

Qualidade de Vida no Trabalho (Qvt) - Ações para um Melhor Bem-Estar no Instituto Federal do Amapá (IFAP).

Alexandre Rufino Cunha

(Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro)

Dr. Paulo Lourenço Domingues Júnior

(Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro)

RESUMO:

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo discutida desde a década de 1970 como um fator essencial para o bem-estar, refletindo diretamente na satisfação pessoal, no vínculo institucional e na eficiência. No contexto dos Institutos Federais, a valorização dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) é determinante para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e humanizados. O estudo teve como objetivo investigar a existência e a efetividade das ações de QVT no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), dos servidores lotados no Campus Macapá. Para tanto, adotou-se uma abordagem mista, envolvendo métodos quantitativos, por meio da aplicação de um questionário estruturado, e qualitativos, mediante a realização de um grupo focal. Essa metodologia possibilitou identificar, sob a ótica dos próprios servidores, as ações prioritárias para o aprimoramento da qualidade de vida no trabalho. A análise dos dados fundamentou-se na Lei nº 14.681/2023, que institui a *Política Nacional de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*, e na Resolução IFAP nº 107/2024, que regulamenta práticas internas voltadas ao bem-estar institucional. Os resultados revelaram avanços pontuais, mas também lacunas significativas em áreas como gestão participativa, saúde, capacitação, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e valorização.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar, Técnico Administrativo em Educação, IFAP.

Realização:

1. Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é compreendida como uma dimensão estratégica na gestão de pessoas, transcendendo a oferta de benefícios pontuais para englobar aspectos sociais, psicológicos, estruturais e organizacionais. No contexto do serviço público, especialmente em instituições de ensino técnico e superior, a QVT atua como um requisito para a eficiência administrativa e a valorização do servidor (Pereira, 2021). No Instituto Federal do Amapá (IFAP), essa discussão é impulsionada pela Lei nº 14.681/2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, obrigando as instituições federais a promoverem o equilíbrio físico e emocional de seus profissionais como condição para o sucesso institucional (Brasil, 2023).

Apesar da importância estratégica de todos os profissionais da educação, os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) enfrentam frequentemente a invisibilização dentro das instituições. Embora sustentem as atividades administrativas e pedagógicas, esses servidores lidam com condições marcadas pela sobrecarga de trabalho, escassez de recursos e ausência de políticas permanentes de valorização. Nesse cenário, as iniciativas de QVT costumam ser isoladas, quando deveriam ser transformadas em políticas de gestão participativa que considerem as tensões cotidianas e o necessário equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Limongi-França, 2003).

Diante da necessidade de alinhar as normativas nacionais às demandas locais, o estudo busca investigar: qual é a percepção dos servidores técnico-administrativos do Campus Macapá sobre a QVT e como esses diagnósticos podem fundamentar ações institucionais permanentes de bem-estar?

O trabalho objetiva diagnosticar a situação atual da QVT no IFAP sob a ótica dos TAEs, identificando necessidades prioritárias. Além disso, visa propor ações concretas para a formulação de um Programa Institucional Estruturado de Qualidade de Vida, que esteja alinhado tanto às obrigações legais quanto às carências reais relatadas pelos servidores.

A relevância da pesquisa sustenta-se na evidência de que ambientes que promovem o bem-estar reduzem o adoecimento laboral e fortalecem o engajamento coletivo, elevando a qualidade dos serviços prestados à comunidade (Silva, 2016). Metodologicamente, a robustez do estudo é garantida pela triangulação entre dados quantitativos e qualitativos, captando desde indicadores objetivos até a subjetividade das tensões vividas no grupo focal (Minayo, 2012). A implementação de programas integrados de QVT é, portanto, essencial para a valorização profissional e para a sustentabilidade da missão educacional do IFAP no estado do Amapá (Limongi-França, 2008).

2. Fundamentação Teórica

2.1. Evolução Histórica e Significados do Trabalho

O trabalho é definido contemporaneamente como a atuação humana sobre a realidade social e material, exigindo competências para a transformação do meio (Pereira, 2021). A evolução das relações laborais reflete a mudança de paradigmas da sociedade. Historicamente, o trabalho passou por diversas fases cruciais:

- **Pré-História (Paleolítico e Neolítico):** Inicialmente focado na sobrevivência por meio de ferramentas de pedra lascada e, posteriormente, evoluindo para a especialização e o refinamento da "pedra polida" para fins de subsistência (Pereira, 2021).
- **Idades Antiga e Média:** Surgimento da agricultura, pecuária e metalurgia. Na Idade Média, o trabalho era frequentemente associado à escravidão, ao castigo e à obrigação coletiva sob o regime feudal (Pereira, 2021).
- **Revoluções Industriais:** A Primeira Revolução (Séc. XVIII) trouxe o êxodo rural e condições precárias; a Segunda (Séc. XIX) foi impulsionada pela ciência e razão iluminista; e o Séc. XX introduziu a Indústria 4.0 e a Revolução Digital, globalizando as relações através da automação e redes (Pereira, 2021).

Etimologicamente, "trabalho" origina-se de *tripalium*, um instrumento de tortura, o que vinculou o labor ao sofrimento por séculos (Albornoz, 1986). Contudo, a visão burguesa e o desenvolvimento industrial ressignificaram o trabalho como símbolo de dignidade, mérito e emancipação (Figueiredo; Alevato, 2013). Apesar da alienação gerada pelo modelo fabril e o controle rígido do Taylorismo, o trabalho permanece essencial para a construção da identidade psíquica e social do sujeito (Scartezini; Rissi, 2018)

2.2. Bem-estar e Mal-estar no Contexto Organizacional

A saúde é definida pela OMS (1948) como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. O bem-estar é uma experiência subjetiva multifatorial, composta por afetos positivos e pela autoavaliação do indivíduo sobre sua condição no mundo (Silva, 2009).

No trabalho, o bem-estar manifesta-se quando há harmonia entre as expectativas do trabalhador e as condições institucionais (Garcez, 2018). Segundo (Alves, 2011), diversas ações podem promover esse estado, gerando resultados específicos:

- **Exercícios físicos e Ginástica Laboral:** Reduzem estresse e absenteísmo, prevenindo doenças ocupacionais.
- **Ergonomia e Segurança:** Diminuem acidentes e aumentam o desempenho.
- **Treinamento e Benefícios:** Aumentam o capital intelectual e a motivação.
- **Preparação para aposentadoria e Terapias alternativas:** Melhoram a autoestima e os relacionamentos interpessoais.

