalho foram, em sua maioria, avaliadas de maneira positiva.

Palavras-Chave: qualidade de vida no trabalho; modelo de Walton; instituição federal de ensino superior.

ABSTRACT

The concern for quality of life, albeit under different names and in varying circumstances, is something that is continuously present in humanity, with the intention of enabling well-being and satisfaction for workers in the execution of their tasks. The present study had the general objective of investigating the perceptions about the quality of life at work of employees of an administrative department of a Federal Institution of Higher Education in RS. This study also sought to: a) identify and analyze employees' perceptions of each factor that constitutes QWL according to Walton's model; b) identify, in the employees' perceptions, aspects of their work that positively contribute to QWL; c) identify, in the employees' perceptions, aspects of their work that negatively contribute to QWL; d) gather suggestions for actions, based on the surveyed employees' perceptions, that could positively contribute to QWL in the department they work in. The method employed in this study was exploratory and descriptive research. Thirteen employees from an administrative department participated. The instrument used was a Likert scale questionnaire, which collected data about the respondents' profiles, followed by statements referring to the dimensions of work quality of life outlined by Walton, factors considered as the most positive and negative aspects concerning QWL, and actions for QWL improvement to be implemented by immediate management. Following the analysis, it can be affirmed that, overall, employees are satisfied with the dimensions that constitute QWL, except for the fair and adequate compensation dimension. The most positively considered aspect is the balance between personal and professional life. In contrast, the most negative aspect is remuneration. Additionally, actions for QWL improvement feasible by immediate management primarily involve working conditions and the balance between personal and professional life. Hence, employees' perceptions regarding work quality of life were, for the most part, evaluated positively.

Keywords: quality of life at work; Walton model; federal institution of higher education.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Distribuição dos pesquisados por faixa etária.....	30
Figura 2 – Distribuição dos pesquisados por gênero.....	31
Figura 3 - Distribuição dos pesquisados por número de filhos.....	31
Figura 4 - Distribuição dos pesquisados por tempo de trabalho no departamento.....	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Segunda parte do questionário por dimensões de Walton (1973)	28
Tabela 2 - Dimensão Compensação Justa e Adequada.....	33
Tabela 3 - Dimensão Condições de Trabalho Seguro e Saudável.....	34
Tabela 4 - Dimensão Oportunidades de Uso Imediato de Desenvolver Habilidades Humanas.....	35
Tabela 5 - Dimensão Oportunidades Futuras de Crescimento Contínuo e Segurança.....	36
Tabela 6 - Dimensão Integração Social na Organização do Trabalho.....	38
Tabela 7 - Dimensão Constitucionalismo na Organização do Trabalho.....	39
Tabela 8 - Dimensão Trabalho e o Espaço Total da Vida.....	40
Tabela 9 - Dimensão Relevância Social da Vida no Trabalho.....	40
Tabela 10 - Fatores considerados aspectos mais positivos em relação à qualidade de vida no trabalho.....	41
Tabela 11 - Fatores considerados aspectos mais negativos em relação à qualidade de vida no trabalho.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET - Centros Federais de Educação Tecnológica

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

IN – Instrução Normativa

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RS – Rio Grande do Sul

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TJAP – Tribunal de Justiça do Amapá

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	REVISÃO TEÓRICA.....	17
2.1	HISTÓRICO SOBRE ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO...	17
2.2	MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON.....	20
2.3	ESTUDOS ATUAIS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	22
2.4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO.....	24
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
4	ANÁLISE DOS DADOS.....	30
4.1	PERFIL.....	30
4.1.1	Faixa Etária.....	30
4.1.2	Gênero.....	31
4.1.3	Número de Filhos.....	31
4.1.4	Tempo de Trabalho no Departamento.....	32
4.2	DIMENSÕES DA QVT.....	32
4.2.1	Dimensão Compensação Justa e Adequada.....	32
4.2.2	Dimensão Condições de Trabalho Seguro e Saudável.....	33
4.2.3	Dimensão Oportunidades de Uso Imediato de Desenvolver Habilidades Humanas.	35
4.2.4	Dimensão Oportunidades Futuras de Crescimento Contínuo e Segurança.....	36
4.2.5	Dimensão Integração Social na Organização do Trabalho.....	37
4.2.6	Dimensão Constitucionalismo na Organização do Trabalho.....	38
4.2.7	Dimensão Trabalho e o Espaço Total da Vida.....	39
4.2.8	Dimensão Relevância Social da Vida no Trabalho	40
4.3	FATORES CONSIDERADOS ASPECTOS MAIS POSITIVOS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	41
4.4	FATORES CONSIDERADOS ASPECTOS MAIS NEGATIVOS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	43
4.5	AÇÕES EM PROL DA QVT SUGERIDAS PELOS PESQUISADOS.....	44
5	CONCLUSÃO.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO...	57
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	58

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a qualidade de vida, ainda que com títulos diferentes e em outras circunstâncias, é algo que está presente continuamente na humanidade, com o intuito de permitir bem-estar e satisfação ao trabalhador na realização de suas tarefas. No século XX, George Elton Mayo contribuiu para o estudo da satisfação do trabalho por meio de pesquisas relevantes sobre comportamento humano, da motivação das pessoas para atingir as metas organizacionais e da qualidade de vida do trabalhador que culminaram com o surgimento da Escola de Relações Humanas (RODRIGUES, 1999 apud VASCONCELOS, 2001).

Neste sentido, inicialmente, os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) focavam em aspectos individuais relativos e restritos ao bem-estar do trabalhador no local de trabalho. Posteriormente, buscou-se solucionar problemas relativos ao enriquecimento da tarefa com o intuito de estimular a criatividade no exercício funcional, aumentar a participação nas decisões e diminuir a impessoalidade nas relações de trabalho (AMORIM, 2010).

Segundo Limongi-França (2012), em qualquer ambiente laboral a observação provém na identificação de uma ampla gama de informações relacionadas à QVT. Preocupações individuais e coletivas emergem com a abordagem de questões como pressões, equilíbrio entre trabalho, família e consumo, sinais de estresse, hábitos alimentares, cuidados físicos, estilos de vida e impactos tecnológicos. Esses aspectos, estimulam o anseio pelo bem-estar no ambiente profissional. Também, induzem a adoção de novas posturas por parte das empresas e transformam o estilo de vida das pessoas, frequentemente abrindo espaço para a discussão e a busca de qualidade de vida tanto dentro quanto fora do contexto laboral.

Dessa maneira, na última década, QVT das empresas cresceu de forma gradativa e sistemática, de aspectos, principalmente, operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. O compromisso dos profissionais engajados com esse tópico inicia abordando aspectos de saúde e segurança, e se estende abrangendo áreas como desenvolvimento pessoal, habilidades profissionais e culturais, planejamento, voluntariado e cidadania. Essas ações demandam progressivamente novas habilidades,

que podem ser cultivadas internamente, através de colaboradores externos, ou mesmo serem compartilhadas de maneira conjunta (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

A QVT é uma área do conhecimento influenciada e estudada por diversas ciências como Administração, Psicologia e Engenharia, o que a torna multidisciplinar. Deste modo, seu conceito é amplo e está relacionado de forma complexa com fatores tais como a saúde física do trabalhador, seu estado psicológico, seu nível de estresse e aspectos do ambiente de trabalho, entre outros (CAVALCANTE, 2017).

Segundo Walton (1973), os experimentos organizacionais sobre qualidade da experiência humana nas organizações de trabalho e na ação de programas de melhora da experiência visam contribuir tanto com a produtividade da organização, quanto com a qualidade de vida no trabalho para seus membros. Inclusive, salienta a abrangência que a expressão “qualidade de vida no trabalho” indica. Neste contexto, de acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009), a ideia de QVT apresentada por Walton depende estreitamente do equilíbrio entre o trabalho e outros âmbitos da vida, da responsabilidade social da organização e da relevância de se conciliar produtividade com QVT.

Cabe salientar que a conceituação é constituída de pequenas atitudes planejadas no dia a dia por meio de programas de QVT que permitam fazer a diferença na vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, motivem ou não as pessoas a trabalharem melhor (OLIVEIRA; MINETTI; OLIVEIRA, 2012). Assim, as perspectivas e definições de QVT são multifacetadas, por meio de implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Também, a gestão da qualidade de vida no trabalho tem se tornado essencial no contexto das organizações e nas discussões empresariais e acadêmicas. Em virtude de que no século XXI inicia-se o acirramento da competição e da competitividade que impõe a necessidade de se refletir sobre suas influências nas organizações e na sociedade; de outro lado, a maior conscientização do trabalhador, do consumidor e do cidadão a respeito do *stress* e da importância acentuada da qualidade de vida no trabalho, das novas condições do mercado de trabalho e, particularmente, quanto às questões ambientais e de responsabilidade social que colocam imensos desafios à gestão organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

A qualidade de vida no trabalho abrange modificações pelas quais verificam-se as relações do trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação (LIMONGI-FRANÇA, 2012). As transformações do mundo trabalho envolvem globalização,

competitividade, flexibilização e novas maneiras de organização do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2001). De acordo com Diniz (2010) com a globalização aparecem novas tendências e relações de trabalho, certamente, estão refletindo na saúde, na segurança e nas expectativas do trabalhador, conforme às suas atividades. Posto isso, novos desafios surgem pela revolução nas formas ocupacionais e nas relações de produção. Estas mudanças instigam cada vez mais o desenvolvimento da preocupação com a QVT, pois o bem-estar dos trabalhadores incide na produtividade e sucesso das organizações.

A busca pela satisfação associada ao contexto laboral demonstra-se de forma crescente, trazendo à tona uma preocupação diferenciada por parte dos gestores de grandes empresas e instituições, com a QVT (QUEIROZ *et al.*, 2019). Visto que; buscase melhores resultados por meio das pessoas para que deixem de ser vistas como meros trabalhadores para serem tratadas como parte da estratégia da organização. Consequentemente, a atenção dedicada a essas pessoas tem sido constante, ressaltando de forma significativa a preocupação em relação à QVT, cujo reflexo se estende tanto dentro quanto fora do ambiente laboral desses indivíduos (DINIZ, 2010).

As tecnologias modernas, ainda que tenham colaborado muito no processo produtivo, de certa forma desvalorizaram as iniciativas relacionadas à qualidade de vida no trabalho, englobando o fardo da sobrecarga de informações, além de aumentar o ritmo de trabalho, à proporção que agilidade de resposta se torna a expectativa padrão nas empresas (DINIZ, 2010). Assim, é necessário a implementação de medidas que promovam a QVT (TOLFO; PICCININI, 2001).

No setor público, há cobrança da sociedade por melhor uso dos recursos e melhores resultados, e pela transparência na utilização de recursos financeiros. As pessoas tornaram-se menos passivas em relação às omissões em serviços e atividades públicas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). A satisfação do usuário-cidadão, a eficácia e a eficiência da prestação dos serviços pelos órgãos governamentais, e o bem-estar dos servidores públicos estabelecem desafios intrínsecos às práticas de gestão, consideradas para a promoção da QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

As Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) fazem parte de um conjunto de instituições criadas ou inseridas e mantidas pela União, constituindo a Rede Pública de Ensino e o Sistema de Instituições Federais de Ensino Superior. Além disso, desempenham papel central no desenvolvimento científico e tecnológico do país. Entre elas estão universidades, centros de ensino tecnológico e instituições isoladas

(MENEZES, 2001). No ano de 2019, o Brasil possuía mais de 661 unidades estando estas vinculadas a 38 Institutos Federais, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), a 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), a 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e ao Colégio Pedro II (BRASIL, 2023).

Destaca-se alguns estudos entre o período (2012 – 2022) que têm abordado a temática de qualidade de vida no trabalho em Instituições Federais de Ensino Superior, sendo que quatro buscaram analisar, avaliar, investigar ou compreender a QVT por meio da percepção dos servidores (OLIVEIRA; MINETTI; OLIVEIRA, 2012; BERNARDO, 2014; ALVES; CORREIA; SILVA, 2019; CAETANO *et al.*, 2021); outro teve o intuito de investigar a relação entre os valores organizacionais e qualidade de vida no trabalho (LIMA, 2014). Recentemente, encontra-se pesquisas relacionadas com a Covid-19 e QVT que envolvem servidores e gestores, respectivamente (PEREIRA, 2021; OLIVEIRA *et al.*, 2022).

