



SIMPÓSIO DE INTEGRAÇÃO, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CAMPUS BRASÍLIA: diagnóstico e perspectivas possíveis

Flávia Furtado Rainha Silveira ¹
Mariana Carolina Barbosa Rêgo ²
Milene de Souza Santana Cortez ³
Patrícia Albuquerque de Lima ⁴

RESUMO: Este estudo diagnosticou a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFB Campus Brasília. Utilizou-se metodologia quali-quantitativa, com dados secundários de um diagnóstico prévio e a Escala *Quality of Working Life Questionnaire* (QWLQ-78). A amostra incluiu 95 servidores efetivos. Os resultados indicaram que, embora haja orgulho profissional e colaboração entre os servidores, persistem desafios. As principais problemáticas identificadas foram: ausência de políticas de saúde e bem-estar, condições físicas inadequadas, desvalorização e injustiça organizacional, problemas nas relações interpessoais (falta de respeito, preconceito, intolerância a ideias e perspectivas diferentes), deficiências na acessibilidade e inclusão e falhas na comunicação e *feedback*. As sugestões apontam para a necessidade de ações integrativas e melhoria na comunicação. Conclui-se que o diagnóstico é crucial para que a Comissão de QVT desenvolva estratégias que fortaleçam os aspectos positivos e minimizem os negativos, visando um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo, equilibrado, justo e sustentável para todos os servidores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Diagnóstico; Instituto Federal de Brasília

ABSTRACT: This study diagnosed the Quality of Life at Work (QWL) at IFB Brasilia Campus using a quali-quantitative methodology, secondary data, and the QWLQ-78 Scale with 95 civil servants. Results showed that despite professional pride and collaboration, significant challenges persist. Key issues include inadequate health/well-being policies, poor physical conditions, devaluation, organizational injustice, interpersonal problems (lack of respect, prejudice, intolerance), accessibility/inclusion deficiencies, and communication/feedback failures. Suggestions emphasize integrative actions and improved communication. The diagnosis is vital for the QWL Commission to develop strategies that enhance positive aspects and mitigate negative ones, fostering a healthier, more productive, balanced, fair, and sustainable work environment for all civil servants.

Keywords: Quality of Life at Work; Diagnosis; Federal Institute of Brasilia

¹ Doutora em Psicologia. Docente do IFB – Campus Brasília. E-mail: flavia.silveira@ifb.edu.br

² Doutora em Administração. Docente do IFB – Campus Brasília. E-mail: mariana.rego@ifb.edu.br

³ Mestra em Gestão da Informação. Auxiliar de Biblioteca. Coordenadora de QVT - Campus Brasília. E-mail: milene.cortez@ifb.edu.br

⁴ Mestra em Administração. Docente do IFB – Campus Brasília. E-mail: patricia.lima@ifb.edu.br

Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT tem sido cada vez mais reconhecida como um componente estratégico para as organizações, tendo em vista que a promoção de um ambiente laboral saudável, com atenção à humanização, desenvolvimento pessoal e bom clima organizacional contribui para o desempenho e produtividade organizacional (Novaes e Monsore, 2022). Segundo Arellano e Limongi-França (2013), programas de QVT bem estruturados demonstraram redução da rotatividade e do absenteísmo em grande parte das organizações analisadas.

Diante de ambientes laborais cada vez mais complexos e marcados por demandas diversas, torna-se fundamental adotar estratégias que enfrentem as causas do mal-estar no trabalho. Nesse contexto, promover a QVT a partir de um viés preventivo e que considere os diversos atores organizacionais é uma necessidade que pode potencializar a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e sustentáveis (Ferreira, 2012) e, por conseguinte, promover o alcance da missão das organizações públicas e privadas.

No âmbito do Instituto Federal de Brasília - IFB, a primeira ação neste sentido foi o diagnóstico de QVT realizado em 2022. No entanto, os resultados obtidos naquela ocasião não refletiram, segundo os gestores e servidores do Campus Brasília, as especificidades e realidades vivenciadas localmente. Essa constatação evidenciou a necessidade de um diagnóstico mais próximo da realidade do campus, com escuta ativa e sistematizada das percepções dos servidores (Silveira et al., 2023).