Em contrapartida, o mal-estar manifesta-se por emoções negativas (desânimo, irritação) e está diretamente ligado ao aumento de doenças psicossomáticas e transtornos mentais no ambiente laboral (Silva, 2016).

2.3. Concepções de Qualidade de Vida (QV)

A Qualidade de Vida é a percepção subjetiva do indivíduo sobre sua posição na vida, dentro de seu contexto cultural e de valores (OMS, 2019). É um conceito complexo, muitas vezes usado como sinônimo de felicidade ou satisfação pessoal, mas que exige delimitações éticas e subjetivas (Whoqol, 1994; Gill; Feinstein, 1994).

O modelo de Renwick e Brown (1996) organiza a QV em três eixos dinâmicos:

1. Ser: Refere-se à nutrição, aptidão física, valores e habilidades.
2. Pertencer: Envolve a ligação com a casa, o trabalho e a comunidade.
3. Tornar-se: Relaciona-se ao crescimento através de lazer, educação e trabalho voluntário.

A QV pode ser analisada sob quatro perspectivas: econômica (indicadores sociais), psicológica (reações subjetivas), biomédica (ausência de enfermidade) e holística (fenômeno multidimensional onde a QV é condição para a saúde) (Day; Jankey, 1996). Além disso, Minayo, Hartz e Buss (2000) classificam as definições de QV em globais, por componentes, focalizadas ou combinadas, destacando que padrões de bem-estar variam conforme a classe social, cultura e momento histórico.

2.4. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Evolução e Modelos

A QVT integra as esferas do trabalho com a vida pessoal e familiar, entendendo que o bem-estar organizacional influencia a produtividade (Takeda; Vergara; Moro, 2017). O conceito evoluiu significativamente segundo Nadler e Lawler (1983) e Limongi-França (2009):

- 1959-1972: Reação do indivíduo ao trabalho.
- 1972-1975: Foco em métodos como enriquecimento de cargo.
- 1975-1980: Movimento de administração participativa.
- 1980-1990: Vista como "cura" para problemas de produtividade.
- A partir de 2000: Concepção filosófica, priorizando o bem-estar integral como estratégia gerencial.

Principais modelos teóricos citados:

- Walton (1973): Propõe oito categorias, incluindo compensação justa, condições de trabalho seguras, oportunidade de crescimento e relevância social do trabalho.
- Hackman e Oldham (1975): Focam nas dimensões das tarefas (variedade, autonomia, feedback) que geram estados psicológicos de significância e responsabilidade.
- Limongi-França (1987): Define QVT como um conjunto de ações biopsicossociais, visando o desenvolvimento do indivíduo dentro e fora da organização.

2.5. QVT no Serviço Público

O servidor público (estatutário ou celetista) é o elo entre o Estado e o cidadão (Tavares Benetti; Ferreira de Araújo, 2008). No setor público, a QVT enfrenta desafios específicos devido às limitações legislativas e orçamentárias (Amorim, 2010). Frequentemente, o servidor é alvo de estereótipos negativos, o que torna essencial o investimento em políticas de valorização para garantir a retenção de talentos e a eficiência do serviço prestado (Brandão; Bastos, 1993; Ferreira, 2015).

A implantação de programas de QVT nas instituições públicas gera percepção de justiça e aumenta o comprometimento (Fernandes, 2017). Modelos de liderança participativa são fundamentais para promover coesão e motivação (Limongi-França, 2006).

2.6. Ações Práticas para Promoção da QVT

A gestão da QVT deve transcender o viés financeiro, focando em um ambiente humanizado (Limongi-França, 2004). Leça (2020) detalha ações fundamentais:

- Jornadas Flexíveis e Home Office: Reduzem o estresse do trânsito e equilibram responsabilidades pessoais.
- Equilíbrio Vida Pessoal/Profissional: Combate a cultura de jornadas excessivas e adoecimento.
- Ambiente Físico Adequado: Iluminação, ventilação e mobiliário ergonômico.
- RH Ativo e Cultura de Feedback: Canais de diálogo que permitam ao colaborador expor pontos de melhoria.
- Saúde Mental e Momentos de Descontração: Investimento em psicoterapia corporativa e datas comemorativas para quebrar o ritmo frenético.
- Incentivos à Saúde: Promoção de boa alimentação e exercícios físicos para combater o sedentarismo.

3. Método de Pesquisa

A presente pesquisa classifica-se como aplicada, de abordagem quantitativa e qualitativa, e de caráter descritivo. Realizou-se uma pesquisa de campo, com o intuito de compreender a percepção dos participantes acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A natureza aplicada desta pesquisa justifica-se por seu objetivo de gerar conhecimentos voltados à aplicação prática e direcionados à solução de problemas específicos, buscando compreender as causas e efeitos relacionados ao bem-estar e mal-estar dos servidores, buscando identificar fatores que determinam ou contribuem para a melhoria da QVT entre os servidores do IFAP.

Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa aplicada tem como finalidade produzir conhecimentos voltados à resolução de problemas concretos, com aplicabilidade prática em situações específicas. Nessa mesma perspectiva, Gil (2008) acrescenta que esse tipo de pesquisa está mais voltado à aplicação imediata dos resultados na realidade dos fatos do que à construção teórica em si.

A pesquisa quantitativa traduz informações em números, utilizando técnicas estatísticas para analisá-las e classificá-las. Essa abordagem permite examinar a interação entre variáveis, visando compreender processos vivenciados por grupos sociais e contribuir para a mudança de comportamentos e atitudes humanas (Prodanov; Freitas, 2013).

De acordo com Richardson (2012), o método quantitativo é amplamente utilizado em estudos que buscam relacionar variáveis, garantindo maior precisão e segurança nos resultados, minimizando erros de interpretação. Complementarmente, Freitas (2020) destaca que a abordagem quantitativa é empregada para determinar o perfil de um grupo de pessoas, com base em características comuns, como sexo, idade ou outros atributos. Por meio de técnicas estatísticas inferenciais, é possível criar modelos preditivos capazes de estimar opiniões, comportamentos e tendências, favorecendo a objetividade da análise.