Neste sentido, de acordo com o estudo de Oliveira, Minetti e Oliveira (2012) na percepção dos servidores, estes estão satisfeitos com a QVT. Já no de Bernardo (2014) existem aspectos que foram considerados positivos como: autonomia, segurança, infraestrutura e relacionamento interpessoal e negativos como: saúde, compensação, comunicação e imagem da organização revelaram diretamente um índice de insatisfação considerável. No de Alves, Correia e Silva (2019) resultados satisfatórios foram encontrados relacionados com as condições do trabalho e quanto organização social. Ainda, Caetano *et al.* (2021) evidenciaram como satisfatórios: segurança, estabilidade no trabalho, liberdade e privacidade e insatisfatórios: infraestrutura, capacitação, autonomia, compensação e valorização do servidor.

Quanto a pesquisa de Lima (2014), aspectos de QVT com valores baixos de satisfação foram serviços de saúde e assistência social, tempo de lazer, recursos financeiros e benefícios. Em contrapartida, os preferenciais foram tradição, realização, conformidade, prestígio e preocupação com o coletivo. Cabe destacar que Pereira (2021), com a pesquisa salientou aspectos que auxiliam a QVT no trabalho como: relevância social do trabalho e constitucionalismo. Porém, constatou necessidade de obter melhores condições de remuneração, melhora na comunicação interna e benefícios que atendam às necessidades dos servidores, tal como, maiores possibilidades de ascensão dentro da organização. Também, Oliveira *et al.* (2022) a percepção dos gestores foi positiva, mas com exigência da melhoria no cotidiano organizacional.

A Instituição Federal de Ensino Superior do RS em que foi realizada a pesquisa foi criada na década de 1930. A escolha, particularmente, do departamento administrativo da IFES para realização do estudo se deu por conveniência e acessibilidade. O mesmo tem responsabilidade de apoiar, registrar e divulgar atividades na instituição.

Considerando o que foi exposto a questão que conduz esta pesquisa é: **quais as percepções de qualidade de vida no trabalho dos servidores de um departamento administrativo de uma Instituição Federal de Ensino Superior?**

Para tanto, o objetivo geral desta pesquisa é investigar as percepções acerca da qualidade de vida no trabalho de servidores de um departamento administrativo de uma Instituição Federal de Ensino Superior do RS.

Para alcançar o objetivo geral acima referido foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar e analisar as percepções dos servidores acerca de cada fator que compõe a QVT de acordo com o modelo de Walton;
- b) Identificar, nas percepções dos servidores, aspectos de seu trabalho que contribuem positivamente para a QVT.
- c) Identificar, nas percepções dos servidores, aspectos de seu trabalho que contribuem negativamente para a QVT;
- d) Levantar, nas percepções dos servidores pesquisados, sugestões de ações que possam contribuir positivamente para QVT no departamento em que atuam.

Conforme Alves, Correia e Silva (2019), a QVT é compreendida como um aspecto de satisfação na atividade laboral que busca proporcionar um local de trabalho mais propício e adequado como fundamental para a atividade de qualquer organização.

Sendo assim, esse estudo é relevante, visto que é essencial nas organizações públicas compreender a partir da visão dos servidores aspectos de seu trabalho, tanto positivos, quanto negativos em relação à QVT para que ações possam ser proporcionadas atendendo a demanda observada no dia a dia pelos que ali estão inseridos. Uma vez que, segundo Damasceno e Alexandre (2012), as atividades laborais podem não apenas ser prejudiciais à saúde dos indivíduos e fonte de insatisfação, mas também têm a capacidade de promover contentamento e bem-estar.

O estudo está estruturado, além desta Introdução, no Capítulo 2 consta a revisão teórica, no Capítulo 3 os procedimentos metodológicos. E, no Capítulo 4 a análise dos dados. Por fim, no Capítulo 5 a conclusão.

2 REVISÃO TEÓRICA

Este capítulo tem o intuito de abordar aspectos sobre o histórico do estudo da qualidade de vida no trabalho, modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton. Como também, estudos atuais sobre qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida no trabalho no setor público.

2.1 HISTÓRICO SOBRE ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde a implantação da Administração Científica de Taylor, que ocorreu no final do século XIX e início do século XX, a satisfação do trabalhador vem sendo considerada. Para Taylor, a administração deveria ter como objetivo assegurar o máximo de riqueza, tanto para o empregador quanto para o funcionário. Partindo da premissa de que os seres humanos eram motivados principalmente pelo dinheiro, a ênfase estava em proporcionar salários elevados e reduzir os custos de produção. Esse paradigma resultou na criação de uma organização racional do trabalho, caracterizada pela divisão de tarefas, especialização, hierarquia e padronização das atividades. A ampla padronização, a imposição de métodos e diretrizes de trabalho e a separação entre pensamento, planejamento e ação levaram à desumanização das tarefas, ocasionando altas taxas de ausência e rotatividade, qualidade reduzida dos produtos e insatisfação entre os trabalhadores (FERREIRA, 2013).

Após a Revolução Industrial, na década de 1930, como uma reação contra a Administração Científica de Taylor, emergiu a Escola das Relações Humanas, após um experimento conduzido por Elton Mayo e outros cientistas em Hawthorne, entre 1927 e 1932, numa fábrica da *Western Electric Company*, em Chicago, o qual teve como finalidade investigar a relação entre a intensidade da iluminação no ambiente de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. Ainda que não tenha sido encontrada uma relação direta entre essas duas variáveis, descobriu-se a influência de fatores psicológicos no desempenho dos trabalhadores. Dentre as conclusões do estudo, destacou-se que o nível de produção é influenciado por elementos como integração social e o conteúdo do cargo (FERREIRA, 2013).

Assim, a Escola das Relações Humanas proporcionou significativas contribuições para uma compreensão mais abrangente do ser humano, enfatizando o bem-estar dos

trabalhadores e elementos psicológicos como fatores que influenciam no desempenho e nos resultados das organizações. Embora o termo "qualidade de vida no trabalho" ainda não existisse, nesse período, as bases para sua concepção estavam sendo lançadas (FERREIRA, 2013).

Conforme Ferreira (2013), quanto o conceito de qualidade de vida no trabalho não há consenso de quando surgiu. Mas considera-se que nos anos 1950, foram iniciados os estudos relacionados à QVT e apresentaram diversas etapas. Eric Trist e os colaboradores do *Tavistok Institute* de Londres são considerados os precursores das pesquisas que envolvem à qualidade de vida no trabalho. Por meio, dos seus estudos possibilitaram o surgimento de uma abordagem sociotécnica a respeito da organização do trabalho, com uma preocupação com o bem-estar e a satisfação do empregado. Nesse contexto, o pressuposto desse sistema é que o processo produtivo necessita tanto da organização social como a técnica para alcançar seus objetivos. Assim, a iniciativa em prol QVT surgiu visando a alcançar um equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as demandas e requisitos tecnológicos quanto as necessidades dos trabalhadores. Isso implica em uma adaptação dos cargos às competências dos funcionários e à tecnologia da organização (FERREIRA, 2013).

Porém, apenas na década de 1960 que houve impulsionamento do movimento quando, no campo da Administração, desenvolveu-se a teoria contingencial, cujo princípio básico é o de que não há um modelo único de gestão e de estrutura organizacional. Considerando que cada organização possui atributos singulares, moldados por seu contexto, ou seja, pelo ambiente externo, que inclui concorrentes, fornecedores e clientes (FERREIRA, 2013). Também, por meio da conscientização da importância de buscarmos melhores formas de organizar o trabalho, com o intuito de reduzir os seus efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral (TOLFO; PICCININI, 2001).

Após a primeira fase que foi até 1974, aconteceu uma redução da curiosidade pela QVT em virtude de preocupação com questões econômicas relacionadas a crescente inflação e a crise energética. Então, o interesse dos trabalhadores assumiu um papel secundário, devido a necessidade de manutenção das empresas. Mais tarde, em 1979, a preocupação com a QVT reapareceu por causa da redução de competitividade das indústrias norte-americanas diante das suas concorrentes japonesas. Sendo este motivo impulsionado a análise dos modelos de administração adotados em diferentes países, bem

como a interligação dos programas de produtividade com ações voltadas para o aperfeiçoamento da QVT (TOLFO; PICCININI, 2001).

No Brasil, o interesse pela QVT surgiu em um momento posterior, impulsionada pela preocupação com a competitividade das empresas, e em consonância com as iniciativas de programas de qualidade total. Também, em um sentido de maior receptividade à importação de bens estrangeiros (FERNANDES, 1996 apud SANTOS *et al.*, 2018).

No que diz respeito a gestão de pessoas, existem estudos iniciais de diminuição da fadiga física, um dos vetores da organização dos estudos ergonômicos. Também, estudos a respeito do grupo de trabalho, subsequentes de modelos gerenciais (Teoria X e Y) e de modelos sociotécnicos. Na última década do século XX, através dos temas de responsabilidade social, aparecem novos paradigmas que apontam para uma atuação gerencial socialmente responsável e com maior ênfase nas condições de trabalho de seu principal ativo, ou seja, seus colaboradores, para as questões de QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Neste contexto, a sociedade pós-industrial está relacionada com a globalização e os avanços tecnológicos, com ênfase especial na produção econômica voltada para o setor de serviços e na ampla aplicação do conhecimento devido às inovações tecnológicas resultantes da tecnologia da comunicação (ATHAYDE, 2016). E, apresenta alguns aspectos desencadeadores da QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2012):

- Estrutura da vida pessoal e vínculos: família, grupos de afinidades e apoio, programas de lazer esporte, hábitos de vida, cuidados com a saúde, expectativa de vida, alimentação, combate ao sedentarismo;
- Fatores socioeconômicos: tecnologia, globalização, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, ampliação do mercado de seguro-saúde, tipos de consumos mais sofisticados;
- Metas empresariais: competitividade, qualidade dos produtos, imagem empresarial, velocidades, custos;
- Pressões organizacionais: estruturas atuais de poder, remuneração flexível, informação, agilidade, corresponsabilidade, investimento em projetos sociais, transitoriedade no emprego.

Diante desses fatores desencadeadores, várias ciências têm se dedicado a abordar condição humana, especialmente no trabalho. No foco pessoa, a temática QVT propicia

diversos tipos de levantamentos como: riscos ocupacionais do trabalho, esforços repetitivos, ergonomia, questões de segurança e saúde do trabalho, carga mental, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, sentido do trabalho, processos comportamentais, expectativas, contrato psicológico de trabalho, motivação, liderança, fidelidade, empregabilidade (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

2.2 MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

Richard Eugene Walton, da escola de negócio da Harvard, estabelece um modelo teórico com oito categorias conceituais conhecidas como dimensões vistas como principais critérios para avaliação da QVT. Este modelo, em 1972, foi explicitado no *Planning Committee for the International Conference on the Quality of Working Life*. Em 1973, o artigo *Quality of Working Life: what is it?* foi publicado por Walton e em 1975, no livro “*Quality of Working Life*” organizado por Louis E. Davis e Albert B Chens apresentou o modelo. Assim, tornou-se o pioneiro a conceituar QVT através de um modelo que engloba oito dimensões para averiguação (AYRES; NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

O modelo apresenta o trabalho como um todo, não se limitando a apresentar apenas o ambiente de trabalho em si, pois realiza menção, inclusive, a aspectos presentes na vida fora do trabalho. Em contraste com demais modelos de QVT, busca associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho e engloba aquelas cuja influência na vida do trabalho seja de maneira indireta (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Neste sentido, o modelo é o único que evidencia questões fundamentais à realização do trabalho, priorizando os fatores higiênicos, que são aqueles determinados pelo ambiente no qual o indivíduo está inserido e relacionados ao seu desempenho nas atividades, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar outros elementos, como por exemplo, equilíbrio vida pessoal e profissional (IORKOSKI; RISSI, 2009; SILVA; CARVALHO, 2019). Sendo assim, para Walton (1973) para análise da qualidade de vida no trabalho oito grandes dimensões conceituais podem ser utilizadas como critérios tais como:

- 1) **Compensação justa e adequada:** o estímulo para o emprego é obter sustento. De modo, o quão bem esse propósito é alcançado afeta principalmente a qualidade da vida profissional. Mais do que qualquer dos critérios, a adequação da

remuneração é um conceito relativo. Não há consenso simples sobre padrões objetivos ou subjetivos. Por outro lado, a equidade na compensação possui diversas interpretações. A avaliação de tarefas específicas estabelece conexões entre remuneração e fatores como formação necessária, responsabilidades laborais e adversidade das condições de trabalho. Desta maneira, a justiça e adequação da remuneração do trabalho são consideradas como algo decisivo da QVT. Considerando que a remuneração adequada corresponde àquela que se alinha aos padrões de suficiência estabelecidos pela sociedade ou ao padrão subjetivo do desejo do trabalhador em garantir seu sustento, a compensação justa é alcançada quando o pagamento recebido por um trabalho específico mantém uma proporção adequada em relação a outro;

2) Condições de trabalho seguro e saudável: envolve aspectos como horas razoáveis impostas por um período de trabalho, condições físicas de trabalho que reduzam o risco de doenças e lesões, limites de idade imposta quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar dos indivíduos abaixo (ou acima) de uma certa idade;

3) Oportunidades de uso imediato de desenvolver habilidades humanas: o trabalho tem que permitir autonomia, múltiplas habilidades, informação e perspectiva, tarefas inteiras e planejamento;

4) Oportunidades futuras de crescimento contínuo e segurança: foco para oportunidades na carreira. Além disso, aspectos da vida profissional como: desenvolvimento, aplicação prospectiva, oportunidade de avanço e segurança que envolve a garantia do emprego ou a remuneração associada ao trabalho;

5) Integração social na organização do trabalho: a natureza das interações pessoais é um aspecto essencial da qualidade de vida no trabalho. A construção de uma identidade satisfatória e a autoestima são afetadas por características como a ausência de preconceito, igualdade, mobilidade, grupos de apoio primários, senso de comunidade e abertura nas relações interpessoais;

6) Constitucionalismo na organização do trabalho: aspectos que promovem uma maior qualidade de vida no trabalho: privacidade, liberdade de expressão e equidade;

7) Trabalho e o espaço total de vida: fundamentado em um estado de equilíbrio, o papel desempenhado condiz com horários de trabalho, requisitos da carreira e deslocamentos que não interfiram no tempo dedicado à família, com poucas mudanças de localização;

8) Relevância Social da Vida no Trabalho: envolve responsabilidade social da organização.

Com o intuito de recuperar valores culturais, contextos sociopolíticos e experiências vividas no ambiente de trabalho e, como resultado, elevar os níveis de qualidade de vida no trabalho. Tal modelo orienta-se para o atendimento de necessidades tanto individuais, quanto organizacionais, sendo, de suma importância que a empresa se atente à: organização das tarefas; geração de oportunidades de aprendizado e desenvolvimento dos empregados envolvidos; estabelecimento de maior poder para a tomada de decisões; valorização do reconhecimento; incentivo à emissão de relatos dos empregados sobre a sua produção (SANT'ANNA, 2011 apud SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014).

Por isso, com base no levantamento da percepção dos trabalhadores em termos dos oito critérios seguido de mapeamento e análise de depoimentos fornecidos por tais permite estabelecer prioridades e programas de ação capazes de elevar a qualidade de vida dos trabalhadores (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

2.3 ESTUDOS ATUAIS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos conceitos iniciais de QVT, uma das principais finalidades era o aumento da produtividade com objetivo de alcançar maiores lucros. Ao longo das décadas, outros enfoques foram incorporados, visando o bem-estar do trabalhador perante vários valores, como dignidade, autoestima, importância do trabalho desempenhado, e maior participação do trabalhador diante a tomada de decisões dentro da empresa (KOVALESKI; PEDROSO; PILATTI, 2008).

Para Fernandes (1996 apud Alves; Correia; Silva, 2019), a QVT tem como fundamento menor jornada de trabalho, o aprimoramento das condições físicas, e maiores salários. Porém, a ênfase a ser ressaltada é a modificação da relação entre o próprio trabalho e o empregado, trazendo mais produtividade, eficácia e satisfação das necessidades básicas. Além disso, indica que é a gestão contingencial e dinâmica de fatores físicos, sociopsicológicos e tecnológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, segundo Menezes e Gomes (2010) este pode ser definido como um conjunto de percepções compartilhadas por trabalhadores sobre diversos aspectos do ambiente organizacional, refletindo-se na produtividade das empresas e no bem-estar

do trabalhador. Considerando que a QVT é dinâmica, é perceptível que tanto as organizações quanto as pessoas são suscetíveis a mudanças e variações, dado que está condicionada à realidade específica de cada empresa dentro do contexto em que opera.

Medeiros (2002), salienta que à medida que novas formas de organização visam equilibrar o trabalho e a vida pessoal, torna-se claro que uma série de elementos, para além dos que estão intrínsecos à organização, influenciam a satisfação do indivíduo, repercutindo em seu desempenho laboral. Portanto, a preocupação não pode se restringir apenas à qualidade de vida dos trabalhadores durante a execução de suas atividades, visando motivação ampliadas e sua produtividade, é necessária, também, a compreensão do conceito da gestão da QVT como gerenciamento de condições que ultrapassam os limites das organizações em fatores de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, na totalidade das dimensões do seu ser como: física, social, intelectual, psicológica e profissional.

Segundo Freitas e Souza (2009), a qualidade de vida no trabalho diz respeito a mobilização, o envolvimento com o bem-estar do funcionário na execução da tarefa na empresa, o comprometimento pessoal, viabilizando o alcance das metas. O ambiente organizacional torna-se mais propício e saudável ao aumento de produtividade onde há uma gestão contingencial e dinâmica de fatores físicos, sociológicos, tecnológicos e psicológicos da organização do próprio trabalho.

Em um enfoque biopsicossocial em que o ser humano é compreendido em três níveis (biológico, psicológico e social) a construção da QVT ocorre quando se adota uma perspectiva abrangente que engloba tanto a empresa quanto os trabalhadores em sua totalidade. Assim, pode-se dizer que a gestão da QVT é o conjunto de ações realizadas pela empresa para implantar inovações e melhorias gerenciais, estruturais no ambiente de trabalho e tecnológicas (FERREIRA, 2013).

O tema de QVT é tratado como amplo e complexo. As definições vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregadores e empregados nas áreas de lazer, motivação, entre outras. A maioria leva à discussão do bem-estar de pessoas e condições de vida, grupos, comunidades. Inclusive, até da sua inserção no universo e do planeta inteiro. Suscintamente, o conceito de qualidade de vida abrange percepção do que pode ser feito para atender as expectativas criadas por usuários das ações de QVT e pelos gestores nas empresas, assim como, tomadas de decisão de bem-estar (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

O setor público se depara, ao longo do tempo, com a necessidade de aprimorar os serviços oferecidos à sociedade. Para o alcance disso é necessário profissionais valorizados e motivados, a QVT assume posição de destaque (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012). Visto que, segundo Amorim (2010), a aplicação da QVT na administração pública pode preencher uma lacuna verificada, no decorrer dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família. Pois, por muito tempo, os modelos de administração pública enfatizaram as funções tipicamente operacionais de seus servidores, negligenciando por várias vezes aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho (CORREIO; CORREIO; BARROS, 2019).

Em pesquisa feita por Alves, Correia e Silva (2019), que analisou a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino Superior por meio de questionário adaptado de Diniz (2010), elaborado com base nas oito categorias de Walton (1973), os resultados concluíram que instituição estudada apresentava resultados satisfatórios e procurava atender os requisitos necessários e tratados nas oito dimensões de Walton (1973). Além disso, que a Instituição havia buscado proporcionar aos servidores melhores condições de trabalho, para garantir que os mesmos se sintam valorizados e parte integrante no processo.

No entanto, no estudo realizado por Caetano *et al.* (2021), com o intuito de compreender a percepção da qualidade de vida no trabalho, em uma universidade federal da Paraíba, dos servidores técnicos efetivos por meio do modelo de Walton identificaram-se índices de satisfação positivos e relevantes como: segurança, liberdade e privacidade estabilidade no trabalho. Porém, insatisfação considerável em aspectos como: à infraestrutura, capacitação, autonomia, compensação e valorização do servidor, apontando necessidade de investimento e maior atenção por parte da instituição.

Em uma revisão integrativa da literatura sobre qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras feita por Amâncio, Mendes e Martins (2021), considerando o recorte temporal de (2010-2020) de forma geral, a QVT no setor público tem sido positivamente avaliada, com aspectos sendo constantemente apontados como facilitadores deste cenário como: relevância social percebida pelos servidores no trabalho que executam, a integração e convívio viabilizados por suas atividades e a possibilidade

de harmonizarem a rotina de trabalho com a vida extralaboral. Entretanto, algumas questões surgem como desafiadoras a respeito da temática no âmbito público, que inclui constitucionalismo, a remuneração, as oportunidades de crescimento e as condições de trabalho ofertadas.

Com a pandemia do coronavírus, instalada no ano de 2020, a proposta do teletrabalho começou a ganhar uma dimensão mais abrangente, pelo fato tanto de manutenção do distanciamento social, como também, pela continuidade das atividades exercida pelos trabalhadores (CABRAL; ALPERSTEDT, 2021). Porém, há registros a partir da década de 1950 do teletrabalho, pode ser conhecido também como *home office*, trabalho remoto, trabalho a distância, entre outros. Associa-se a possibilidade de poder trabalhar em qualquer ambiente. Além disso, pode-se dizer que a sua realização é mediada pela utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) (ROCHA; AMADOR, 2018).

Pereira *et al.* (2021) ao analisarem a contribuição do teletrabalho para a qualidade de vida no trabalho dos servidores em regime de teletrabalho do TJAP por meio de questionário baseado no modelo teórico de Walton (1973), obtiveram como aspecto positivo um nível de satisfação muito bom referente à privacidade e ao ambiente familiar do servidor em regime de teletrabalho e como negativo à preocupação da instituição quanto à saúde ocupacional do teletrabalhador. Na pesquisa de Hau e Todescat (2018), em período anterior, as vantagens destacadas como ponto principal para os teletrabalhadores foi qualidade de vida em família e maior organização do tempo livre e em relação aos gestores a produtividade e motivação dos empregados e que não há grandes desvantagens. Assim, fica evidente com alguns estudos que o regime de teletrabalho pode proporcionar qualidade de vida no trabalho dos servidores.

Nesse contexto, a implementação do teletrabalho nas organizações públicas pode resultar na maximização da produtividade e na eficiência dos recursos, enquanto mantém preservado os benefícios trabalhistas já conquistados no setor público. Além disso, antecipa-se um notável aprimoramento na qualidade de vida e bem-estar dos servidores públicos, proporcionado pelo uso mais eficaz do tempo para tarefas cotidianas, uma maior disponibilidade para a família, momentos de lazer e oportunidades para crescimento pessoal, como leituras e estudos, entre outras possibilidades (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Em dezembro de 2022, o governo federal através da IN n° 89 que regulamenta o regime de teletrabalho definiu novas orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades, cabe destacar que consta como um dos objetivos da Instrução Normativa: “promover a melhoria da qualidade de vida dos participantes” (BRASIL, 2022). Assim, conforme a MIT Technology Review (2020), valorizar a flexibilidade acarreta preocupação com a qualidade de vida, oportunidade de ter mais tempo livre ou com a família, e ajustamento com horários mais produtivos.

Desse modo, pesquisas em QVT têm se tornado importantes nos estudos de gestão de pessoas (CAETANO *et al.*, 2021). Especialmente no âmbito público, considerando que o trabalho preenche a maior parte do tempo dos indivíduos, é por meio dele que se pode avaliar se o ambiente de análise proporciona satisfação em relação às dimensões delineadas por Walton (1973). Assim como, proporciona melhores condições de trabalho, o que favorece tanto a organização, quanto as pessoas ali nela inserida.