Nesse contexto, a presente pesquisa foi idealizada pela Comissão de Qualidade de Vida do Campus Brasília, em articulação com a Coordenação de Qualidade de Vida da Gestão de Pessoas, com o objetivo geral de realizar um diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho no Campus Brasília. A proposta surgiu da compreensão de que somente a partir do conhecimento das percepções dos próprios servidores é possível propor ações efetivas de melhoria e promoção do bem-estar no ambiente organizacional.

A pesquisa se ancora na premissa de que ouvir os trabalhadores, compreender suas demandas e reconhecer suas subjetividades é um passo essencial para transformar o espaço de trabalho em um lugar de realização e pertencimento. Portanto, a pesquisa se justifica na medida em que, ao promover esse levantamento local, o estudo busca contribuir para a construção de um ambiente institucional mais saudável, participativo e acolhedor. Além disso, pretende subsidiar a formulação de políticas internas e ações planejadas que fortaleçam a valorização dos servidores e a sustentabilidade das práticas organizacionais.

Referencial Teórico

De acordo com Ferreira (2017), a QVT pode ser compreendida sob duas perspectivas complementares. Do ponto de vista das organizações, trata-se de uma prática de gestão estruturada em normas, diretrizes e ações voltadas à melhoria das condições físicas, organizacionais e relacionais no ambiente laboral, com o objetivo de promover o bem-estar, o desenvolvimento humano e o exercício pleno da cidadania no contexto de trabalho. Já sob a ótica dos trabalhadores, a QVT está diretamente relacionada às percepções individuais sobre o ambiente e as experiências cotidianas de trabalho, refletindo sentimentos de reconhecimento, possibilidades de crescimento, valorização profissional e respeito às singularidades (Ferreira, 2017).

Os estudos sobre QVT começaram a ganhar destaque no período pós-Segunda Guerra Mundial, especialmente a partir das décadas de 1950 e 1960, tendo se globalizado e se intensificado na década de 1980. No entanto, anteriormente, no ano de 1976, houve a criação do Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho - PIACT pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, consolidando-se uma nova abordagem centrada nas condições laborais, organização do trabalho e tecnologias.

A fim de compreender os elementos que compõem a QVT, Ferreira, Paschoal e Ferreira (2013) delimitaram as principais dimensões analíticas e variáveis associadas à QVT, situando-os nos campos da Ergonomia da Atividade, da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Administração. Sobre as dimensões desse construto, pode-se dividi-lo em dimensões macroanalítica e microanalítica. A dimensão macroanalítica contempla fatores como contexto e práticas de gestão, condições de trabalho, desgaste físico e emocional, organização e relações socioprofissionais, afetos positivos e negativos, reconhecimento, crescimento profissional e infraestrutura tecnológica. Esses fatores buscam captar as representações dos trabalhadores sobre os elementos estruturantes da QVT, incluindo variáveis como intenção de desligamento e afastamentos por saúde.

Já a dimensão microanalítica aprofunda os aspectos subjetivos e dinâmicos da experiência laboral, destacando o custo humano do trabalho — físico, cognitivo e afetivo —, as estratégias operatórias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para lidar com os desafios do ambiente e a cultura organizacional, composta por valores, crenças, comportamentos, linguagem e rituais.

Neste sentido, a QVT é um fenômeno multifacetado e influenciado por diversos fatores, cujos impactos se estendem a todos os atores envolvidos no ambiente organizacional.

Refere-se à promoção de um ambiente laboral saudável, pautado por condições adequadas de trabalho, valorização dos colaboradores, reconhecimento profissional e equilíbrio entre o desempenho das atividades funcionais e a vida pessoal (Silveira et al., 2023).

Assim, os principais fatores que compõem a QVT, segundo o modelo teórico de Ferreira, Paschoal e Ferreira (2013) podem ser organizados da seguinte forma:

i) Condições de trabalho – Referem-se ao suporte físico e estrutural oferecido pela organização, como mobiliário adequado, espaço físico funcional e recursos necessários à realização das atividades; ii) Organização do trabalho – Diz respeito às formas de gestão e estruturação das atividades, incluindo o grau de controle, a divisão de tarefas e a autonomia na execução das funções; iii) Relações socioprofissionais – Compreende a qualidade das interações interpessoais no ambiente de trabalho, envolvendo colegas, chefias e demais vínculos institucionais; iv) Reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento – Refere-se às práticas institucionais de valorização do trabalhador, bem como às possibilidades de crescimento profissional e avanço na carreira; v) Uso da Informática – Avalia a qualidade, funcionalidade e suporte oferecido pelos recursos de informática e sistemas utilizados nas atividades laborais.