Por sua vez, a pesquisa qualitativa busca uma compreensão ampla do fenômeno estudado, considerando o contexto, as pessoas e o ambiente de forma integral. Nessa abordagem, os dados não são reduzidos a variáveis isoladas, mas analisados em seu conjunto (Godoy, 1995).

O aspecto indutivo da pesquisa qualitativa manifesta-se na ausência de hipóteses pré-estabelecidas. O pesquisador não busca confirmar ou refutar suposições, mas parte de questões amplas que se tornam mais específicas ao longo da investigação (Godoy, 1995).

Ainda segundo Godoy (1995), os métodos qualitativos visam explicar as razões dos fenômenos sem recorrer à quantificação, analisando significados, valores e trocas simbólicas. Os dados obtidos são, portanto, predominantemente descritivos e interpretativos.

É importante ressaltar que os métodos qualitativos e quantitativos não se excluem. Embora difiram em forma e ênfase, ambos podem ser complementares em um mesmo

estudo, contribuindo para uma compreensão mais abrangente dos fenômenos analisados (Wildemuth, 1993).

A combinação dessas duas abordagens forma a triangulação simultânea, caracterizada pelo uso conjunto dos métodos quantitativo e qualitativo. Essa estratégia permite analisar um mesmo objeto de estudo sob diferentes perspectivas, garantindo uma explicação mais completa e consistente. Na fase de coleta de dados, a interação entre os métodos é limitada; contudo, na etapa de análise e conclusão, eles se complementam, reduzindo as limitações inerentes à adoção exclusiva de um único método (Wildemuth, 1993).

A pesquisa descritiva consiste em observar, registrar, analisar e interpretar características de determinada população ou fenômeno, sem interferência direta do pesquisador sobre as variáveis estudadas (Prodanov; Freitas, 2013).

De acordo com Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo o levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população, buscando compreender a natureza das relações entre variáveis, superando a simples identificação de fatos. Richardson (2012) reforça que esse tipo de pesquisa é adequado quando se pretende descrever características e comportamentos que influenciam um fenômeno específico.

3.1. Definição da Amostra

Uma amostra representa uma parte da população que se pretende estudar, devendo ser a mais representativa possível do todo, de modo que os resultados obtidos reflitam a realidade da população analisada. Nesta pesquisa, foi utilizada uma amostra representativa finita, selecionada por sorteio aleatório simples, com nível de confiança de 95%.

O universo da pesquisa corresponde aos 75 (setenta e cinco) Servidores Técnicos Administrativos em Educação lotados no Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP).

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1)Z^2 \times P \times Q}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra desejada;

Z = Nível de confiança;

P = Proporção de um resultado de uma característica importante do perfil da população, calculada em porcentagem;

Q = 1 – P (Proporção do universo que não possui a característica pesquisada);

N = É o tamanho da população;

E = É o erro amostral expresso na unidade da variável em estudo e estabelecido pelo pesquisador.

O tamanho de uma amostra deve atingir proporções mínimas estatisticamente estabelecidas, garantindo a confiabilidade e a representatividade dos dados. Em outras palavras, é necessário que a amostra reproduza fielmente as características essenciais da população.

De acordo com o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), o Campus Macapá do IFAP possui atualmente 80 (oitenta) servidores técnicos administrativos, distribuídos da seguinte forma:

- 1 aposentado;
- 1 acompanhando cônjuge ou companheiro;
- 3 exercendo atividades em outros órgãos;
- 75 ativos permanentes no Campus Macapá.

Assim, esta pesquisa considerou os 75 servidores ativos permanentes como base para o cálculo da amostra representativa, conforme os seguintes parâmetros:

- População (N): 75 pessoas
- Nível de confiança (Z): 95% $\rightarrow z = 1,96$
- Margem de erro (E): 5% (0,05)
- Proporção esperada (p): 50% (0,5)

Dessa forma, o resultado indicou 63 respostas necessárias para que a amostra fosse estatisticamente representativa da população total de 75 indivíduos.

Tabela 1: Cálculo da Amostra

População (N)	Nível de confiança (Z)	Margem de erro (E)	Proporção esperada (p)
75 pessoas	95% $\rightarrow z = 1,96$	5% (0,05)	50% (0,5)
Amostra representativa para uma população de 75 = 63 pessoas			

Fonte: dados da pesquisa

Dos 75 servidores ativos que receberam o questionário por e-mail: 1 (um) optou por não responder; 15 (quinze) não responderam voluntariamente; 64 (sessenta e quatro) responderam integralmente ao questionário. Esse número supera o mínimo estatisticamente necessário, garantindo, portanto, a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos na análise.

4. Análise dos Resultados

4.1. Resultados do Questionário

A utilização do questionário como instrumento de pesquisa apresenta diversas vantagens, entre elas a economia de tempo, uma vez que o processo de coleta, análise e tratamento dos dados ocorre de forma mais célere. As respostas tendem a ser rápidas e precisas, o que é particularmente vantajoso para pesquisas que exigem resultados em curto

prazo ou quando a temporalidade das respostas é relevante para o estudo (Santos; Henriques, 2021).

A primeira etapa de coleta de dados desta pesquisa foi conduzida por meio de um instrumento de mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), adotando uma abordagem quantitativa, operacionalizada através de questionário estruturado e adaptado de Limongi-França. O universo da pesquisa foi composto por 75 (setenta e cinco) servidores técnicos-administrativos em educação, lotados no Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP).

O instrumento foi elaborado na plataforma Google Forms e encaminhado via e-mail institucional aos participantes. As respostas permitiram analisar a percepção dos servidores quanto às ações de qualidade de vida que consideram necessárias para o aprimoramento do bem-estar no ambiente de trabalho.

O formato digital do questionário apresentou vantagens expressivas em relação à versão impressa, como o amplo alcance geográfico e a facilidade de acesso, permitindo que os participantes respondessem no local e horário de sua preferência. Essa flexibilidade, segundo Santos e Henriques (2021), tende a elevar a taxa de respostas válidas, além de reduzir custos e tempo de aplicação.

A escolha desse instrumento justifica-se, portanto, por sua eficiência na coleta e análise de dados, bem como pela adequação à natureza quantitativa desta etapa da pesquisa. A análise dos dados foi conduzida por meio de estatísticas descritivas, utilizando os softwares Microsoft Excel e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), que auxiliaram na organização, mensuração e tratamento das variáveis investigadas.