Cabe salientar que o cerne do processo de gestão da qualidade é formado pelo capital humano de uma instituição que envolve comprometimento e motivação das pessoas e assim, depende o sucesso da sua aplicação prática. A busca pelo envolvimento de todos os servidores, independentemente de nível, função ou cargo. Além disso, valorizar o servidor especificamente por meio do aperfeiçoamento contínuo, de um bom ambiente de trabalho com condições físicas e psicológicas adequadas, da boa remuneração e proporcionar oportunidade de desenvolvimento de suas potencialidades (DASMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo classifica-se como uma pesquisa exploratória e descritiva que apresenta dados dos servidores de um departamento administrativo de uma Instituição Federal de Ensino Superior do RS acerca da qualidade de vida no trabalho. De acordo com Gil (2022) a pesquisa exploratória tem o intuito aumentar a compreensão do problema, visando torná-lo mais claro ou formular hipóteses. E, o método descritivo tem o objetivo de estudar as características de um grupo (GIL, 2019).

A Instituição Federal de Ensino Superior do RS em que foi realizada a pesquisa foi criada na década de 1930. Ao final de 2021 possuía em seu quadro de servidores o total de 2.508 técnicos e 2.965 docentes. Especificamente, o departamento administrativo da IFES escolhido para a realização do estudo se deu por conveniência e acessibilidade. O mesmo tem a responsabilidade de apoiar, registrar e divulgar atividades na instituição. Conta com um total de 17 servidores técnico-administrativos efetivos.

Adicionalmente, o departamento está vinculado a um órgão da Administração Central e possui uma estrutura hierárquica com cinco subdivisões principais compostas por funções gratificadas. Todos os servidores do departamento realizam regime de trabalho híbrido, sendo 3 dias presenciais e 2 dias remotos, regulamentado pelo Programa de Gestão de Teletrabalho instituído na IFES em 2022 por meio de Instrução Normativa.

A estratégia de coleta de dados utilizada foi a aplicação de um questionário com servidores de um departamento administrativo da IFES escolhida. Optou-se pelo questionário como a técnica de investigação por ser composto por conjunto de questões submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado, entre outras coisas. Assim, trata-se de técnica fundamental para coleta de dados em levantamentos de campo (GIL, 2019). A base teórica foi o modelo de Walton (1973) presente na revisão teórica por tratar-se, segundo Ayres, Nascimento e Macedo (2016), de algo simples e conciso (oito dimensões) e concomitantemente amplo com bastante aplicação na literatura; e condizente com os objetivos a serem alcançados neste estudo.

O instrumento de coleta de dados, apêndice B, foi elaborado com base nos estudos de Diniz (2010) e Alves *et al.* (2022). E, composto por cinco seções distintas: perfil dos participantes; avaliação de 26 afirmações que contemplam as oito dimensões de Walton (1973), divididas conforme tabela 1; aspectos positivos e negativos quanto a QVT em

relação às dimensões de QVT. E ao final, uma questão aberta para os respondentes a respeito de ações em prol da QVT possíveis de serem realizadas pela gerência imediata.

Tabela 1 - Segunda parte do questionário por dimensões de Walton (1973)

Dimensão	Nº da afirmação
Compensação justa e adequada	1, 2
Condições de trabalho seguro e saudável	3, 4, 5, 6,7
Oportunidades de uso imediato de desenvolver habilidades humanas	8, 9, 10, 11, 12
Oportunidades futuras de crescimento contínuo e segurança	13, 14, 15
Integração social na organização do trabalho	16, 17, 18, 19, 20
Constitucionalismo na organização do trabalho	21, 22, 23, 24
Trabalho e o espaço total da vida	25
Relevância social da vida no trabalho	26

Fonte: Elaboração própria (2023).

Para a realização da coleta de dados foi feito, inicialmente, contato com os servidores do departamento administrativo no qual foi explicado os objetivos do estudo e enviado o link do *Google Forms* para que aqueles que quisessem participar acessarem e concordarem, primeiramente, com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apêndice A, apresentado na primeira página. Após, o questionário estava disponível para preenchimento.

Ao analisar o questionário é possível identificar o perfil dos participantes. Quanto a segunda parte a partir das afirmações com o uso da Escala de Likert composta por cinco pontos se tornou possível a verificação dos níveis de concordância dos respondentes em relação aos fatores investigados. Em relação ao que foi exposto, os pontos 1 e 2 demonstram insatisfação ou discordância, o ponto 3 indiferença e, finalmente, os pontos 4 e 5 satisfação e concordância. A escolha pela opção de cinco pontos se deve ao fato de ser a mais utilizada em pesquisas e permitir que não se restrinja as respostas a poucas alternativas ou que permita uma amplitude que leve a opção aleatória. Segundo Gil (2019) a escala é considerada de caráter ordinal e permite que os indivíduos manifestem a opinião ou atitude acerca do problema a ser estudado. Além disso, permite que um certo grupo de

indivíduos expresse sua concordância ou discordância em relação a cada um dos enunciados. Após, foi possível verificar aspectos positivos e negativos da QVT em relação às dimensões de Walton (1973). Por fim, com a questão aberta, ficou viável verificar as sugestões apresentadas pelos participantes.

Os dados coletados foram tratados, seguido de seleção dos dados numéricos para apresentação. Assim, os dados oriundos do questionário foram transferidos para o *Microsoft Office Excel 2016* para organização deles.

Quanto ao tratamento quantitativo agrupou-se os dados obtidos para poderem serem demonstrados em figuras e tabelas. Na análise foram considerados os resultados mais elevados dentro das partes do questionário. Conforme Gil (2022), a análise quantitativa permite que se obtenham as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Destaca-se que em relação à questão aberta na parte final do questionário, uma análise qualitativa foi realizada por meio de comparação com as proposições teóricas. O enfoque principal concentrou-se nos significados atribuídos pelos participantes da pesquisa (DENZIN, LINCOLN, 2006; CRESSWELL, 2014 apud GIL, 2019).

4. ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados e analisados os dados obtidos através da resposta de 13 servidores do departamento administrativo da Instituição Federal de Ensino Superior do RS, representando 76,5% da população do setor onde foi realizado o estudo.

4.1 PERFIL

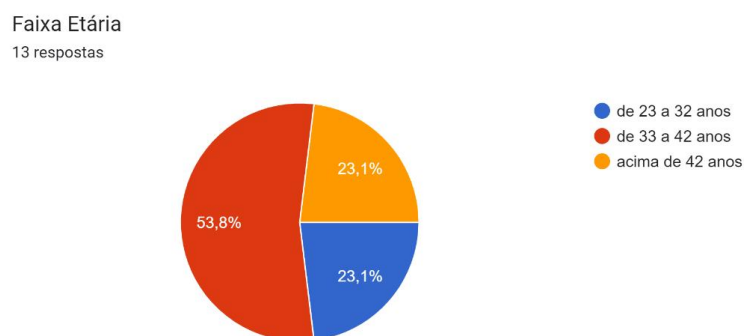
Para compreender o perfil que faz parte do público respondente do questionário da pesquisa, foram elaboradas questões de padronização do perfil. Porém, que não permitissem a identificação dos indivíduos. Assim, foi possível distribuir os pesquisados quanto a faixa etária, gênero, número de filhos e tempo de trabalho no departamento.

Através da primeira parte do questionário foi possível identificar que a maioria dos pesquisados são da faixa etária de 33 a 42 anos, gênero masculino, com 1 a 2 filhos e com tempo de trabalho no departamento de 4 a 7 anos ou acima de 7 anos.

4.1.1 Faixa Etária

Conforme a figura 1 abaixo, a faixa etária dos respondentes varia de 23 a mais de 42 anos e é possível verificar que a faixa etária predominante é de 33 a 42 anos, contabilizando 53,8% (n=7), sendo que os demais possuem de 23 a 32 anos ou acima de 42 anos.

Figura 1 – Distribuição dos pesquisados por faixa etária

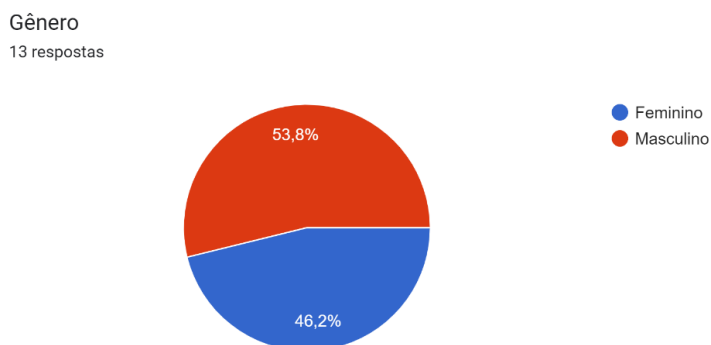


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.1.2 Gênero

De acordo com a figura 2 a seguir, percebe-se que 53,8% (n=7) indivíduos se identificam com gênero masculino e 46,2% (n=6) com feminino.

Figura 2 – Distribuição dos pesquisados por gênero

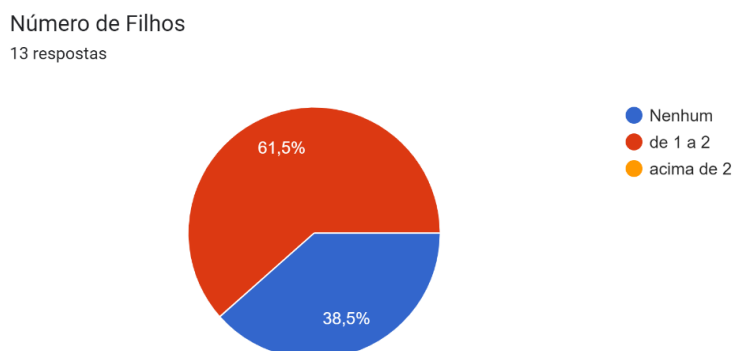


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.1.3 Número de Filhos

Segundo a figura 3 abaixo, foi possível identificar que 61,5% (n=8) dos respondentes possui de 1 a 2 filhos, seguido de nenhum 38,5% (n=5). Destacasse que os servidores pesquisados têm no máximo 2 filhos.

Figura 3 - Distribuição dos pesquisados por número de filhos

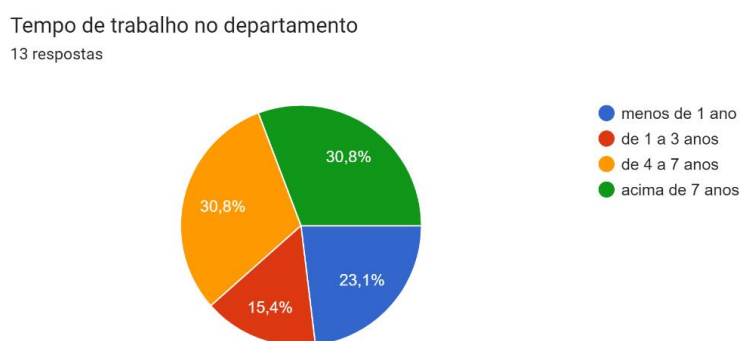


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.1.4 Tempo de Trabalho no Departamento

Consoante a figura 4 a seguir, observasse que a maioria dos pesquisados possui tempo de trabalho no departamento de 4 a 7 anos 30,8% (n=4). E, acima de 7 anos também 30,8% (n=4), seguido de menos de 1 ano que são 23,1% (n=3).

Figura 4 – Distribuição dos pesquisados por tempo de trabalho no departamento



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.2 DIMENSÕES DA QVT

Abaixo, as afirmativas que compõem a segunda parte do questionário e englobam as dimensões de Walton serão apresentadas em tabelas com número e percentuais dos respondentes, segundo a dimensão a qual fazem parte. Além disso, conforme a Escala de Likert, sendo que 1 (Discordo Totalmente), 2 (Discordo), 3 (Indiferente), 4 (Concordo) e 5 (Concordo Totalmente).

4.2.1 Dimensão Compensação Justa e Adequada

Conforme a tabela 2, é possível verificar que quanto ao aspecto da remuneração da sua categoria funcional ser justa, há um consenso entre os servidores que concordam e os que discordam, totalizando 46,2% (n=6) em cada. Porém, quanto a remuneração em comparação com a de outras organizações públicas para a mesma categoria funcional ser compatível, é predominante a discordância de 53,8 % (n=7).