Ferreira (2012) destaca que, para que as políticas de QVT sejam sustentáveis, é fundamental que estejam orientadas pela perspectiva dos trabalhadores, sendo imprescindível a realização de um diagnóstico inicial. Para isso, propõe o Inventário de Diagnóstico de QVT - IA_QVT, que contempla dimensões que vão além dos aspectos físicos do ambiente, incluindo fatores psicossociais como reconhecimento, justiça organizacional, pertencimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações socioprofissionais saudáveis, espaço para autonomia e participação e oportunidades de desenvolvimento. O inventário permite identificar tanto os elementos percebidos como positivos quanto os fatores geradores de sofrimento, possibilitando a formulação de ações concretas que promovam bem-estar, fortalecendo a QVT como uma construção coletiva e ética, voltada ao reconhecimento do trabalhador como sujeito ativo no processo organizacional.

Ainda nesta perspectiva, Ferreira, Santos e Paschoal (2023) asseveram que é necessário que a política de QVT seja incorporada ao planejamento estratégico da organização, disponha de estrutura operacional, equipe técnica qualificada e recursos orçamentários definidos, o que pressupõe que sua continuidade não deve depender de gestões específicas. Ademais, as políticas e programas nesta área devem estar alinhadas a diretrizes internacionais (como as convenções da OIT), nacionais (normas de saúde e segurança do trabalho) e organizacionais (missão, visão e valores institucionais).

Segundo Ferreira (2012), as ações de QVT devem adotar uma abordagem preventiva e contra-hegemônica. Isso implica ir além de medidas pontuais, corretivas ou assistencialistas — como a oferta de ginástica laboral, massagens ou atividades recreativas — e atuar sobre as causas estruturais do mal-estar no ambiente de trabalho. Nesse contexto, escutar os trabalhadores é condição indispensável para compreender suas vivências, reconhecer suas necessidades e construir, de forma coletiva, estratégias que promovam ambientes laborais mais saudáveis, participativos e humanizados. Quando não se atua nas causas de mal-estar, o trabalhador pode até aderir às massagens, ginástica laboral e gincanas propostas pela área de Gestão de Pessoas e/ou Coordenação de QVT, mas, ao voltar para o seu posto de trabalho encontrará as mesmas fontes de sofrimento.

Diante do exposto, evidencia-se que a QVT deve ser concebida como um processo contínuo e estratégico, que integra tanto a escuta ativa dos trabalhadores quanto a análise sistemática dos fatores que impactam sua saúde, bem-estar e desempenho. Monitorar a evolução desses fatores é essencial não apenas para prevenir o agravamento do mal-estar no ambiente laboral, mas também para garantir a eficácia das políticas institucionais, a satisfação dos cidadãos-usuários e o alcance dos objetivos organizacionais.

Metodologia

Tipo de pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como aplicada, por visar a solução de problemas práticos; com abordagem quali-quantitativa, ao combinar a análise interpretativa de dados qualitativos com a mensuração de dados quantitativos; descritiva, por buscar detalhar as características de determinado fenômeno; exploratória, por aprofundar o conhecimento sobre o tema ainda pouco estudado; e bibliográfica, por se fundamentar na análise de obras e documentos já publicados.

Instrumento de pesquisa

Para a realização do diagnóstico sobre QVT, optou-se pelo uso da *Escala Quality of Working Life Questionnaire – QWLQ - 78* como instrumento para a coleta de dados, pois é uma das mais utilizadas em pesquisa de QVT, visto que adentra nas dimensões do contexto laboral, profissional e saúde do ambiente estudado. Segundo Reis Júnior, Pillati e Pedroso (2021) ela é “análoga à adotada no desenvolvimento do questionário da Organização Mundial da Saúde (OMS), intitulado WHOQOL - 100”. Assim, a sua aplicabilidade se deu com o rigor científico exigido, bem como proporcionou segurança e confiabilidade às respostas dos participantes.

Construção dos dados

A coleta de dados ocorreu por meio de Questionário de 77 itens fechados e 1 questão aberta. O questionário foi encaminhado ao *e-mail* institucional dos servidores e terceirizados que atuam no Campus Brasília entre os dias 23/10/24 a 24/01/25. Após a coleta, foi realizado o tratamento e análise dos dados quantitativos e qualitativos.