Após a tabulação, foi realizada uma análise descritiva das variáveis de caracterização dos servidores, com o objetivo de definir o perfil da amostra. Para tanto, aplicou-se a análise discriminante, permitindo obter dados consistentes e relevantes às interpretações quantitativas, as quais auxiliaram na compreensão da percepção da qualidade de vida dos servidores no contexto institucional do IFAP.

O questionário foi dividido em duas partes principais, assim: a primeira parte abordou a percepção dos trabalhadores sobre variáveis associadas à qualidade de vida, distribuídas em quatro dimensões de análise: biológica, psicológica, social e organizacional. Enquanto que, a segunda parte coletou dados sociodemográficos dos participantes, como sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço e carga horária diária na instituição.

BLOCO I:

Os servidores atribuíram notas de 1 a 7, marcando a opção, de modo que expressassem a sua satisfação com a qualidade das ações realizadas pelo IFAP para a Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando a legenda: 1 2 3 4 5 6 7, onde:

1 = a Totalmente insatisfeito;
2 a 3 = Insatisfeito;
4 = Neutro;
5 a 6 = Satisfeito;
7 = Totalmente satisfeito;
NT: A ação não existe na instituição ou não se aplica.

ASPECTOS BIOLÓGICOS:

Tabela 2: Satisfação dos Aspectos Biológicos

GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
1.1 Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho	3	7	7	17	15	11	2	2
1.2 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais	7	9	8	17	13	7	1	2
1.3 Atendimento aos problemas de saúde do servidor	4	12	11	11	13	8	2	3
1.4 Oportunidade de realizar ginástica laboral	6	11	7	11	20	5	2	2
1.5 Disponibilização de plano de saúde pela instituição	10	5	6	8	12	10	5	8
1.6 Refeitório/restaurante do ambiente de trabalho	6	10	9	9	12	8	5	5
1.7 O estado geral de saúde dos colegas e superiores	4	3	3	12	21	8	9	4
1.8 Convênios com academias e farmácias	7	3	3	5	20	12	11	3
1.9 Ambulatório multiprofissional	20	11	7	13	12	5	1	2

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados referentes aos aspectos biológicos evidencia que a maioria dos servidores mantém postura neutra ou insatisfeita quanto às ações institucionais. Apesar de reconhecerem parcialmente a existência de iniciativas como palestras e eventos de saúde, nota-se ausência de ginástica laboral, limitação de convênios e inexistência de ambulatório multiprofissional. A insatisfação com o espaço destinado às refeições e a ausência de plano de saúde institucional reforçam a necessidade de políticas de valorização e bem-estar. Recomenda-se que o IFAP institua espaços adequados de convivência e alimentação, estabeleça convênios de saúde, e formalize programas de qualidade de vida com foco no servidor técnico-administrativo, em consonância com a Resolução IFAP nº 107/2024 e a Lei nº 14.681/2023.

ASPECTOS PSICOLÓGICOS:

Tabela 3: Satisfação dos Aspectos Psicológicos

GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
2.1 Critérios para processos de contratação e comissionamento	11	7	1	5	26	8	2	4
2.2 Forma de avaliação de desempenho do meu trabalho	1	2	2	6	19	16	10	8
2.3 Clima de companheirismo entre as pessoas	0	1	4	9	9	23	17	9
2.4 Salário adequado ao trabalho realizado	0	6	4	14	7	17	11	5
2.5 Ausência de interferência na vida pessoal – não levar trabalho para casa	1	2	5	15	10	10	13	8
2.6 Segurança no emprego – estabilidade	0	0	1	1	7	11	10	34
2.7 Horário de trabalho adequado	0	3	5	6	6	17	15	12

Fonte: dados da pesquisa

Realização:

A análise dos aspectos psicológicos revela que a maioria dos servidores mantém percepção neutra ou positiva quanto às práticas institucionais, destacando-se a estabilidade no emprego e a adequação do horário de trabalho como principais pontos de satisfação e segurança. A insatisfação com critérios de progressão, avaliação de desempenho e remuneração aponta necessidade de aperfeiçoamento na gestão de pessoas. A instituição deve, portanto, investir em mecanismos de avaliação mais transparentes e participativos, oferecer apoio psicossocial contínuo e ampliar o debate sobre valorização profissional e financeira, consolidando uma política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pautada em equidade, reconhecimento e bem-estar emocional.

ASPECTOS SOCIAIS:

Tabela 4: Satisfação dos Aspectos Sociais

GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
3.1 Oportunidade para distração (práticas esportivas, lazer, eventos culturais)	2	9	4	4	14	11	16	2
3.2 Atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde)	16	3	4	10	21	6	2	2
3.3 Financiamento para cursos externos (faculdade, cursos técnicos, capacitações)	8	9	3	18	10	9	5	2
3.4 Eventos de confraternizações entre os servidores (festas, aniversários)	6	6	5	11	13	15	6	2
3.5 Possibilidade de interação entre a família e a instituição que trabalha	13	5	8	15	16	4	2	1

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados relativos aos Aspectos Sociais evidencia um cenário de neutralidade e insatisfação parcial entre os servidores. Apesar de avanços observados em determinados processos administrativos, como o uso de tecnologias e a redução da burocracia, persistem fragilidades significativas nas dimensões relacionais e participativas da vida institucional.

Os resultados apontam baixa participação dos servidores nas decisões organizacionais, falta de programas efetivos de valorização e reconhecimento, desconhecimento sobre o SIASS e pouca clareza quanto ao impacto social do próprio trabalho. Diante desse diagnóstico, torna-se imperativo que a instituição adote um modelo de gestão mais participativo, fundado em comunicação transparente, valorização profissional e incentivo à formação continuada.