Deste modo, a insatisfação quanto a remuneração em comparação com a de outras organizações públicas se sobressai. Isso condiz com Alves, Correia e Silva (2019) que

expõem que nessa dimensão ainda é necessário buscar aprimorar as práticas relacionadas a prêmios e recompensas, superando obstáculos frequentemente impostos pela própria dinâmica da Administração Pública.

Tabela 2 - Dimensão Compensação Justa e Adequada

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
1. A remuneração da minha categoria funcional em que atuo é justa	-	6 (46,2)	1 (7,7)	6 (46,2)	-
2. A remuneração da instituição é compatível com a de outras organizações públicas para a categoria funcional à qual eu estou inserido	1 (7,7)	7 (53,8)	1 (7,7)	4(30,8)	-

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação ao perfil dos pesquisados, nesta dimensão, identifica-se que quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos encontram-se mais satisfeitos do que os de 23 a 32 anos e acima de 42 anos. Quanto ao gênero, o feminino a insatisfação é maior do que o masculino. E, os que possuem de 1 a 2 filhos estão mais satisfeitos dos que os que não tem nenhum quando envolve remuneração da categoria funcional. Porém, quando é comparada com a de outras organizações públicas ocorre a inversão, ficando os com sem filhos mais satisfeitos. Os servidores que atuam de 4 a 7 anos estão satisfeitos, enquanto os de acima de 7 anos apresentam insatisfação.

4.2.2 Dimensão Condições de Trabalho Seguro e Saudável

De acordo com a tabela 3, destaca-se que quanto a jornada e a carga de trabalho estar em conformidade com as atribuições do cargo há uma concordância de 69,2% (n=9) e 61,5 (n=8), respectivamente. Em relação ao ambiente físico conter aspectos de segurança os servidores encontram-se em sua maioria satisfeitos, uma vez que, 53,8% (n=7) concordaram, seguido de 30,8% (n=4) que concordaram totalmente.

Na afirmativa que explorou a satisfação de trabalhar de maneira híbrida houve predominância da concordância total por 69,2% (n=9), seguida de 30,8% (n=4) que concordam. Quanto considerar saudável o ambiente 53,8% (n=7) concordaram totalmente com a afirmativa.

Dessa forma, verifica-se que a dimensão tratada obteve uma avaliação positiva, principalmente, no que se refere ao trabalhar de maneira híbrida que se encontra regulamentada por instrução normativa da IFES.

Quanto a essa dimensão, os resultados de Alves, Correia e Silva (2019) corroboram com os desse estudo, pois os autores perceberam muita satisfação por parte dos servidores. Em consequência disso, afirmam que por meio de boas práticas a instituição contribui para fatores como motivação, boa saúde mental e física do servidor.

Tabela 3- Dimensão Condições de Trabalho Seguro e Saudável

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
3. A jornada de trabalho está de acordo com as atribuições do meu cargo	-	3 (23,1)	1 (7,7)	9 (69,2)	-
4. A carga de trabalho está de acordo com as atribuições do meu cargo	-	3 (23,1)	2 (15,4)	8 (61,5)	-
5. O ambiente físico para realização das atribuições do meu cargo contém aspectos de segurança	-	2 (15,4)	-	7 (53,8)	4 (30,8)
6. Estou satisfeito em trabalhar de maneira híbrida	-	-	-	4 (30,8)	9 (69,2)
7. Considero saudável o ambiente em que realizo minhas atividades	1 (7,7)	1 (7,7)	-	4 (30,8)	7 (53,8)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme o perfil dos pesquisados, nesta dimensão, percebe-se que quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos encontram-se mais satisfeitos dos que o de acima de 42 anos e de 23 a 32 anos. Quanto ao gênero, o masculino apresenta satisfação maior do que o feminino, principalmente, nas afirmativas que envolvem o trabalho híbrido e o ambiente saudável. Além disso, os que possuem de 1 a 2 filhos estão mais satisfeitos dos que os que não tem. Porém, nas afirmativas que envolvem jornada e carga de trabalho os que não têm se sobressaem. Os servidores que possuem o tempo de trabalho de 4 a 7 anos estão mais satisfeitos em comparação com os demais. Mas, na afirmativa do ambiente físico conter aspectos de segurança pode-se dizer que há um consenso.

4.2.3 Dimensão Oportunidades de Uso Imediato de Desenvolver Habilidades Humanas

Na tabela 4, verificasse que a maioria dos servidores 61,5% (n=8) concordam que conseguem realizar seu trabalho com autonomia. Assim como, 53,8% (n=7) concordam que têm acesso facilitado as informações que precisam para realizar o seu trabalho. Além disso, usam mais de uma habilidade para realização do trabalho com concordância total de 76,9 (n=10), seguida de 23,1% (n=3).

Quanto ao possuir conhecimento do início ao fim para o desenvolvimento de tarefas de sua competência houve concordância total de 53,8% (n=7). E, em relação ao planejamento para o desenvolvimento de atividades no trabalho estar presente há um consenso entre os que concordam e concordam totalmente, sendo 46,2 (n=6), respectivamente.

Dessa maneira, ao analisar os dados encontrados nessa dimensão há uma satisfação por parte dos servidores, principalmente, quanto a utilização de mais de uma habilidade para realização do trabalho. Conforme Diniz (2010), ao se comparar as realidades dos setores público e privado sob esta perspectiva, percebe-se que os servidores públicos ainda possuem maiores vantagens em relação às oportunidades presentes no setor privado, como por exemplo, o investimento em ações de qualificação profissional, maior liberdade e autonomia para execução das tarefas.

Tabela 4 - Dimensão Oportunidades de Uso Imediato de Desenvolver Habilidades Humanas

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
8. Consigo realizar meu trabalho com autonomia	-	-	1 (7,7)	8 (61,5)	4 (30,5)
9. Tenho acesso facilitado as informações que preciso para realizar meu trabalho	-	1 (7,7)	1 (7,7)	7 (53,8)	4 (30,8)
10. Reconheço que utilizo mais de uma habilidade para fazer meu trabalho	-	-	-	3 (23,1)	10 (76,9)
11. Posso conhecimento do início ao fim para desenvolvimento de tarefas que me competem	-	3 (23,1)	-	3 (23,1)	7 (53,8)
12. O planejamento para o desenvolvimento de atividades está presente no meu trabalho	-	-	1 (7,7)	6 (46,2)	6 (46,2)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo o perfil dos respondentes, nesta dimensão, observa-se que quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos encontram-se mais satisfeitos dos que o de acima de 42 anos e de 23 a 32 anos. Em relação ao gênero, o masculino apresenta satisfação maior do que o feminino. Os servidores que possuem de 1 a 2 filhos estão mais satisfeitos dos que os que não tem, principalmente, na afirmativa sobre ter conhecimento do início ao fim para desenvolvimento de tarefas que os competem. Quanto ao tempo de trabalho de 4 a 7 anos estão mais satisfeitos que os outros. Porém, há um consenso entre todos a respeito de ter conhecimento do início ao fim para desenvolvimento das tarefas.

4.2.4 Dimensão Oportunidades Futuras de Crescimento Contínuo e Segurança

Como consta na tabela 5, no que se refere as capacitações existentes na instituição permitirem o próprio desenvolvimento profissional do servidor, 53,8% (n=7) concordam. Quanto a afirmativa que diz respeito a conseguir utilizar conhecimentos adquiridos no decorrer da carreira e desenvolver novas habilidades 46,2% (n=6) concordam, seguida de concordância total de 38,5% (n=5). Em relação ao plano de carreira permitir um crescimento profissional satisfatório 69,2% (n=9) concordam.

Assim, ao observar os dados a dimensão possui uma avaliação positiva a respeito de todos os aspectos, em especial, para o plano de carreira permitir um crescimento satisfatório. Tal resultado está relacionado a Lei nº 1.191, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe a respeito da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, na esfera das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, a mesma garante programas de capacitação que consideram a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal (BRASIL, 2005).

Tabela 5 - Dimensão Oportunidades Futuras de Crescimento Contínuo e Segurança

Afirmativa	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
13. As capacitações existentes na instituição permitem que eu me desenvolva profissionalmente	-	2 (15,4)	3 (23,1)	7 (53,8)	1 (7,7)
14. Consigo utilizar conhecimentos adquiridos no decorrer da carreira e	-	1 (7,7)	1 (7,7)	6 (46,2)	5 (38,5)

desenvolver habilidades	novas				
15. O plano de carreira permite que eu tenha um crescimento profissional satisfatório	-	2 (15,4)	1 (7,7)	9 (69,2)	1 (7,7)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação ao perfil dos participantes, nesta dimensão, observa-se que quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos encontram-se mais satisfeitos do que os demais. Quanto ao gênero, o masculino apresenta satisfação maior do que o feminino, essencialmente, na afirmativa sobre o plano de carreira permitir crescimento profissional. E, os que possuem de 1 a 2 filhos quanto a afirmativa mencionada anterior estão em consenso com os que não têm. Mas, em relação as outras afirmativas da dimensão apresentam satisfação maior os que têm de 1 a 2 filhos. Quanto ao tempo de trabalho os mais satisfeitos englobam os que possuem tempo de trabalho de 4 a 7 anos e acima de 7 anos comparado com os demais.

4.2.5 Dimensão Integração Social na Organização do Trabalho

Em conformidade com a tabela 6, é possível perceber que 69,2% (n=9) concordam totalmente em todas as afirmativas que dizem respeito a esta dimensão (tratamento ser da mesma forma em relação aos seus colegas pela chefia, tratamento com respeito da chefia, tratamento com respeito pelos colegas). Assim como, o relacionamento interpessoal tanto com a chefia, quanto com a equipe de trabalho ser bom.

Dessa maneira, há uma imensa satisfação quanto a esta dimensão que abrange interações tanto entre colegas, quanto com chefia. De acordo com Alves, Correia e Silva (2019), essa variável desempenha um papel importante para QVT, pois ao estabelecer uma relação harmoniosa entre líderes e liderados, é possível abordar e resolver problemas derivados das rotinas de trabalho, como estresse ou questões técnicas inerentes à dinâmica da atividade. Isso é alcançado por meio de orientação e colaboração mútua entre as partes envolvidas.

Tabela 6 - Dimensão Integração Social na Organização do Trabalho

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
16. Sou tratado da mesma forma como meus colegas pela minha chefia	-	2 (15,4)	-	2 (15,4)	9 (69,2)
17. Sou tratado com respeito pela minha chefia	-	-	1 (7,7)	3 (23,1)	9 (69,2)
18. Sou tratado com respeito pelos meus colegas	-	1 (7,7)	-	3 (23,1)	9 (69,2)
19. O relacionamento interpessoal com a minha chefia é bom	-	1 (7,7)	2 (15,4)	1 (7,7)	9 (69,2)
20. O relacionamento interpessoal com a equipe de trabalho é bom	-	-	1 (7,7)	3 (23,1)	9 (69,2)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme o perfil dos pesquisados, nesta dimensão, quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos estão mais satisfeitos do que os demais. Em relação ao gênero masculino percebe-se uma satisfação muito maior em que houve unanimidade em todos os aspectos analisados comparado ao feminino. Além disso, os que possuem de 1 a 2 filhos estão mais satisfeitos dos que os que não tem. Os servidores com tempo de trabalho de 4 a 7 anos estão mais satisfeitos de forma unânime em relação aos demais.

4.2.6 Dimensão Constitucionalismo na Organização do Trabalho

De acordo com a tabela 7, quanto a liberdade de expor ideais pelos servidores para a chefia, quanto para os colegas predomina a concordância total, sendo 61,5% (n=8) e 69,2% (n=9), respectivamente. Quanto a equidade em situações semelhantes com os colegas prevalece concordo totalmente com 46,2% (n=6), seguido de concordo com 30,8% (n=4). Já com relação à privacidade para 69,2% (n=9) o respeito é garantido com concordância total.

Nesse contexto, identifica-se satisfação dos servidores com destaque para questões relacionadas a liberdade de expressão e a privacidade. No estudo de Diniz (2010) percebe-se que em uma das empresas privadas do estudo os resultados divergiram deste quanto a liberdade de expressão. Isso demonstra que no setor privado ainda existe dificuldade quanto a liberdade de expressão em comparação com o setor público.