O universo da pesquisa foi composto por uma população de 205 servidores efetivos, sendo a amostra composta por 95 servidores efetivos com as seguintes características e quantitativos: Cargo: TAE's b- Técnicos em Assuntos Educacionais (34) e Docentes (61); Gênero: Feminino (42); Masculino (52) e Mulher Trans (1); Tempo de IFB: 0 a 4 anos (15); 5 a 9 anos (30); 10 a 14 anos (42); mais de 15 anos (8); Idade: 20 a 29 (2); 30 a 39 (31); 40 a 49 anos (35); 50 a 59 anos (19); 60 a 69 anos (7); 70+ (1).

Análise dos dados

O banco de dados não continha casos omissos e, por ser fundamental que a pesquisa considerasse a pluralidade das percepções dos participantes, os dados foram analisados sem exclusão de casos extremos uni e multivariados. Os dados foram importados para o SPSS 25 e as técnicas de análise quantitativa utilizadas foram estatísticas descritivas, como média, desvio padrão, coeficiente de variação e frequência. Verificou-se também as evidências de validade da escala para o contexto estudado, por meio da análise fatorial exploratória.

Nas análises fatoriais, utilizou-se o método de fatoração dos componentes principais e o índice KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) para averiguar a fatorabilidade dos dados, utilizando a rotação ortogonal (*varimax*). Além disso, na estrutura dos fatores, foram consideradas apenas variáveis com cargas fatoriais maiores do que 0,4, utilizando-se o critério de *Eigenvalues* maiores do que 1 para definir a quantidade de fatores, seguindo as recomendações de Field (2010), Tabachnick e Fidell (2012) e Hair et al. (2013). Por fim, a consistência interna e a confiabilidade da escala e dos fatores foram mensuradas por meio do *Alpha de Cronbach*.

Ainda nas análises quantitativas, realizou-se teste de média (teste de Mann-Whitney U) para identificar possíveis diferenças entre percepções de grupos e correlação de Spearman para verificar relações entre as dimensões da escala.

No que tange aos dados qualitativos, utilizou-se a Análise de Conteúdo Categorical de Bardin (1977), que foi precedida de uma leitura minuciosa das respostas, a partir da qual foram extraídas as categorias, que reuniram temas de significação em comum. Tal técnica possibilita a identificação de padrões de significado nas falas dos respondentes, considerando a frequência de palavras, expressões ou trechos em seu contexto.

Resultados e Discussão

Resultados qualitativos

Após o término da coleta de dados, verificou-se que os dados coletados não possuem distribuição normal. Por conta disso, o primeiro passo foi a padronização dos dados para, então, prosseguir com a verificação das evidências de validade do instrumento aplicado. Na análise fatorial, 33 itens foram excluídos da escala, seja por apresentarem cargas fatoriais abaixo de 0,40 ou por apresentarem um autovalor (*Eigenvalue*) menor do que 1, representando baixa consistência interna. Dessa forma, as análises serão apresentadas considerando a estrutura reduzida, conforme resultados de análise fatorial exploratória.

O teste de KMO dos dados foi de 0,830 e o *Alpha de Cronbach* da escala foi de 0,941. Foram extraídos três fatores que explicam 44,5% da variância total dos itens e os agrupamentos apresentam lógica conceitual e alinhamento com as teorias utilizadas por esta pesquisa e com a estrutura original proposta por Reis Júnior, Pillati e Pedroso (2021). As três dimensões são: contexto laboral, profissional e saúde.

A tabela 1 apresenta as dimensões, quantidade de itens, cargas fatoriais, variâncias e *Alpha de Cronbach* de cada um dos fatores extraídos da escala.

Tabela 1. Resultados da Análise Fatorial Exploratória

Dimensão	Nº de itens	Cargas fatoriais	Variância total explicada	Alpha de Cronbach
Contexto laboral	16	0,729 – 0,416	30%	0,924
Profissional	15	0,722 – 0,437	8,1%	0,898
Saúde	13	0,726 – 0,446	6,4%	0,891

Fonte: Dados da pesquisa

A segunda etapa da análise dos dados foi o cálculo das médias, desvio padrão e coeficiente de variação das respostas aos itens da escala. A tabela 2 apresenta os resultados das estatísticas descritivas para a dimensão contexto laboral.