ASPECTOS ORGANIZACIONAIS:

Tabela 5: Satisfação dos Aspectos Organizacionais

GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
4.1 Imagem que os funcionários têm da instituição	1	0	3	7	9	19	18	7
4.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	0	3	5	17	8	17	11	3
4.3 Melhorias no processo de trabalho	0	1	4	10	18	20	8	3
4.4 Uso de novas tecnologias	0	1	2	13	13	18	15	2
4.5 Oportunidade de participar de processos de tomada de decisões	3	5	7	15	12	13	7	2
4.6 Qualidade dos procedimentos administrativos visando a redução da burocracia	2	3	5	12	12	20	10	0

4.7 Ações de valorização do servidor	1	6	6	13	18	12	8	0
4.8 Plano de cargos carreira e salários	0	1	4	11	13	15	15	3
4.9 SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor	2	6	4	12	17	10	9	4
4.10 Aspecto social do trabalho desenvolvido	0	1	3	6	17	13	15	8

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos Aspectos Organizacionais revelou um cenário predominantemente de neutralidade e satisfação moderada entre os servidores técnicos administrativos. Os dados indicam percepção positiva quanto à imagem institucional, melhorias nos processos de trabalho, uso crescente de tecnologia e redução parcial da burocracia. Contudo, permanecem desafios significativos: a baixa participação nas decisões, a ausência de políticas efetivas de valorização, dificuldades na progressão do PCCS, desconhecimento das ações do SIASS e falta de clareza sobre o impacto social do trabalho.

Diante desse panorama, é imprescindível que o IFAP adote um modelo de gestão mais participativo e integrador, com políticas permanentes de valorização, reconhecimento e formação continuada. Além disso, a instituição deve ampliar a transparência e a comunicação interna, divulgar de forma ativa as ações do SIASS e estimular o engajamento dos servidores em projetos sociais e de extensão, fortalecendo o vínculo institucional e consolidando uma cultura organizacional orientada ao bem-estar, à inovação e ao desenvolvimento humano.

BLOCO II:

Nesta etapa, o questionário enfatizou os dados gerais dos servidores, com o propósito de extrair informações de caráter pessoal, visando conhecer socialmente os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) participantes desta pesquisa. O objetivo principal foi compreender o perfil sociodemográfico e funcional desses servidores do Campus Macapá do Instituto Federal do Amapá (IFAP). A interpretação desses dados possibilita identificar fatores que, embora não estejam diretamente relacionados às ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), exercem influência significativa sobre o bem-estar, a motivação e o engajamento desses profissionais.

Questionou-se o gênero dos servidores, obtendo-se como resultado 35 (trinta e cinco) participantes do gênero masculino e 30 (trinta) do gênero feminino, em uma perspectiva mais ampla, a equidade de gênero é um elemento fundamental para a construção de uma sociedade democrática e justa, promovendo um desenvolvimento econômico e social mais equilibrado, que beneficia tanto as instituições quanto os indivíduos e a coletividade.

Questionou-se o regime de contratação dos servidores, e todos os 64 (sessenta e quatro) participantes informaram ter ingressado na instituição por meio de concurso público, totalizando 100% dos respondentes., a estabilidade funcional, além de proporcionar tranquilidade emocional, estimula o comprometimento com os resultados institucionais e a continuidade das ações administrativas, uma vez que os servidores efetivos tendem a desenvolver um sentimento de pertencimento e responsabilidade social pela instituição.

Nesse contexto, a estabilidade pode ser compreendida não apenas como um benefício individual, mas como uma condição estrutural que sustenta a eficiência e a credibilidade da administração pública.

Buscou-se identificar o ano de nascimento dos servidores, com o objetivo de compreender a distribuição etária e a diversidade geracional existente entre os participantes da pesquisa. Observou-se que o servidor mais antigo nasceu em 1961, enquanto o mais jovem nasceu em 2004, revelando uma ampla variação etária no quadro funcional do campus Macapá do IFAP. A diversidade etária, portanto, deve ser compreendida como um recurso organizacional e não como um desafio isolado. Quando adequadamente gerida, ela potencializa a criatividade, a inovação e a eficiência coletiva, fortalecendo a coesão institucional e contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

Buscou-se identificar o cargo ou função desempenhada pelos servidores dentro da instituição, com o intuito de compreender as responsabilidades laborais, a distribuição de funções e o grau de satisfação em relação às atividades exercidas no contexto institucional. observa-se que a distribuição dos cargos reflete não apenas a estrutura organizacional do campus, mas também as necessidades estratégicas de gestão e suporte educacional. Compreender essas funções e suas especificidades permite à instituição delinear ações de QVT mais direcionadas, equitativas e eficientes, promovendo melhor desempenho, motivação e bem-estar geral entre os servidores.

Identificou-se o estado civil dos servidores técnico-administrativos, buscando compreender se aspectos relacionados à estrutura familiar e às responsabilidades pessoais podem influenciar sua percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ele influencia necessidades específicas de apoio institucional, como flexibilização de horários, acesso a programas de saúde familiar, licenças parentais, auxílio-creche e ações voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Servidores casados ou com filhos, por exemplo, tendem a enfrentar maiores desafios de conciliação entre as demandas familiares e laborais, enquanto servidores solteiros ou sem filhos podem manifestar maior disponibilidade para capacitação e envolvimento em projetos institucionais, desde que não haja sobrecarga desproporcional.

Buscou-se identificar a quantidade de filhos dos servidores técnico-administrativos, com o intuito de compreender possíveis correlações entre a estrutura familiar e a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essa variável auxilia na análise de fatores que influenciam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente no que se refere a demandas familiares, disponibilidade de tempo e necessidade de políticas institucionais de apoio. Constata-se que aproximadamente 43,8% dos servidores não possuem filhos, enquanto a outra parcela apresenta de um a quatro filhos, revelando uma composição familiar diversificada. Essa heterogeneidade reflete diferentes realidades socioeconômicas e responsabilidades pessoais, que podem impactar diretamente o bem-estar e a produtividade laboral.

Identificou-se o nível de escolaridade dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Campus Macapá do Instituto Federal do Amapá (IFAP), visando

compreender o grau de qualificação acadêmica do corpo funcional e suas possíveis implicações na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A análise desse dado é fundamental, uma vez que o nível de instrução está diretamente relacionado à expectativa de valorização profissional, ao engajamento nas atividades e à busca por desenvolvimento contínuo.