Segundo Diniz (2010), nessa perspectiva é possível adequar ou moldar os processos organizacionais ao conhecimento por parte dos funcionários.

Tabela 7 - Dimensão Constitucionalismo na Organização do Trabalho

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
21. Posso liberdade para expor minhas ideias para a minha chefia	-	1 (7,7)	1 (7,7)	3 (23,1)	8 (61,5)
22. Posso liberdade para expor minhas ideias para meus colegas	-	-	1 (7,7)	3 (23,1)	9 (69,2)
23. Há equidade em situações semelhantes que ocorram entre colegas	-	1 (7,7)	2 (15,4)	4 (30,8)	6 (46,2)
24. O respeito a minha privacidade é garantido	-	1 (7,7)	2 (15,4)	1 (7,7)	9 (69,2)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo o perfil dos respondentes, nesta dimensão, observa-se que quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos encontram-se mais satisfeitos do que os de 23 a 32 anos e acima de 42 anos. Quanto ao gênero, o masculino possui satisfação maior que o feminino. E, os que tem de 1 a 2 filhos estão mais satisfeitos dos que os que não tem, principalmente, na afirmativa referente ao respeito a privacidades. Quanto ao tempo de trabalho de 4 a 7 anos estão mais satisfeitos que os outros. Porém, quanto a liberdade para expor ideias para os colegas os que têm de 4 a 7 anos e acima de 7 anos se equiparam.

4.2.7 Dimensão Trabalho e o Espaço Total da Vida

Conforme a tabela 8, a maioria dos servidores mantém um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional em que 53,8% (n=7), seguido de 30,8% (n=4) concordaram e concordaram totalmente, respectivamente com a afirmativa.

Quanto a essa dimensão os servidores em suas percepções estão conseguindo equilibrar a vida pessoal com a profissional. Isso pode ser relacionado com a participação dos servidores no Programa de Gestão de Teletrabalho. Sendo que Pereira *et al.* (2021) destaca que o teletrabalho como alternativa para trabalhadores conseguem maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é algo vislumbrado.

Tabela 8 - Dimensão Trabalho e o Espaço Total da Vida

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
25. Mantenho equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional	-	2 (15,4)	-	7 (53,8)	4 (30,8)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação ao perfil dos participantes, nesta dimensão, observa-se que quanto a faixa etária os entre 33 a 42 anos encontram-se mais satisfeitos do que os demais. Quanto ao gênero, o masculino apresenta satisfação maior do que o feminino. E, os que possuem de nenhum filho possuem satisfação em sua totalidade, enquanto os que têm de 1 a 2 apresentam pessoas que estão insatisfeitas também. Quanto ao tempo de trabalho os mais satisfeitos englobam os que possuem tempo de trabalho acima de 7 anos.

4.2.8 Dimensão Relevância Social da Vida no Trabalho

De acordo com a tabela 9, quanto a instituição possuir programas e políticas que envolvam responsabilidade social teve uma distribuição consensual entre concordância e concordância total equivalente a 30,8% (n=4) em cada resposta, seguida de indiferente 23,1% (n=3).

Assim, ao analisar os dados ao mesmo tempo que os servidores estão satisfeitos com essa dimensão, há uma parcela que se considera indiferente. Então, conforme Alves, Correia e Silva (2019), podem ser ampliadas as práticas de responsabilidade social quanto sua divulgação e empregadas como integradoras para os servidores. Evidencia-se que a execução das práticas de responsabilidade social contribui para aprimorar a QVT, permitindo aos colaboradores perceber que a instituição tem um impacto positivo na sociedade em que atua, indo além de seu papel fundamental.

Tabela 9 - Dimensão Relevância Social da Vida no Trabalho

Afirmativa	Discordo Totalmente n (%)	Discordo n (%)	Indiferente n (%)	Concordo n (%)	Concordo Totalmente n (%)
26. A instituição possui programas e políticas que envolvam responsabilidade social	-	2 (15,4)	3 (23,1)	4 (30,8)	4 (30,8)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme o perfil dos pesquisados, nesta dimensão, identifica-se que quanto a faixa etária os entre 23 a 32 anos encontram-se mais satisfeitos dos que os de 33 a 42 anos e os acima de 42 anos. Quanto ao gênero, o masculino apresenta satisfação maior do que o feminino. Além disso, os que possuem de 1 a 2 filhos estão mais satisfeitos dos que os que não tem. Os servidores que possuem o tempo de trabalho de 4 a 7 anos e acima de 7anos estão mais satisfeitos quanto aos outros.

4.3 FATORES CONSIDERADOS ASPECTOS MAIS POSITIVOS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Considerando que na terceira parte do questionário foi solicitado aos respondentes optar por três aspectos mais positivos em relação à qualidade de vida no trabalho, conforme a tabela 10 destacam-se os seguintes: equilíbrio vida pessoal e profissional com 69,2% (n=9), integração social no trabalho com 53,8% (n=7) e de maneira consensual remuneração e condições de trabalho com 38,5% (n=5) em cada fator.

Tabela 10 - Fatores considerados aspectos mais positivos em relação à qualidade de vida no trabalho

Fatores	n (%)
Remuneração	5 (38,5)
Condições de trabalho	5 (38,5)
Oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades	3 (23,1)
Oportunidades de crescimento	4 (23,1)
Integração social no trabalho	7 (53,8)
Privacidade, liberdade de expressão e equidade	2 (15,4)
Equilíbrio vida pessoal e profissional	9 (69,2)
Relevância social do trabalho	4 (30,8)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nesta parte do questionário constava logo abaixo da questão a opção de deixar comentários à qual foi colocada como não obrigatória. Porém, apenas 1 pessoa (7,7%) destacou o seguinte:

“A possibilidade de realizar teletrabalho em parte da minha carga semanal é fundamental para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.”

Assim, percebe-se que há um destaque para dimensão equilíbrio pessoal e profissional à qual foi exposta como aspecto positivo em relação a QVT pela maioria dos respondentes nesta questão. Nesta perspectiva, a QVT é caracterizada por um estado agradável e ideal em que os indivíduos desejam ir trabalhar, experimentam bem-estar físico e mental, priorizam sua saúde física, buscam autodescoberta e crescimento intelectual e emocional. Eles estão harmoniosamente integrados tanto no ambiente profissional quanto na esfera pessoal, procurando equilibrar o tempo dedicado ao trabalho, interações familiares, momentos de lazer e estudo. Além disso, encontram realização em suas trajetórias profissionais, resultando em uma maior produtividade, comprometimento com a organização e competência funcional (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Quanto a integração social no trabalho pode-se observar que há igualdade de oportunidades independente de orientação sexual, classe social, idade e outras maneiras de discriminação, do mesmo modo que a cultura do bom relacionamento (VASCONCELOS, 2001).

No sentido da remuneração, relaciona-se com a Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a mesma estabelece a estabilidade do servidor em cargo de provimento efetivo no serviço público ao concluir dois anos de efetivo e garante que este só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa (BRASIL, 1990).

E, das condições de trabalho, percebe-se que os servidores consideram as horas razoáveis impostas por um período de trabalho. Assim como, as condições físicas de trabalho conseguem reduzir o risco de doenças e lesões e que limites são impostos na execução das suas tarefas (WALTON, 1973). Além disso, como já destacada a possibilidade de realizar teletrabalho em alguns dias da semana.

4.4 FATORES CONSIDERADOS ASPECTOS MAIS NEGATIVOS EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Considerando que na quarta parte do questionário foi solicitado aos respondentes optar por três aspectos mais negativos em relação à qualidade de vida no trabalho, como mostra a tabela 11 destacam-se os seguintes: remuneração com 69,2% (n=9); oportunidades de crescimento com 61,5% (n=8) e equilíbrio vida pessoal e profissional 53,8% (n=7).

Tabela 11 - Fatores considerados aspectos mais negativos em relação à qualidade de vida no trabalho

Fatores	n (%)
Remuneração	9 (69,2)
Condições de trabalho	3 (23,1)
Oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades	6 (46,2)
Oportunidades de crescimento	8 (61,5)
Integração social no trabalho	2 (15,4)
Privacidade, liberdade de expressão e equidade	2 (15,4)
Equilíbrio vida pessoal e profissional	7 (53,8)
Relevância social do trabalho	2 (15,4)

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação aos fatores negativos, como aspecto de mais insatisfação aparece a remuneração. Conforme Diniz (2010), a remuneração, ainda que não seja exclusiva responsável pelo bem-estar das pessoas e motivação nas organizações é um fator importante na relação de trabalho. Além disso, segundo Amâncio, Mendes e Martins (2021), é considerada pauta recorrente nas reivindicações do funcionalismo público. No estudo de Pereira (2021) foi destacada a necessidade de melhores condições de remuneração e benefícios que atendam os servidores.

Quanto a oportunidades de crescimento, segundo Alves, Correia e Silva (2019), destacam em sua pesquisa que a instituição necessita aprimorar os métodos de oportunidade de crescimento, de maneira a garantir que um recurso importante, as pessoas, sintam-se valorizadas e queiram prosseguir com suas trajetórias profissionais dentro da organização. O mesmo encontra-se aqui. Ainda que, ao se comparar as realidades dos setores público e privado percebe-se que os servidores públicos ainda possuem maiores vantagens em relação às oportunidades presentes no setor privado (DINIZ, 2010). Cabe salientar que influências políticas várias vezes são determinantes para que o servidor conquiste e ou se mantenha em funções de destaque (AMÂNCIO; MENDES; MARTINS, 2021).

Ao considerarem o aspecto equilíbrio vida pessoal e profissional, conforme destaca Diniz (2010), o indivíduo apresenta necessidades que requerem satisfação no ambiente laboral. Quando essas demandas são supridas, resulta em um estado de bem-estar que aprimora a experiência, resultando em maior eficiência e qualidade de trabalho. Essa dinâmica reforça a necessidade crescente de equilibrar a relação entre o indivíduo e a organização, uma vez que, a interdependência entre ambos se tornou essencial. Não é mais viável subestimar a importância do fator humano nesse cenário.

Comparando os fatores considerados aspectos mais positivos e negativos, observa-se a presença de remuneração e equilíbrio pessoal e profissional em ambos. Assim, quanto a remuneração isso explicasse pelo fato de que servidor público brasileiro, geralmente, recebe uma remuneração com baixa equidade externa, mas possui benefícios diferenciados como a estabilidade, que gera segurança na organização (AMORIM, 2010). E quanto, ao equilíbrio vida pessoal e profissional, isso deduz que o regime de teletrabalho proporciona qualidade de vida no trabalho e permite como destacado por um servidor a melhora do equilíbrio. Assim como, Pereira *et al.* (2021) acharam em seu estudo. Porém, há uma insatisfação por parte de alguns servidores pelo fato de que ainda não foi possível no departamento a ampliação dos dias de teletrabalho.

4.5 AÇÕES EM PROL DA QVT SUGERIDAS PELOS PESQUISADOS

Os servidores foram convidados a levar em consideração as oito categorias (remuneração; condições de trabalho; oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades; oportunidades de crescimento; integração social no trabalho; privacidade,

liberdade de expressão e equidade; equilíbrio vida pessoal e profissional e relevância social do trabalho) e sugerir ações em prol da QVT possíveis de serem realizadas pela gerência imediata que, no seu ponto de vista, possam contribuir positivamente para qualidade de vida no trabalho no departamento em que atuam.

Dentre as respostas obtidas foi possível perceber que a que aparece com maior frequência é o equilíbrio vida pessoal e profissional por 30,8% (n=4) com a sugestão de flexibilidade do horário do trabalho e a possibilidade de mais dias de trabalho remoto com o intuito de existir um aumento ainda maior da qualidade de vida no trabalho. Isso, corrobora com o principal aspecto positivo considerado pelos servidores na terceira parte do questionário.

Também, em relação a melhora do espaço físico do departamento destacada por 15,4% (n=2) está incluída na dimensão das condições do trabalho à qual foi considerada como fator positivo em relação à QVT.