Tabela 2. Estatística descritiva da dimensão contexto laboral

Item	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
70. Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	6,54	2,380	36%
72. Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	7,15	2,255	32%
58. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?	6,68	2,529	38%
67. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	8,13	1,882	23%
3. O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?	7,31	2,169	30%
53. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	7,28	1,922	26%

20. Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	8,13	1,872	23%
59. Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?	6,83	2,545	37%
71. Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho?	6,87	2,408	35%
60. Como você avalia a igualdade de tratamento entre os colaboradores?	6,14	2,836	46%
5. Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?	7,40	2,002	27%
56. Como você avalia a sua autonomia no trabalho?	7,39	1,957	26%
19. Em que medida suas crenças pessoais e ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?	8,24	2,294	28%
44. O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no trabalho?	8,26	1,602	19%
4. Em que medida você consegue ter acesso rápido às informações no trabalho?	6,55	2,033	31%
61. Como você avalia o seu conhecimento sobre os processos de trabalho da organização?	6,46	2,261	35%

Fonte: Dados da pesquisa

Devido à diferença entre as médias das respostas dos TAEs e dos docentes para a dimensão profissional, identificadas pelo teste de Mann-Whitney U, os dados desse fator serão apresentados por grupo, na tabela 3. Ressalta-se que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os demais grupos, como gênero, idade, tempo de trabalho, número de filhos, entre outros.

Tabela 4. Estatística descritiva da dimensão profissional, por grupos (TAEs e docentes)

Item	TAEs			Docentes		
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
14. Com que frequência você se sente realizado com o trabalho que faz?	6,35	2,073	33%	7,74	1,769	23%
10. Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?	6,79	3,073	45%	3,97	3,038	77%
35. Em que medida sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais?	3,91	2,466	63%	5,89	2,899	49%
39. Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?	5,65	2,806	50%	6,46	2,796	43%
75. Como você avalia sua motivação para trabalhar?	6,47	2,596	40%	7,72	2,009	26%
42. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	5,24	2,031	39%	6,46	2,285	35%

9. Em que medida você possui identidade com as tarefas que realiza?	6,88	2,672	39%	7,92	1,977	25%
73. Como você avalia o orgulho pela sua profissão?	7,09	2,340	33%	8,20	2,151	26%
2. Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da instituição?	5,59	2,548	46%	6,39	2,216	35%
63. Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?	4,32	2,239	52%	5,82	2,262	39%
34. Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?	6,09	2,586	42%	6,93	2,516	36%
37. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	3,68	2,212	60%	4,62	2,721	59%
36. Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?	5,21	3,102	60%	4,75	2,832	60%
54. Como você avalia o seu acesso à assistência médica no trabalho?	2,59	2,324	90%	2,84	2,518	89%
55. Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?	2,29	2,023	80%	2,52	2,248	89%

Fonte: Dados da pesquisa

As estatísticas descritivas dos itens que compõem a última dimensão, denominada saúde, são apresentadas na tabela 4.

Tabela 4. Estatística descritiva da dimensão saúde

Item	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
27. Com que frequência os problemas com o sono prejudicam o seu trabalho?	4,63	2,719	59%
30. Com que frequência você necessita de medicamentos para trabalhar?	3,59	3,014	84%
64. Em que medida você avalia o seu sono?	6,10	2,550	42%
31. Com que frequência suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?	3,18	2,371	75%
26. Com que frequência você tem alguma dificuldade para dormir?	5,48	3,064	56%
7. Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?	7,68	2,365	31%
28. Com que frequência você tem cefaleias (dores de cabeça)?	3,99	2,827	71%
65. Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?	6,85	2,130	31%
29. Com que frequência você tem dores estomacais?	3,35	3,014	90%
24. Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?	4,82	2,581	54%
74. Como você avalia a sua autoestima?	7,62	1,956	26%

22. Com que frequência algum sentimento negativo (como tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?	5,55	2,739	49%
51. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?	7,56	2,080	28%

Fonte: Dados da pesquisa

Como última análise quantitativa, foi utilizada a técnica de correlação de Spearman para identificação de possível correlação entre as dimensões. Considerando que os resultados apontam para correlações não significativas ou fracas, é possível compreender que as três dimensões de QVT abarcadas na escala não possuem relação ou interdependência entre si.