Perguntou-se sobre a faixa salarial dos entrevistados e constatou-se que a maioria dos servidores se encontram na faixa entre R\$ 4.101,00 e R\$ 8.000,00, com uma parcela significativa percebendo rendimentos acima desse intervalo. Embora os vencimentos sejam considerados satisfatórios dentro do contexto do serviço público federal, observa-se que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não está exclusivamente atrelada à remuneração, mas a um conjunto de fatores complementares que influenciam diretamente o bem-estar e a motivação

Foi perguntado sobre o Tempo que está na Instituição e a análise dos resultados demonstra uma grande variação no tempo de permanência dos servidores em seus cargos atuais, evidenciando tanto vínculos recentes quanto carreiras mais consolidadas dentro da instituição. Observa-se, contudo, que uma parcela expressiva dos respondentes possui mais de oito anos na mesma função, o que pode indicar baixa mobilidade funcional e escassas oportunidades de progressão ou mudança de setor.

Quanto ao tempo que o servidor ocupa o cargo atual, a análise dos resultados evidencia uma variação considerável no tempo de exercício dos servidores em seus cargos atuais, abrangendo desde profissionais recém-ingressos até aqueles com longa trajetória institucional. Observa-se que uma parcela significativa atua há oito anos ou mais no mesmo cargo, o que pode refletir estabilidade funcional, mas também limitações de mobilidade e progressão na carreira.

Foi questionada a carga horária semanal no serviço público de cada servidor, observa-se que a grande maioria dos servidores cumpre 40 horas semanais. Embora esta seja a carga padrão no serviço público federal, a ausência de regimes diferenciados pode dificultar a conciliação entre vida pessoal e profissional. Nesse contexto, a instituição poderia avaliar a implementação de políticas de flexibilização de horários, teletrabalho parcial ou banco de horas, como estratégias complementares às ações de qualidade de vida no trabalho (QVT).

4.2. Resultados do Grupo Focal

O método de grupo focal constitui uma estratégia metodológica considerada confiável e válida, pois possibilita a obtenção célere de material rico e individualizado que expressa percepções e significados atribuídos pelos participantes. Assim, apresenta-se como um recurso adequado para fornecer uma espécie de “fotografia da realidade”, contribuindo para uma compreensão aprofundada dos fenômenos pesquisados. Sua dinâmica evidencia o potencial dos processos grupais, que favorecem o esclarecimento e a ampliação dos pontos

de vista dos sujeitos, frequentemente com maior fluidez quando comparado a entrevistas individuais (Tausch; Menold, 2016).

A segunda etapa da coleta de dados desta pesquisa ocorreu por meio da realização de um Grupo Focal. Foram convidados 12 (doze) servidores Técnico-Administrativos em Educação, para responder perguntas divididas em 6 eixos, todos lotados no campus Macapá do IFAP, pertencentes a diferentes cargos, classes, funções, gêneros, faixas etárias e tempos de serviço, totalizando 10 (dez) participantes, conforme apresentado a seguir:

Tabela 6: Participantes do Grupo Focal

Tabela 6. Participantes do Grupo Focal				
Codiname	Idade	Sexo	Tempo de Serviço	Classe
Servidor 1	33 anos	Feminino	9 anos	E
Servidor 2	49 anos	Feminino	14 anos	
Servidor 3	37 anos	Feminino	5 meses	
Servidor 4	35 anos	Feminino	7 anos	
Servidor 5	43 anos	Masculino	8 anos	D
Servidor 6	43 anos	Feminino	12 anos	
Servidor 7	33 anos	Feminino	5 meses	
Servidor 8	51 anos	Masculino	5 anos	
Servidor 9	54 anos	Feminino	8 anos	
Servidor 10	39 anos	Feminino	8 anos	C
Onde:				
Classe E – Cargos de nível superior;				
Classe D – Cargos de nível médio;				
Classe C – Cargos de nível fundamental.				

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados oriundos do grupo focal fundamentou-se na metodologia de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). A autora define essa técnica como um procedimento sistemático, objetivo e rigoroso de descrição e interpretação do conteúdo das mensagens, possibilitando a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção das comunicações. Trata-se de um conjunto estruturado de técnicas que permite examinar sentidos manifestos e latentes do discurso, organizando-se em três etapas principais: (i) pré-análise; (ii) exploração do material; e (iii) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Assim, compreender o método analítico é fundamental para orientar a etapa posterior à coleta de dados, sejam eles de natureza quantitativa ou qualitativa, garantindo cientificidade ao processo interpretativo.

EIXO 1 – Condições de Trabalho e Infraestrutura:

Realização:

Este eixo abordou as condições de trabalho e a infraestrutura disponibilizada pelo IFAP, aspectos diretamente relacionados à dimensão biológica identificada no questionário, a qual já havia apresentado resultados insatisfatórios. Foram aplicadas as seguintes questões norteadoras:

- Pergunta principal: Como vocês avaliam as condições físicas e estruturais de trabalho no IFAP?
- Pergunta de aprofundamento: Que melhorias vocês consideram prioritárias neste aspecto?

A partir dessas questões, emergiram relatos que evidenciam fragilidades no ambiente físico institucional e em sua capacidade de promover bem-estar e condições dignas de trabalho, Como:

O Servidor 5 relatou que permanece longos períodos no campus sem acesso a local adequado para refeições, fato que o leva a improvisar e trabalhar com odor de alimentos nas salas. Destacou que a ausência de espaço coletivo equipado com bebedouro e micro-ondas compromete a dignidade do servidor, e sugeriu a implementação de copa compartilhada e área de convivência como medida para aprimorar higiene e socialização.

O Servidor 6 salientou que a distância de sua residência associada à rigidez dos horários institucionais prejudica sua alimentação diária. Ressaltou que a manutenção do horário de almoço é um direito, defendendo controles que assegurem esse intervalo. Ademais, enfatizou que a inexistência de espaço apropriado para refeições obriga servidores a comerem em suas mesas, o que favorece desgaste físico e emocional.

As narrativas evidenciam que as limitações de infraestrutura impactam não apenas o desempenho funcional, mas também a dignidade, o bem-estar e o senso de pertencimento institucional. Demandas simples, como impressoras, utensílios básicos, limpeza e espaços de refeição, geram desgaste diário e comprometem a saúde física e emocional. Já necessidades mais complexas como áreas de convivência e restaurante institucional, revelam ausência de políticas estruturadas de Qualidade de Vida no Trabalho. Embora o questionário tenha demonstrado insatisfação nos aspectos biológicos, o grupo focal permitiu compreender a profundidade humana desses problemas: servidores sobrecarregados, com improvisações no cotidiano e experiência crescente de desmotivação e não pertencimento.

EIXO 2 – Saúde Física e Mental

Este eixo abordou a saúde física e mental no ambiente de trabalho, vinculado diretamente às dimensões biológica e psicológica do questionário, as quais já haviam apresentado elevados níveis de insatisfação. Para aprofundar essa temática, foram formuladas as seguintes questões:

- Pergunta principal: O trabalho afeta sua saúde física e mental?
- Pergunta de aprofundamento: Que tipo de apoio ou ação preventiva o IFAP poderia oferecer?

A seguir, apresentam-se alguns relatos dos participantes, os quais evidenciam impactos significativos do ambiente laboral sobre o bem-estar físico, emocional e cognitivo dos servidores.

O Servidor 3 relatou vivenciar sobrecarga sensorial, agravada pela inexistência de espaços adequados para isolamento ou descanso. Segundo ele, não há local reservado para recomposição emocional em momentos de crise. Destacou, ainda, que a instituição não reconhece nem acolhe as demandas específicas de servidores neurodivergentes, o que torna a rotina exaustiva e pouco inclusiva.

O Servidor 2 afirmou que a multiplicidade de tarefas abrangendo atividades de ensino, pesquisa, extensão e projetos, sobrecarrega os técnicos administrativos, gerando um estado permanente de estresse. Relatou que essa dinâmica já ocasionou adoecimento físico e emocional, destacando a urgência de reduzir o acúmulo de funções e implementar programas contínuos de apoio psicológico.

Os relatos indicam que a saúde dos servidores se encontra significativamente comprometida por excesso de atribuições, ausência de suporte institucional adequado e falta de políticas preventivas. A sobrecarga aparece como principal fator de estresse e adoecimento físico e psicológico. Ao mesmo tempo, emergem demandas específicas e claras, como: criação de salas sensoriais, implantação de serviços permanentes de acompanhamento psicológico, fortalecimento das ações de saúde ocupacional e implementação de estratégias institucionalizadas de prevenção. Embora o questionário já houvesse sinalizado insatisfação nessa dimensão, o grupo focal evidenciou com clareza a urgência de uma política integrada, contínua e inclusiva de promoção da saúde, capaz de contemplar inclusive as necessidades de servidores neurodiversos e de proteger o coletivo laboral de processos degenerativos de saúde mental.

EIXO 3 - Reconhecimento e Valorização Profissional

Este eixo discutiu o reconhecimento e a valorização profissional, aspectos diretamente relacionados às dimensões psicológicas e sociais do questionário, que também apresentaram índices insatisfatórios. Para essa etapa, foram formuladas as seguintes questões:

- Pergunta principal: Vocês se sentem reconhecidos e valorizados pelo trabalho realizado?
- Pergunta de aprofundamento: Que iniciativas poderiam fortalecer esse reconhecimento?

A partir dessas questões, obtiveram-se os relatos como a seguir:

O Servidor 10 relatou sentir-se tratado como uma peça substituível dentro da instituição, mencionando situações em que foi retirado de funções sem diálogo prévio e até episódios em que não houve despedidas formais em casos de falecimento de colegas, o que evidencia insensibilidade institucional. Ressaltou, ainda, que o reconhecimento poderia iniciar com atitudes simples, voltadas à valorização cotidiana.

O Servidor 2 afirmou ter participado de cooperações técnicas e desempenhado tarefas complexas sem qualquer reconhecimento formal. Sugeriu a criação de um programa institucional para valorização de currículos e conquistas acadêmicas, incluindo portarias de mérito e registros públicos.

Os relatos evidenciam que a falta de reconhecimento e valorização profissional manifesta-se tanto pela ausência de mecanismos formais de agradecimento quanto pela invisibilidade institucional das atribuições dos setores. A triangulação com os dados do questionário confirma o baixo índice de satisfação nessa dimensão e reforça a necessidade de políticas institucionais sistemáticas, que reconheçam conquistas, promovam visibilidade e fortaleçam o protagonismo dos servidores.

EIXO 4 - Desenvolvimento e Capacitação Profissional

Este eixo tratou do desenvolvimento e da capacitação profissional, vinculados às dimensões organizacionais do questionário, que apresentaram elevada insatisfação. As questões norteadoras foram:

- Pergunta principal: Existem oportunidades suficientes de capacitação e crescimento profissional?
- Pergunta de aprofundamento: Que programas de formação seriam mais úteis para vocês?

A partir dessa discussão, foram obtidos os seguintes relatos:

O Servidor 5 destacou que os cursos são ofertados de maneira irregular e, frequentemente, não guardam relação com a área de atuação dos técnicos. Ressaltou que as formações, quando disponíveis, são divulgadas tardiamente e nem sempre possuem carga horária compatível com a rotina do setor.

O Servidor 7 reforçou que o incentivo à capacitação depende quase exclusivamente da iniciativa individual do servidor. Apontou que a ausência de planejamento institucional e de apoio financeiro desestimula a busca por qualificação. Ressaltou a necessidade de um plano estruturado com metas e acompanhamento institucional.

Os relatos indicam que o modelo de capacitação é insuficiente, fragmentado e desigual. É necessário instituir um plano de formação continuada, com apoio financeiro, critérios equitativos e alinhamento às atividades desenvolvidas. A triangulação com o questionário confirma a insatisfação com essa dimensão, revelando como a falta de políticas estruturadas de capacitação gera desmotivação e sensação de abandono institucional.

EIXO 5 - Relações Interpessoais e Clima Organizacional

Este eixo abordou as relações interpessoais e o clima organizacional, vinculados aos Aspectos Sociais e Organizacionais do questionário, que mostraram médias regulares, onde foram feitas as seguintes perguntas:

- Pergunta principal: Como vocês avaliam o clima organizacional e os relacionamentos entre colegas e gestores?
- Pergunta de aprofundamento: Que ações ajudariam a melhorar a integração e cooperação?

Onde conseguimos os seguintes relatos e resposta dos servidores:

O Servidor 6 observou que muitos servidores não sabem quem executa determinadas funções dentro da instituição, o que gera confusão e retrabalho. Ele também pontuou que a ausência de clareza nas responsabilidades prejudica a cooperação e alimenta conflitos.