Abaixo cabe destacar algumas respostas apresentadas por 23,1% (n=3):

“Acredito que minha chefia imediata já realiza as ações possíveis de serem realizadas, dentro de sua alçada, para a melhor qualidade de vida de trabalho dos servidores do departamento: promove um bom relacionamento pessoal entre a equipe; é democrática, aceitando os diferentes pontos de vista e valorizando o nosso trabalho; dá adequadas condições de trabalhos a todos; permite o cumprimento de parte da carga em teletrabalho; e não questiona os pedidos de abono no ponto eletrônico, confiando na capacidade e honestidade da equipe.” (SERVIDOR1)

De acordo com o exposto pelo Servidor 1, verifica-se que o mesmo se encontra satisfeito com as ações realizadas pela chefia e destaca aspectos relacionados com mais de uma dimensão como: a dimensão de integração social na organização do trabalho em que, segundo Walton (1973), a QVT é diretamente afetada pela natureza das interações pessoais. Além disso, o constitucionalismo na organização do trabalho e condições de trabalho seguro e saudável. Estas, também, consideradas fundamentais para realização do trabalho. Assim como, na QVT.

“O ambiente de trabalho influi diretamente na qualidade do serviço a ser prestado. Sendo assim, a chefia deve ser um bom gestor de grupos, permitindo e estimulando seus servidores a exporem suas ideias e serem ouvidos, acatando os problemas existentes e buscando soluções adequadas, além de promover a boa interação entre seus servidores. Esses fatores, por consequência, irão resultar em servidores mais satisfeitos com o seu trabalho, de modo que irão prestar um bom atendimento à comunidade em geral, contribuindo para o melhor funcionamento da máquina pública.” (SERVIDOR2)

Quanto à resposta do Servidor 2, nota-se como sugestão o estímulo à liberdade de expressão que está presente na dimensão do constitucionalismo na organização do trabalho. Isso está em consonância com o que expõe Damasceno e Alexandre (2012), que o cerne no processo de gestão da qualidade de uma instituição é o seu capital humano, envolvendo o comprometimento e motivação das pessoas, o que influencia diretamente o sucesso da sua aplicação prática. Então, a busca da participação de todos os servidores, independentemente do nível, função ou cargo que ocupam.

“Devido à estrutura e ao organograma da própria Universidade, considero que as oportunidades de crescimentos são restritas, principalmente por haver poucos Cargos em Comissão e Chefia que estão, geralmente, associados a posições/indicações políticas. Por isso, indicar ações concretas que possam ser implementadas pela Chefia é difícil. Outro aspecto que considero negativo, quando comparado a outros órgãos do executivo federal é a remuneração que também não é de competência da Chefia imediata. Então, acredito que, dentro das possibilidades de atuação e resolução das chefias, não há grandes mudanças a ocorrer tampouco consigo indicar ações concretas que impactem na qualidade de vida dos servidores: minha percepção é que o ambiente de trabalho é bom, a implantação do trabalho híbrido é super produtiva e a demanda de trabalho é adequada.”
(SERVIDOR3)

Na resposta do Servidor 3, fica evidente o destaque para a dimensão de oportunidades futuras de crescimento contínuo e segurança. Também, a dimensão de compensação justa e adequada que neste caso, segundo Alves, Correia e Silva (2019), existem barreiras impostas pela dinâmica da Administração Pública que precisam serem aprimoradas. Em contrapartida, enfatiza a satisfação quanto as condições de trabalho.

Os demais 30,8% (n=4), responderam da seguinte maneira:

- Não se sentia apta a dar sugestões;
- Não estão ao encargo da chefia;
- Disponibilidade de novos cursos na área administrativa e financeira;
- Ampliação do número de servidores.

Quanto a estes respondentes, pode-se inferir que, ou não enxergam que ações possam ser realizadas pela gerência imediata, ou não desejaram responder. E um deles destaca a dimensão de oportunidades futuras de crescimento contínuo e segurança. Quanto a ampliação do número de servidores acarreta em gerenciamento das vagas da hierarquia superior do departamento diretamente com o órgão de gestão de pessoas da instituição para verificação da possibilidade e disponibilidade de servidores.

Assim, verificasse que os resultados encontrados nesta questão corroboram com a revisão feita por Amâncio, Mendes e Martins (2021) que enfatizam como aspectos desafiadores a respeito da temática de QVT no âmbito público: constitucionalismo, remuneração, oportunidades de crescimento e condições de trabalho ofertadas.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve o intuito de investigar as percepções acerca da qualidade de vida no trabalho de servidores de um departamento administrativo de uma Instituição Federal de Ensino Superior do RS. Para ser possível analisar dos dados foi aplicado um questionário composto por cinco partes.

A pesquisa contou com 13 respondentes, servidores de um departamento administrativo, constatou-se a predominância do gênero masculino 53,8% (n=7), com uma faixa etária de 33 a 42 anos de 53,8% (n=7). Quanto a quantidade de filhos percebeu-se que 61,5% (n=8) possui de 1 a 2 filhos e que de forma consensual, sendo 30,8% (n=4), respectivamente, o tempo de trabalho de departamento varia de 4 a 7 anos ou acima de 7 anos.

A partir da análise, acerca das dimensões que compõem a QVT, segundo modelo de Walton, concluiu-se que há uma satisfação dos servidores, principalmente, na dimensão que envolve integração social na organização do trabalho. Também, em sua maioria, com relação a condições de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades, oportunidades de crescimento, privacidade, liberdade de expressão e equidade, equilíbrio vida pessoal e profissional e relevância social do trabalho. Porém, percebeu-se uma insatisfação dos servidores em relação à dimensão compensação justa e adequada, especificamente, quanto a remuneração quando comparada a outras organizações públicas em relação à categoria funcional.

Quanto ao perfil dos respondentes por dimensão analisada, a maior parte, dos servidores satisfeitos possui a faixa etária de 33 a 42 anos, pertence ao gênero masculino, possui de 1 a 2 filhos e atua no departamento de 4 a 7 anos ou acima de 7 anos. Resultado esse que corrobora com a predominância do perfil do estudo.

No que diz respeito aos aspectos mais positivos e negativos em relação à QVT, é possível afirmar que os servidores consideram como mais positivo o equilíbrio vida pessoal e profissional e fica exposto por um dos pesquisados o fato da realização do teletrabalho em parte da carga semanal ser responsável por esse aspecto ser considerado. Em contrapartida, o mais negativo a remuneração que já foi explicitada como motivo de insatisfação na segunda parte do questionário, devido a necessidade de melhores condições de remuneração e benefícios. Assim como, é visto nas pautas de reivindicações.

Do ponto de vista, dos respondentes na última parte do questionário como ações em prol da QVT possíveis pela gerência imediata é possível perceber que envolvem condições de trabalho com a colocação da melhora do espaço físico e equilíbrio vida pessoal e profissional com a recomendação da flexibilidade do horário de trabalho. Assim como, a possibilidade de mais dias de trabalho remoto. Além disso, aspectos relacionados a oportunidades futuras de crescimento contínuo e segurança, e constitucionalismo na organização do trabalho.

Apesar das limitações deste estudo, como por exemplo, número de participantes e restrição de tempo, a realização dele contribui para reflexões referente as percepções de servidores acerca da qualidade de vida no trabalho. Assim como, incentivo para pesquisas futuras na área contemplando servidores de cargos diversos da organização. Também, a possibilidade de pesquisa qualitativa permitindo a coleta de informações aprofundadas.

REFERÊNCIAS

ALVES, Cynthia Rafaela Araújo Alves; CORREIA, Ana Maria Magalhães; SILVA, Armistrong Martins da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p.205-227, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205/38108>. Acesso em: 30 mai. 2023.

ALVES, Gabriela de Moura Moreira *et al.* Análise do nível de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa familiar. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 1-26, 2022. ISSN 1679-1827. DOI: <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2022.252780>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/69812/analise-do-nivel-de-qualidade-de-vida-no-trabalho--um-estudo-de-caso-em-uma-empresa-familiar/i/pt-br>. Acesso em: 10 jul. 2023.

AMÂNCIO, Dayse Letícia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa da literatura. **Teorias e Práticas da Administração**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/63041/qualidade-de-vida-no-trabalho-nas-organizacoes-publicas-brasileiras--uma-revisao-integrativa-da-literatura/i/pt-br>. Acesso em: 28 jun. 2023.

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Paraná, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465>. Acesso em: 29 mai. 2023.

ATHAYDE, Lílian Marcia de Mello. A sociedade pós-industrial: os impactos no sentido no sentido da vida e nos sistemas de valores societários. **Revista Acadêmica Universo Salvador**, [S. l.], v. 2, n. 4, 2016. ISSN 2179-1589. Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1UNIVERSOSALVADOR2&page=article&op=view&path%5B%5D=5770&path%5B%5D=0>. Acesso em: 09 ago. 2023.

AYRES, Rosângela M.; NASCIMENTO, João Carlos Hipólito Bernardes do; MACEDO, Marcelo Álvaro da S.. Satisfação do profissional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à qualidade de vida no trabalho – QVT (2014-2015): uma análise por PLS-SEM com base no modelo dimensional de Walton. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 67, p. 5-14, set./dez. 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44514/satisfacao-do-pro---ssional-de-contabilidade-do-estado-do-rio-de-janeiro-quanto-a-qualidade-de-vida-no-trabalho----qvt--2014-2015---uma-analise-por-pls-sem-com-base-no-modelo-dimencional-de-walton->. Acesso em: 29 jun. 2023.

BERNARDO, Karine Marques. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. 2014. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás,

Goiás, Catalão, 2014. Disponível em: <http://repositorio.ufcat.edu.br/tede/handle/tede/4494>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.091%2C%20DE%2012%20DE%20JANEIRO%20DE%202005.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20estrutura%C3%A7%C3%A3o%20do,Educa%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.091%2C%20DE%2012%20DE%20JANEIRO%20DE%202005.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20estrutura%C3%A7%C3%A3o%20do,Educa%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução de Programa de Gestão e Desempenho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 236, p. 76, 16 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges/sedgg/me-n-89-de-13-de-dezembro-de-2022-451152923>. Acesso em: 03 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Instituições da Rede Federal**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2023. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes#:~:text=Em%202019%2C%20j%C3%A1%20s%C3%A3o%20mais,e%20ao%20Col%C3%A9gio%20Pedro%20II>. Acesso em: 03 ago. 2023.

CABRAL, Gabriela Ostrowski; ALPERSTEDT, Graziela Dias. É Hora de Ir Para Casa: Reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 231-247, jan./abr. 2021. ISSN 1983-6635. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5730>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/61345/e-hora-de-ir-para-casa--reflexoes-sobre-o-ir-e-vir-sem-sair-do-lugar/i/pt-br>. Acesso em: 03 ago. 2023.

CAETANO, Karinna Formiga *et al.* Qualidade de vida no trabalho no setor público: análise da percepção de servidores técnicos de uma universidade pública na Paraíba. **Revista Brasileira de Administração Científica**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 224-240, jul./set. 2021. ISSN 2179-684X. DOI: <https://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.003.0017>. Disponível em: <https://www.sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/5679>. Acesso em: 29 mai. 2023.

CAVALCANTE, Roberto Medeiros da FôNSECA. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em Instituição de Ensino Pública**. 2017. Dissertação (Mestrado Profissional em Engenharia Industrial) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/24165/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O_ROBERTO_QVT%20-%2021-08-2017.pdf. Acesso em: 22 mai. 2023.

CORREIO, Eduardo Novais Almeida; CORREIO, Letícia Giotti; BARROS, Adriano David Monteiro de. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S. l.], v. 9, n. 3, p. 315-331, 2019. ISSN 2237-1427. DOI: <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39413>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54826/analise-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-uma-instituicao-publica-de-ensino/i/pt-br>. Acesso em: 03 de jul. 2023.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, [S. l.], n. 3, jul./dez. 2012. ISSN 2236-8949. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012_art_tnfdamasceno.pdf. Acesso em: 22 mai. 2023.

DINIZ, Luciene Laranjeira. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo de empresas do setor calçadista da Paraíba. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010. Disponível: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/5204/1/arquivototal.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2023.

FERREIRA, Mário Cesar; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S. l.], v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 mai. 2023.