Os dados apresentados neste estudo demonstraram que, entre as três dimensões analisadas, Contexto do Trabalho e Saúde não apresentaram diferenças significativas entre os grupos de TAEs e docentes, o que justifica o foco conjunto na análise dessas duas dimensões, considerando a convergência das percepções. Já a dimensão Profissional apresentou variações entre os grupos, razão pela qual será analisada exclusivamente com base nas respostas dos TAE's. Essa delimitação se deve a critérios de concisão e foco analítico, dados os limites de extensão deste artigo.

Na dimensão Contexto do Trabalho, os resultados indicaram percepções predominantemente positivas por parte dos respondentes. Os itens que se destacaram envolvem aspectos relacionais e de respeito no ambiente laboral. A maioria demonstrou estar satisfeita com sua capacidade de ajudar os outros no trabalho (8,26), evidenciando um senso de contribuição e utilidade no coletivo organizacional. Da mesma forma, houve altos índices de concordância quanto ao respeito às crenças pessoais e religiosas, indicando um ambiente tolerante à diversidade (8,24). Além disso, os participantes avaliaram positivamente a qualidade das relações com superiores e/ou subordinados (8,13), assim como o respeito recebido de colegas e gestores (8,13), o que aponta para a existência de relações interpessoais saudáveis e de um clima organizacional pautado no reconhecimento mútuo e na valorização individual.

Ainda na dimensão Contexto do Trabalho, os itens que apresentaram médias intermediárias revelam aspectos que merecem atenção por parte da gestão. O item sobre o acesso rápido às informações no trabalho apontou que, embora não haja uma percepção negativa generalizada, ainda existem dificuldades na fluidez da comunicação e no compartilhamento de informações essenciais (6,55). O espírito de camaradagem foi avaliado de forma razoável (6,54), sugerindo a presença de relações cooperativas, mas com espaço para o fortalecimento dos vínculos interpessoais. Quanto ao conhecimento dos processos organizacionais, os dados indicam que parte dos trabalhadores compreende adequadamente suas rotinas, embora exista margem para maior clareza e capacitação (6,46). Por fim, a

igualdade de tratamento entre os colaboradores obteve média regular (6,14), o que pode indicar percepções de tratamento desigual, exigindo da gestão atenção às práticas de justiça organizacional e equidade no ambiente de trabalho.

Na dimensão Profissional, os itens com médias mais elevadas indicam sentimentos positivos relacionados ao orgulho pela profissão (7,09), à identidade com as tarefas desempenhadas (6,88), à motivação para o trabalho (6,47) e a uma frequência moderada de pensamentos sobre mudança radical de emprego (6,79), o que sugere certo grau de comprometimento e conexão subjetiva com a atividade profissional. No entanto, os indicadores relacionados às condições objetivas de desenvolvimento na carreira apresentaram médias mais baixas. A satisfação com os treinamentos oferecidos pela organização (3,68) e a percepção sobre a possibilidade de crescimento profissional e avanços salariais (3,91) demonstram fragilidades nos investimentos em qualificação e valorização interna. Ademais, os piores índices da dimensão referem-se ao acesso (2,59) e à qualidade da assistência médica (2,29), evidenciando um ponto crítico no cuidado à saúde dos trabalhadores e refletindo ausência de políticas institucionais mais robustas voltadas ao bem-estar e à segurança no trabalho. Esses dados apontam para a necessidade de revisão e fortalecimento das práticas organizacionais voltadas à valorização profissional e à saúde ocupacional.

Na dimensão Saúde, os resultados evidenciam uma realidade paradoxal: embora os respondentes apresentem alta autoestima (7,62), também relataram níveis significativos de percepção elevada de adoecimento relacionado ao trabalho (7,68) e cansaço ao final da jornada (7,56), o que pode indicar desgaste físico e mental, ainda que não totalmente reconhecido como fator de adoecimento.

A avaliação da qualidade do lazer e da vida familiar obteve média positiva (6,85), sugerindo que, apesar da sobrecarga, os trabalhadores mantêm alguma rede de apoio e momentos de distrações fora do ambiente de trabalho. A qualidade do sono (6,10) foi avaliada de forma moderada. Um ponto positivo foi que os participantes apontaram baixa frequência de dores estomacais (3,35), uso de medicamentos para trabalhar (3,59) e impedimentos físicos para realizar atividades (3,18), o que sugere que, embora exista desgaste, não há um comprometimento generalizado da saúde física. No entanto, a alta média de percepção de adoecimento relacionado ao trabalho (7,68) e o nível elevado de cansaço ao final da jornada (7,56) evidenciam um quadro de exaustão, que não necessariamente se expressa em sintomas clínicos imediatos, mas compromete o bem-estar.

Resultados qualitativos

Além das questões quantitativas da escala, a última pergunta do questionário era aberta, para que os participantes pudessem registrar alguma observação ou sugestão que julgassem necessário sobre a qualidade de vida no trabalho no IFB - Campus Brasília. O quadro 1 apresenta as dimensões criadas a partir da análise de conteúdo categorial temática, com as respectivas representações e descrições.

Quadro 1. Análise de conteúdo

Categoria	Frase Representativa	Definição / Descrição
1. Bem-estar e saúde no trabalho	“Avaliei a assistência médica como muito ruim”.	Os participantes destacam a ausência de políticas e estruturas adequadas para promoção da saúde no ambiente de trabalho, como enfermaria, assistência médica eficaz, ginástica laboral e espaços de relaxamento. Apontam também fatores que prejudicam o bem-estar, como infiltrações, mofo, falta de higiene, insegurança física, presença de insetos e ar-condicionado mal cuidado. Além disso, apontaram os ruídos e sons altos próximos às salas de aula.
2. Valorização, reconhecimento e justiça organizacional	“As chefias possuem favoritos e não são impessoais.”	Falas dessa categoria expressam o sentimento de desvalorização, desmotivação e falta de reconhecimento. Relatam percepção de injustiça organizacional, tendo em vista que tarefas não são distribuídas de maneira equânime e a ausência da avaliação dos processos de trabalho. Ademais, são descritos falta de incentivos ao crescimento profissional e à atuação fora da sala de aula, como na pesquisa e extensão. Também denunciam sobrecarga de trabalho por falta de servidores e deficiências na distribuição de tarefas.
3. Relações interpessoais e respeito no ambiente de trabalho	“Acredito que poderia ter mais respeito para a manifestação do livre pensamento, dos pensamentos contrários.”	Esta categoria reúne falas dos participantes que expressam preocupações relacionadas à qualidade das relações interpessoais no ambiente institucional, com destaque para a falta de respeito, empatia e reconhecimento entre colegas. Os depoimentos indicam que, embora haja cooperação e convivência positiva entre membros de um mesmo setor, essa harmonia não se estende de forma uniforme à instituição como um todo. As falas evidenciam sentimentos de exclusão, preconceito e desvalorização profissional, principalmente quando se trata dos técnicos administrativos, muitas vezes menosprezados por outros servidores. Também foi apontada a intolerância à pluralidade de opiniões, com ausência de um espaço seguro para o livre pensamento e diálogo respeitoso. Além disso, sugeriram maior integração entre os servidores, reforçando valores como cooperação, igualdade de tratamento e valorização de todos os cargos.

4. Promoção do bem-estar e ações integrativas no trabalho	“Faz-se necessária a ambientação/orientação de novos servidores para processos de trabalhos administrativos internos, podendo esta ser on-line”.	Esta categoria reúne sugestões dos participantes voltadas à melhoria da QVT por meio da implantação de práticas de cuidado com o corpo, a mente e as relações sociais no ambiente laboral. As falas destacam a necessidade de ações como ginástica laboral, atividades físicas regulares, momentos de integração entre os servidores e espaços de relaxamento. Também é sugerida a formação social voltada à convivência respeitosa. Ainda foi sugerido ações de ambientação de novos servidores.
5. Acessibilidade e inclusão	“O CBRA não respeita PCD”.	A categoria revela a percepção de exclusão de servidores com deficiência e neurodivergentes, tanto na estrutura física quanto nas práticas institucionais. Servidores relatam sobrecarga no atendimento inclusivo sem o devido suporte da gestão, além da negligência com adaptações necessárias ao trabalho inclusivo.
6. Comunicação institucional e feedback	“Um gargalo que vejo e que impacta toda a instituição é a falha na comunicação institucional, no sentido de dar visibilidade ao que está sendo desenvolvido dentro da instituição”.	Esta categoria abrange manifestações dos participantes que evidenciam a necessidade de aprimoramento na comunicação interna e institucional, bem como a valorização da cultura de feedback. Os relatos destacam a falta de visibilidade das ações institucionais. Além disso, os participantes apontam que a prática do <i>feedback</i> regular nos setores deveria ser incentivada, pois contribui para o reconhecimento, a melhoria do desempenho e o fortalecimento dos vínculos profissionais

Fonte: Dados da pesquisa

As respostas à questão subjetiva revelam múltiplas dimensões que influenciam a QVT no Campus Brasília. Muitos servidores relataram problemas nas condições do espaço físico e de saúde, como ausência de assistência médica, mofo, ruídos intensos e infraestrutura inadequada, o que compromete seu bem-estar físico e emocional. A valorização profissional também foi um ponto importante mencionado pelos participantes da pesquisa, sendo destacado a cooperação e a parceria entre os colegas. No entanto, chama a atenção o incômodo em relação ao pouco espaço para a diversidade e pluralidade de ideias.

As necessidades de ações inclusivas também foram destacadas. As falas também evidenciaram a necessidade de ações integrativas, como momentos de convivência, ginástica laboral e ambientação para novos servidores, indicando a busca por maior acolhimento e integração. Por fim, a comunicação institucional foi evidenciada, especialmente pela falta de visibilidade das ações em andamento, ausência de *feedback* e desconexão entre os setores, fatores que enfraquecem a coesão organizacional. Esses elementos demonstram a urgência de políticas de QVT sustentáveis, participativas e conectadas às reais necessidades dos trabalhadores.

Conclusão

A pesquisa e os dados analisados demonstraram que os servidores do Campus Brasília avaliam alguns requisitos como pontos positivos que possibilitam uma QVT satisfatória no ambiente de trabalho, tais como: respeito pelos pares; orgulho da profissão e capacidade de colaboração. Entretanto, para esse mesmo grupo, outros aspectos deixam a desejar, impactando, assim, negativamente na saúde e QVT. A título de exemplo, tem-se: falta e inadequação dos treinamentos ofertados pela instituição; pouco espaço para a livre manifestação dos pensamentos divergentes, falta de valorização da carreira; falta de enfermagem e outros serviços de saúde/atividade física, cansaço após a jornada de trabalho e comunicação ineficiente.

Nesse sentido, conclui-se que o diagnóstico contribuirá para o desenvolvimento de futuras ações pela Comissão de QVT do Campus Brasília, em que almeja-se fortalecer as percepções positivas, bem como trabalhar as negativas de modo que estas minimizem, a curto, médio e longo prazo, os impactos negativos causados à saúde e qualidade de vida no trabalho dos servidores. Assim, espera-se que o Campus Brasília proporcione a todos servidores um ambiente saudável, produtivo, equilibrado, justo e sustentável.

Referências

ARELLANO, Eliete Bernal; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 502–509, out./dez. 2013. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/artigos/mundo_saude/analise_critica_indicadores_programas_qualidade.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, Persona, 2006.

BRANDANI, Rafael Velasco. **Revista Brasileira de Execução Penal** / Ministério da Justiça e Segurança Pública, Secretaria Nacional de Políticas Penais. v. 4, n. 1. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2023.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FIELD, Andy. **Discovering statistics using SPSS**. London: SAGE, 2010.

HAIR, Joseph; BLACK, William; BABIN, Barry; ANDERSON, Rolph. **Multivariate data analysis**. Harlow: Pearson, 2013.

NOVAES, G.; MONSORES, G. L. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. **Revista Teccen**, v. 15, n. 1, p. 74–80, 2022.

REIS JÚNIOR, Dalcio Roberto dos; PILATTI, Luiz Alberto; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p. 1–12, jul./dez. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1065>>. Acesso em: 11 jul. 2025.

SILVEIRA, Flávia Furtado Rainha et al. Análise do relatório de qualidade de vida no trabalho: possibilidades para o IFB Campus Brasília. In: SIMPÓSIO DE INTEGRAÇÃO, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA, 2024, Brasília. **Anais [...]**. Brasília (DF): IFB – Campus Brasília, 2024. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/siit2024/842788-ANALISE-DO-RELATORIO-DE-QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO--POSSIBILIDADES-PARA-O-IFB-CAMPUS-BRASILIA>>. Acesso em: 9 jul. 2025.

TABACHNICK, Barbara G.; FIDELL, Linda S. **Using multivariate statistics**. New Jersey: Pearson Education Inc., 2012.