Servidor 2 destacou que a comunicação entre departamentos é precária, gerando ruídos, mal-entendidos e até tensões interpessoais. Acrescentou que a falta de alinhamento entre a gestão e os servidores cria a sensação de distanciamento e falta de escuta ativa.

Os relatos demonstram que um clima organizacional aparece como fragilizado pela falta de integração, clareza de funções e comunicação eficaz, há relatos de isolamento entre técnicos e docentes, de ruídos entre setores e até de competição interna, ao mesmo tempo, surgem propostas de solução, como criar espaços coletivos de convivência, melhorar a comunicação da gestão, promover ações de integração, esse eixo confirma que a QVT não depende apenas de infraestrutura, mas também de relações humanas saudáveis e de uma cultura organizacional que promova colaboração e pertencimento.

EIXO 6 - Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

Este eixo analisou as possibilidades de conciliar as demandas de trabalho com a vida pessoal, diretamente vinculadas aos Aspectos Psicológicos e Organizacionais do questionário, os quais apresentaram índices insatisfatórios. Para essa discussão, foram formuladas as seguintes questões:

- Pergunta principal: É possível equilibrar as demandas do trabalho com a vida pessoal?

- Pergunta de aprofundamento: Que medidas poderiam facilitar esse equilíbrio?

A partir das respostas dos participantes, observaram-se os seguintes relatos:

O Servidor 4 relatou que frequentemente acumula funções e atividades sem qualquer redução da carga laboral. Explicou que, ao participar de editais ou projetos institucionais, permanece responsável por suas atribuições regulares, o que o obriga a extrapolar o horário de expediente, comprometendo o descanso e o convívio familiar.

O Servidor 8 lembrou que a ausência de suporte psicológico no IFAP agrava ainda mais a dificuldade de equilíbrio. Relatou que, ao buscar atendimento, foi informado de que não havia oferta disponível, reforçando a percepção de desamparo institucional.

Com base nos relatos, evidencia-se que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é percebido como inviável no modelo atual de organização do trabalho. O excesso de atribuições, a falta de mecanismos institucionais de apoio e a inexistência de políticas claras de flexibilização conduzem a um processo contínuo de desgaste, afetando diretamente a saúde e o bem-estar dos servidores. Entre as sugestões apresentadas, destacam-se a flexibilização dos horários, a reorganização da carga laboral e a implementação de suporte em saúde mental. A triangulação com os resultados do questionário confirma a criticidade dessa dimensão, demonstrando como ela se manifesta em experiências concretas de adoecimento e comprometimento da qualidade de vida.

5. Conclusões

A análise realizada demonstra que a Qualidade de Vida no Trabalho dentro do IFAP, embora apresente alguns pontos de avanço, ainda carece de ações consistentes e sistematizadas que atendam de maneira integral às necessidades dos servidores Técnico Administrativos, priorizando um alinhamento das práticas institucionais com a legislação vigente e com a Política de Promoção da Saúde e QVT aprovada pela própria instituição, de modo a transformar os resultados da pesquisa em orientações práticas para a gestão.

Cabe ressaltar que a promoção da QVT não deve ser compreendida apenas como responsabilidade administrativa, mas como investimento estratégico, capaz de fortalecer o engajamento, a motivação e a produtividade dos servidores, instituições que cuidam de seus trabalhadores também fortalecem seu papel social e ampliam sua legitimidade junto à sociedade.

Em síntese, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFAP ainda se encontra em construção, com desafios a serem enfrentados, mas também com oportunidades de melhoria já delineadas, a instituição, ao acolher as demandas apresentadas pelos próprios trabalhadores, poderá avançar significativamente na construção de um ambiente laboral mais saudável, inclusivo e produtivo, consolidando sua função social e

fortalecendo a valorização de seus profissionais. Com base nas evidências coletadas, propõe-se a implantação de um Programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho.

6. Referências

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. INTERFACEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, 2011.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

BARDIN. L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.

BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. **Comprometimento organizacional em uma instituição universitária**. Revista de Administração, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, julho/ setembro 1993.

BRASIL. **Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Diário Oficial da União, Edição: 179, Seção: 1, Página: 6, em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Brasília, DF, 1990.

DAY, H.; JANKEY, S.G. **Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life**. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. **A visão de prazer e sofrimento da Psicodinâmica do Trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho – breve reflexão**. XXXIII Encontro nacional de Engenharia de Produção. 2013. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/494/1/Figueiredo%2c%20Jussara-A%20visao%20d%20prazer-Evento-2013.pdf>>. Acesso em: 05 de nov. de 2023.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar-abr. 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpnNkCgnnC/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 25 out. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Qualidade de vida em 5 passo**. 2013. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html. Acesso em 01 jan 2023.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações**. Revista Interface Tecnológica, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 219–231, 2020.

PRODANOV, Cleber C. & FREITAS, Ernani C. de. **Metodologia do trabalho científico. Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SCARTEZZINI, J. RISSI, V. **Fatores de sofrimento no trabalho em empresas familiares. Mostra de iniciação científica da IMED**. 2018. Disponível em: <https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/xiimic/paper/view/1122>>. Acesso em: 01 de nov. de 2023.

SILVA, A. Q. **Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira: A percepção dos trabalhadores como premissa para mudanças no contexto organizacional**. Brasília. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/22721>. Acesso em: 01 set. 2023.

TAVARES BENETTI, L. & FERREIRA DE ARAÚJO, A. (2008). **As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista**. Revista Científica Eletrônica De Ciências Contábeis, XI, 11. Recuperado 13/02/2009, no World Wide Web: <http://www.revista.inf.br/contabeis/pages/artigos/cc-edic11-anoVIart04.pdf>.



TAUSCH, A. P.; MENOLD, N. **Methodological Aspects of Focus Groups in Health Research: Results of Qualitative Interviews With Focus Group Moderators.** Glob Qual Nurs Res., Thousand Oaks, v. 3,p. 1-14, mar. 2016.

WALTON, R.E. (1973) **Quality of working life: what is it?** Sloan Management, 15(1), 11- 21.

WILDEMUTH, B. M. **Post-positivism research: two examples of methodological pluralism.** Library Quaterly, v. 63, n. 4, p. 450-468, 1993. Disponível em: <<https://eric.ed.gov/?id=EJ471252>>. Acesso em: 25 out. 2023.