FERREIRA, Patricia Itala. **Série mba gestão de pessoas**: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: LTC, 2013. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2383-0>. Acesso em: 18 jun. 2023.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarito Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, [S. l.], v. 4, n. 2, 136-154, mai./ago. 2009. DOI: 10.7177/sg.2009.v4.n2.a4. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4/V4N2A4>. Acesso em: 22 mai. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597020991/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]/4/46/2/2](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597020991/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]/4/46/2/2). Acesso em: 02 jul. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/books/9786559771653>. Acesso em: 09 ago. 2023.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul./set. 2018. ISSN 2237-4558. DOI: <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50036/o-teletrabalho-na-percepcao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores--vantagens-e-desvantagens-em-um-estudo-de-caso-i/pt-br>. Acesso em: 03 ago. 2023.

IORKOSKI, Cássia R. Baruffi; RISSI, Vanessa. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. **Revista de Administração e Ciências Contábeis do IDEAU**, [S. l.], v. 4, n. 8, jan./jun. 2009. ISSN 1809-6212. Disponível em: https://www.caxias.ideau.com.br/wp-content/files_mf/dc61ca869342653b3d692d0d2c9959e4119_1.pdf. Acesso em: 18 jun. 2023.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, [S. l.], v. 20, n. 3, 2019. ISSN 1678-6971. DOI:10.1590/1678-6971/eRAMG190134. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/54015/qualidade-de-vida-no-trabalho--parametros-e-avaliacao-no-servico-publico>. Acesso em: 24 mai. 2023.

KOVALESKI, Aurélio; PEDROSO, Bruno; PILATTTI, Luiz Alberto. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização de modelo de Walton. **Nucleus**, [S. l.], v.5, n.2, p. 1-14, out. 2008. DOI: DOI: 10.3738/1982.2278.133. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4033620>. Acesso em: 22 mai. 2023.

LIMA, Alynne Virgínia de Queiroz. **Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnicos-administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Santa Maria, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4710/LIMA%2c%20ALYNNE%20VIRGINYA%20DE%20QUEIROZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 mai. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2012. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522478514>. Acesso em: 16 mai. 2023.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil.** 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3048>. Acesso em: 29 mai. 2023.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira; OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, mar. 2020. ISSN 2525-8761. DOI:10.34117/bjdv6n3-222. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/7725/6698>. Acesso em 03 ago. 2023.

MENEZES, Ebenezer Takuno de. Verbete IFES (Instituições Federais de Ensino Superior). **Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil**. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em: <https://www.educabrasil.com.br/ifes-instituicoes-federais-de-ensino-superior>. Acesso em: 08 ago 2023.

MENEZES, Igor Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. Clima Organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v16n1/v16n1a11.pdf>. Acesso em 09 ago. 2023.

MIT TECHNOLOGY REVIEW. Special Edition Home Office: Work anywhere. **MIT Technology Review**, FGV IBRE, FGV Saúde e FGV IDE, 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2021/01/MIT-SPECIAL-EDITION-HOME-OFFICE.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2023.

OLIVEIRA, Pablo Pedrosa Teixeira de; MINETTI, Luciano José; OLIVEIRA, Luciana Nunes de. Qualidade de vida no trabalho: um enfoque no profissional de secretariado executivo de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista de Gestão e Secretariado-GeSec**, São Paulo, v. 3, n. 2, p 87-105, jul./dez. 2012. ISSN 2178-9010. DOI: 10.7769/gesec.v3i2.132. Disponível em: https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/132/pdf_13. Acesso em: 24 mai. 2023.

OLIVEIRA, Alysson André Régis *et al.* Impactos da pandemia da covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home office. **Revista Ciências Administrativas**, [S. l.], v. 28, n. Covid 19, p. 1-14, 2022. ISSN 2318-0722. DOI: <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/66684/impactos-da-pandemia-da-covid-19-na-qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-gestores-do-ifpb--campus-joao-pessoa--em-atividades-home-office-/i/pt-br>. Acesso em: 18 jul. 2023.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Notas sobre o modelo de qualidade de vida do trabalhado de Walton: uma revisão literária. **Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29 -43, set./dez. 2009. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766/5457>. Acesso em: 30 mai. 2023.

PEREIRA, Luis de Jesus *et al.* Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, v. 18, n. 1, p. 222-245, jan./abr. 2021. DOI: <https://doi.org/10.25112/rgd.v18i1.2283>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62039/teletrabalho-e-qualidade-de-vida--estudo-de-caso-do-poder-judiciario-em-um-estado-do-norte-do-brasil/i/pt-br>. Acesso em: 03 ago. 2023.

PEREIRA, Maria Morgana da Paz. **Fatores críticos de qualidade de vida no trabalho durante a pandemia de covid-19 na visão dos servidores técnico-administrativos do CAA/UFPE**. 2021. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/42933/1/PEREIRA%2c%20Maria%20Morgana%20da%20Paz.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2023.

QUEIROZ, Francisca Lígia Viana de *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo comparativo em três campi de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN. **Revista de Administração da UNIMEP**, [S. l.], v.17, n.1, jan./abr. 2019. ISSN 1679-5350. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/53809/qualidade-de-vida-no-trabalho--qvt---estudo-comparativo-em-tres--campi--de-uma-instituicao-federal-de-ensino-no-rio-grande-do-norte-rn->. Acesso em: 22 mai. 2023.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>. Disponível em: scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 25 jul. 2023.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. *E-book*. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=bk83FJ1cuTkC&oi=fnd&pg=PT2&dq=qualidade+de+vida+no+trabalho+em+organiza%C3%A7%C3%B5es+p%C3%BAblicas&ots=hafEae2vSp&sig=YvnSe9RoHvZokw5mO2n_itN9fvY#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 18 jun. 2023.

SANTOS, Gleberon de Santana dos *et al.* Trabalho e qualidade de vida: estudo de caso em empresa de construção civil. **Iniciação Científica CESUMAR**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 31-41, jan./jun. 2018. ISSN 1518-1243 e ISSN 2176-9192. DOI: <https://doi.org/10.17765/1518-1243.2018v20n1p31-41>. Disponível: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/iccesumar/article/view/6637/pdf>. Acesso em 25 jul. 2023.

SILVA, Anayna de Souza; CARVALHO, José Natanael Fontenele de. Motivação no setor público como ferramenta estratégica de gestão: desafios e reflexões. **Revista Gestão e Políticas Públicas**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 306-321, 2019. DOI: 10.11606/rgpp.v9i2.157837 Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/view/157837/169869>. Acesso em: 09 ago. 2023.

SOUZA, Élide Patrícia; MARQUES, Antônio Luiz; JORGE, Maria Aparecida Muniz. Qualidade de vida do trabalho no setor público: diretrizes para a elaboração de um programa com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Pública Práticas e Desafios**, [S. l.], v. 5, n. 1, abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaopublica/article/view/1712/1295>. Acesso em: 18 jun. 2023.

TOLFO, Susana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista Administração Contemporânea**, Maringá, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/Zgsd6tJJ8TFNSwHjhjCtPjr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 mai. 2023.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n. 1, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2023.

WALTON, Richard Eugene. Quality of working life: what is it?. **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=WALTON%2C+Richard+Eugene.+Quality+of+working+life%3A+what+is+it%3F.+Sloan+Management+Review%2C+Cambridge%2C+v.+15%2C+n.+1%2C+p.+11-21%2C+dec.+1973.+&btnG=. Acesso em: 22 mai. 2023.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está convidado a participar da pesquisa “**Percepções de Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior acerca da Qualidade de Vida no Trabalho**”, orientada pela professora Cláudia Sirangelo Eccel Alvim (claudia.eccel@ufrgs.br), com a elaboração da aluna Kelly Goulart Pazetto (kellypazetto@gmail.com, (xx)xxxxxxx95) da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. O objetivo principal da pesquisa é investigar as percepções acerca da qualidade de vida no trabalho de servidores de um departamento administrativo de uma Instituição Federal de Ensino Superior no Rio Grande do Sul.

A participação é voluntária consiste em responder este questionário de aproximadamente 5 minutos de duração, na qual serão coletados dados a respeito das percepções dos servidores de um departamento administrativo quanto a qualidade de vida no trabalho. Você poderá parar a realização do questionário a qualquer momento. Você também poderá retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum. Os benefícios de participação na pesquisa também são indiretos, como a possibilidade de refletir e contribuir sobre o tema em estudo.

Não haverá qualquer pagamento por sua participação na pesquisa e tampouco estão previstas despesas para a sua participação, que acontecerá em qualquer momento de sua escolha. Ao concordar com esse Termo, você está ciente do acima exposto e concorda com a sua participação na pesquisa.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

1. Perfil

Faixa Etária:

- de 23 a 32 anos
- de 33 a 42 anos
- acima de 42 anos

Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outro _____

Número de filhos:

- Nenhum
- de 1 a 2
- acima de 2

Tempo de trabalho no departamento:

- menos de 1 ano
- de 1 a 3 anos
- de 4 a 7 anos
- acima de 7 anos

2. Avalie e assinale, conforme uma escala de 1 a 5 as questões abaixo:

1. Discordo Totalmente
2. Discordo
3. Indiferente
4. Concordo
5. Concordo Totalmente

Nº	Questão	1	2	3	4	5
1	A remuneração da minha categoria funcional em que atuo é justa					
2	A remuneração da instituição é compatível com a de outras organizações públicas para a categoria funcional à qual eu estou inserido					
3	A jornada de trabalho está de acordo com as atribuições do meu cargo					
4	A carga de trabalho está de acordo com as atribuições do meu cargo					
5	O ambiente físico para realização das atribuições do meu cargo contém aspectos de segurança					
6	Estou satisfeito em trabalhar de maneira híbrida					
7	Considero saudável o ambiente em que realizo minhas atividades					
8	Consigo realizar meu trabalho com autonomia					
9	Tenho acesso facilitado as informações que preciso para realizar meu trabalho					
10	Reconheço que utilizo mais de uma habilidade para fazer meu trabalho					
11	Possuo conhecimento do início ao fim para desenvolvimento de tarefas que me competem					
12	O planejamento para o desenvolvimento de atividades está presente no meu trabalho					
13	As capacitações existentes na instituição permitem que eu me desenvolva profissionalmente					
14	Consigo utilizar conhecimentos adquiridos no decorrer da carreira e desenvolver novas habilidades					
15	O plano de carreira permite que eu tenha um crescimento profissional satisfatório					
16	Sou tratado da mesma forma como meus colegas pela minha chefia					
17	Sou tratado com respeito pela minha chefia					
18	Sou tratado com respeito pelos meus colegas					
19	O relacionamento interpessoal com a minha chefia é bom					
20	O relacionamento interpessoal com a equipe de trabalho é bom					
21	Possuo liberdade para expor minhas ideias para a minha chefia					
22	Possuo liberdade para expor minhas ideias para meus colegas					

23	Há equidade em situações semelhantes que ocorram entre colegas					
24	O respeito a minha privacidade é garantido					
25	Mantenho equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional					
26	A instituição possui programas e políticas que envolvam responsabilidade social					

3. Quais fatores citados abaixo eu considero aspectos mais positivos em relação à minha qualidade de vida no trabalho (opte por 3):

- () Remuneração
- () Condições de trabalho
- () Oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades
- () Oportunidades de crescimento
- () Integração social no trabalho
- () Privacidade, liberdade de expressão e equidade
- () Equilíbrio vida pessoal e profissional
- () Relevância social da vida no trabalho

Comentários:

4. Quais fatores citados abaixo eu considero aspectos mais negativos em relação à minha qualidade de vida no trabalho (opte por 3):

- () Remuneração
- () Condições de trabalho
- () Oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades
- () Oportunidades de crescimento
- () Integração social no trabalho
- () Privacidade, liberdade de expressão e equidade
- () Equilíbrio vida pessoal e profissional
- () Relevância social da vida no trabalho

Comentários:

5. Pensando nas oito categorias citadas (remuneração; condições de trabalho; oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades; oportunidades de crescimento; integração social no trabalho; privacidade, liberdade de

expressão e equidade; equilíbrio vida pessoal e profissional e relevância social do trabalho), sugira ações em prol da qualidade de vida no trabalho possíveis de serem realizadas pela gerência imediata que possam contribuir positivamente para qualidade de vida no trabalho no departamento em que atua: