

**Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho de
Servidores Técnico- administrativos em Educação: uma
análise no Instituto Federal de Pernambuco, campus
Paulista**

*Perception of Quality of Life at Work by Technical-
administrative servants in Education: an analysis at the
federal institute of Pernambuco, Paulista campus*

Myllena Mariz da Silva Santos

mmss10@discente.ifpe.edu.br

Alba de Oliveira Barbosa

alba.barbosa@paulista.ifpe.edu.br

Saulo Emmanuel Rocha de Medeiros

saulo.medeiros@paulista.ifpe.edu.br

RESUMO

O presente artigo investiga qual a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), campus Paulista. Em um ambiente de trabalho mais exigente, com demanda crescente de resiliência emocional e física, a qualidade de vida emerge como um fator crucial para avaliar a saúde e o bem-estar e para orientar a implementação de estratégias de melhoria no trabalho. A pesquisa adota uma metodologia de abordagem quantitativa com características aplicada e exploratória, utilizando o questionário de Walton (1973) composto por 31 questões fechadas relacionados à QVT, aplicado a uma amostra de 11 técnicos administrativos (T.A). Os resultados indicam que a maioria dos T.A estão insatisfeitos ou parcialmente satisfeitos com seu salário, embora percebam sua remuneração em comparação com a dos colegas de forma mais positiva. Os benefícios extras oferecidos pela instituição geram uma divisão entre satisfação e insatisfação, com uma pequena parcela neutra. A jornada de trabalho semanal é considerada razoavelmente equilibrada, e a percepção da carga de trabalho é mista. A satisfação com os recursos tecnológicos é geral, mas parcial. A saúde e segurança no ambiente de trabalho são avaliadas positivamente. Aspectos como reconhecimento e autonomia mostram espaço para melhorias, enquanto o orgulho pelo trabalho e a imagem da organização são vistos de forma positiva. A política de recursos humanos também recebeu uma avaliação mista, sugerindo necessidade de ajustes. Esses resultados fornecem uma visão abrangente da QVT no IFPE, campus Paulista, e destacam áreas-chave para a implementação de melhorias que visem aumentar a satisfação e o bem-estar dos servidores técnico-administrativos.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho. Técnicos-Administrativos em Educação. Instituição Federal de Ensino.

ABSTRACT

The present article investigates the perception of Quality of Work Life (QWL) among the technical-administrative staff of the Federal Institute of Pernambuco (IFPE), Paulista campus. In a more demanding work environment, with an increasing need for emotional and physical resilience, quality of life emerges as a crucial factor for assessing health and well-being, and for guiding the implementation of improvement strategies in the workplace. The research adopts a quantitative approach with applied and exploratory characteristics, using Walton's (1973) questionnaire, which consists of 31 closed-ended questions related to QWL, applied to a sample of 11 administrative technicians (T.A.). The results indicate that most of the T.A. are dissatisfied or partially satisfied with their salary, although they perceive their compensation in comparison with that of colleagues more positively. The additional benefits offered by the institution create a divide between satisfaction and dissatisfaction, with a small neutral portion. The weekly work schedule is considered reasonably balanced, and the perception of workload is mixed. Satisfaction with technological resources is generally positive but partial. Health and safety in the workplace are evaluated positively. Aspects such as recognition and autonomy show room for improvement, while pride in the work and the image of the organization are viewed positively. The human resources policy also received a mixed evaluation, suggesting a need for adjustments. These results provide a comprehensive view of QWL at IFPE, Paulista campus, highlighting key areas for the implementation of improvements aimed at increasing satisfaction and well-being among technical-administrative staff.

KEYWORDS: Quality of life at work. Technical-administrative servants in education. Federal educational institution

1 INTRODUÇÃO

A **qualidade de vida no trabalho (QVT)** é um conceito que engloba diversos aspectos que influenciam o bem-estar e a satisfação das pessoas em sua vida cotidiana. Compreender e buscar a melhoria da QVT tornou-se uma preocupação na esfera da saúde e dos ambientes organizacionais. Nessa perspectiva, De Aguiar (2019, p. 45) afirma que a temática **Qualidade de Vida no Trabalho** vem sendo objeto de pesquisa científica nos espaços organizacionais, pois trata-se de uma discussão sobre o bem-estar e produtividade do trabalhador, além de uma abordagem estratégica da gestão de pessoas associada à competitividade e responsabilidade social interna.

Em um ambiente de negócios cada vez mais competitivo, as organizações precisam ser capazes de atrair, reter e desenvolver talentos para se destacar no mercado. A capacidade de aprender, adaptar-se e inovar é essencial para os profissionais. Na visão de Limongi-França (2004, p. 123), "**o aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais e responsabilidade social são exigências de adaptação do mundo globalizado.**" Nota-se que as organizações, portanto, devem não apenas atrair e reter talentos, mas também promover uma cultura de aprendizado contínuo, em que os colaboradores se sintam desafiados e apoiados para desenvolver novas competências. Na perspectiva de Gramms e Lotz (2017, p. 17), "**a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto de estratégias que têm como objetivo diagnosticar, promover, acompanhar e monitorar ações para a saúde, o bem-estar e a satisfação do profissional.**" Souza et al. (2022) afirmam que as pessoas se sentem valorizadas, e quando elas percebem e reconhecem todo o investimento e a preocupação da empresa, elas buscam se envolver mais com os objetivos da organização. Dessa forma, os programas de Qualidade de Vida no Trabalho buscam o equilíbrio entre os objetivos dos funcionários e os objetivos da empresa. Sendo assim, a crescente valorização da inteligência emocional, da colaboração e da adaptabilidade também se destaca como habilidades fundamentais para o sucesso em um mercado de trabalho dinâmico. Por fim, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, que priorize o bem-estar dos colaboradores, contribui para a manutenção da produtividade e do engajamento, ajudando as empresas a se diferenciarem em um cenário altamente competitivo.

Diversos estudos tratam da **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** nas organizações de ensino como “uma forma de garantir a permanência do ser humano no ambiente de trabalho” (De Aguiar et al., 2019, p. 02). Em vista disso, Campos et al. (2016) reiteram que ações e projetos referentes à QVT são considerados importantes para as entidades educacionais. Tratando-se da promoção da QVT nas instituições federais de ensino, Teodoro (2018) afirma que é por meio da promoção da QVT que se tem um incremento de benefícios para os servidores, para as instituições públicas e para a sociedade de maneira geral. Com esse pensamento, preocupar-se em promover a QVT tende a garantir produção e bem-estar aos servidores. Assim, promover a QVT no setor público pode reduzir custos relacionados a problemas de saúde, absenteísmo e rotatividade de pessoal, além de fortalecer a imagem da instituição, tornando-a mais atrativa para a retenção de talentos. Em um nível mais amplo, a melhoria da QVT também contribui para uma sociedade mais justa e equitativa, já que os servidores públicos, ao se sentirem valorizados e reconhecidos, têm mais capacidade de oferecer serviços de qualidade à população.

O Instituto Federal de Educação de Pernambuco (IFPE) é uma instituição pública de ensino que em 2014 lançou o seu programa de Qualidade de Vida no trabalho, voltado aos funcionários. O IFPE realiza suas atividades de forma autônoma e possui 16 *campis* em todo o estado de Pernambuco. O *campus* Paulista - foco do presente trabalho - oferece 06 cursos de modalidade técnico, superior e qualificação profissional. Em 2024 a instituição conta com um total de 35 professores efetivos, 04 professores substitutos e 30 técnicos administrativos.

Cada vez mais as organizações públicas têm implementado programas de QVT, pensando no bem estar de seus colaboradores a fim de motivá-los para um melhor desempenho de suas atividades. A reitoria do Instituto Federal de Pernambuco publicou a portaria nº 1.102/2014-GR delegando competência aos diretores gerais dos campi para autorizar 01 hora de treinamento ou atividades esportivas/culturais aos servidores, em 02 dias na semana dentro do horário de expediente, como atividade vinculada ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

O presente estudo pretende investigar **a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFPE) do campus Paulista**. A ferramenta utilizada para a elaboração do questionário foi o *Google Forms* e o material para a coleta dos dados foi entregue de forma física aos técnicos administrativos.

No ponto de vista teórico, estudar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é relevante porque, conforme Siqueira et al. (2017), ao se constatar o nível de satisfação dos colaboradores com relação ao trabalho, viabilizam-se melhorias no ambiente organizacional. O tema é relevante também no contexto pós-pandemia, uma vez que esta “obrigou as pessoas a rever rotinas; adaptar o cotidiano e experienciar momentos longos de distanciamento social que impactam diretamente no trabalho” (Viega; Sccolz; Fleck, 2023). A pandemia afetou a maneira de interagir com o outro, o modelo híbrido adotado pelas organizações e também impactou a saúde mental dos trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção se mostra os principais temas relacionados ao foco da pesquisa.

2.1 *Qualidade de vida no trabalho (QVT)*

A busca por uma relação mais harmoniosa e produtiva entre os colaboradores e o ambiente de trabalho tem se tornado um aspecto crucial na gestão de recursos humanos. Nesse contexto, emerge a temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), um campo que se concentra na criação de um ambiente laboral saudável e satisfatório. O propósito subjacente da QVT é aprimorar não apenas a qualidade de vida dos funcionários, mas também impulsionar a eficiência e produtividade da organização como um todo. Ao se inserir no âmbito da gestão organizacional, a QVT assume o papel estratégico de potencializar os recursos humanos, culminando em um ciclo de benefícios recíprocos entre o bem-estar dos colaboradores e o sucesso organizacional.

A perspectiva da qualidade de vida no trabalho considera a importância do desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a busca de um ambiente saudável. Sendo assim, Carneiro (2018) afirma que a percepção de qualidade de vida é, necessariamente, influenciada por valores e expectativas que se tornam parâmetros de avaliação de um determinado indivíduo, grupo ou sociedade.

De acordo com Kabad (2011), as pessoas dedicam grande parte de suas vidas

desenvolvendo funções ocupacionais. No trabalho, passa-se a maior parte do dia no expediente e, a partir dessa relação, tem-se como resultado muitas conquistas, mas também algumas questões relacionadas com o comprometimento da QVT, quando existe insatisfação principalmente por parte do funcionário. Compreende-se que o trabalho tem valor na vida dos seres humanos e grande parte do tempo que se passa trabalhando pode ser desgastante e capaz de ter influência sobre a vida das pessoas.

Com as constantes mudanças do mundo globalizado, as organizações estão passando a entender que os colaboradores são primordiais para o quesito competitividade. Construir um ambiente saudável e seguro para os empregados pode ser um diferencial na busca de alcançar metas, obter produtividade, e atingir a missão que as instituições almejam. Sendo assim, Limongi-frança (2004, p. 24) define a QVT como “desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores da área de lazer, motivação entre inúmeras outras”.

Percebe-se que, a partir do ambiente competitivo, as intensas cobranças e a constante pressão na busca de resultados são fatores que acarretam problemas físicos e psicológicos, o que compromete a motivação e o bem-estar dos colaboradores. Segundo De Aguiar et al. (2019), a QVT é mais do que uma forma de garantir a permanência do ser humano no ambiente de trabalho; é a maneira de buscar melhores condições, seja no âmbito social, mental ou emocional, possibilitando identificar suas contribuições, ou não, à produtividade. O quadro a seguir apresenta ações de implementação da QVT. Pode-se verificar uma diversidade de ações e programas implantados por grandes empresas que obtiveram resultados positivos e que se tornaram referência, podendo ser vistos como modelos a serem seguidos (Alves, 2011).

Quadro 1 – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados.

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.

Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da autoestima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Antitabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Adaptado de Alves (2011)

As iniciativas de implantar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podem não apenas inspirar outras organizações a investir na melhoria das condições laborais, mas também sinalizam uma transformação cultural mais ampla, em que a preocupação genuína com o bem-estar dos colaboradores é reconhecida. São vários os benefícios que se pode alcançar com a implementação dos programas de QVT; um deles é a redução dos custos com a saúde do funcionário, pois, uma vez que a instituição realiza a correta promoção da qualidade de vida no trabalho, as doenças e os níveis de estresse tendem a diminuir. Funcionários mais saudáveis estarão bem mais alinhados com as suas atividades laborais, refletindo, assim, principalmente na produtividade do mesmo (Pereira; Vasconcelos, 2018).

2.2 QVT e benefícios para a organização

As organizações que se preocupam em oferecer ambientes propícios ao bem-estar de seus empregados e buscam desenvolver projetos de **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** podem proporcionar aumentos significativos na produtividade natural, sem que tenham implantado ações direcionadas especificamente para esse fim (Machado, 2013). Um ambiente organizacional onde há uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho torna-se saudável e mais propício ao aumento de produtividade (Freitas; Souza, 2009). Para Esteves et al. (2022), as empresas devem se preocupar com a produtividade e a eficácia organizacional sem se descuidar

da saúde e do bem-estar dos seus funcionários, pois os colaboradores se tornam elementos estratégicos, e o seu desempenho individual na organização se torna muito importante para o desenvolvimento e crescimento da empresa. O quadro a seguir apresenta os benefícios para o colaborador e para a organização ao adotar programas de **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**:

Quadro 02 - Resultados da adoção de programas de QVT

COLABORADOR	ORGANIZAÇÃO
Menor estresse	Maior produtividade
Maior estabilidade emocional	Melhor imagem
Maior motivação	Menor rotatividade
Maior eficiência no trabalho	Melhor ambiente de trabalho
Melhor autoimagem	
Melhor relacionamento	

Fonte: (Silva; de marchi, 1997 apud Esteves; Bonfim; de Oliveira 2022)

Com a finalidade de reduzir dúvidas, as pessoas buscam exercer o controle sobre o seu ambiente de trabalho. Esse processo pode ser a chave para um diálogo mais aberto entre seres humanos e instituições na conciliação de expectativas de um ambiente saudável. Com a humanização do trabalho, a preocupação com a saúde e o bem-estar do trabalhador se intensificou. Mesmo que o ambiente produtivo tenha sofrido uma revolução, a melhoria da **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** tem sido restrita. Na tentativa de mensurar essa variável, surgiram os modelos de avaliação da QVT (Pedroso; Pilatti, 2010).

2.3 Instrumento de mensuração da QVT

Os modelos relacionados ao tema foram desenvolvidos por diferentes estudiosos, filósofos e pesquisadores, os quais puderam se posicionar sobre o tema, com suas perspectivas e análises conceituais, no intuito de descrever seus métodos acerca do que foi compreendido (Trindade, 2017). A literatura científica sobre QVT revela que diversos fatores considerados influenciadores da Qualidade de Vida no Trabalho por modelos desenvolvidos há mais de três

décadas (por exemplo, os modelos propostos por Walton, Westley, Davis e Werther, e Hackman & Oldham) ainda continuam sendo considerados em estudos recentes que buscam avaliar a QVT e/ou identificar os fatores que influenciam a mesma (FREITAS; SOUZA, 2009).

Ainda assim, Freitas e Souza (2009) considera que “os modelos supracitados são relevantes para estudos que buscam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, mesmo nos tempos atuais, mas principalmente em estudos exploratórios. Considera-se também que a maioria das dimensões abordadas por tais modelos representam uma base referencial para grande parte dos modelos que buscam avaliar a QVT.”

O modelo de **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** proposto por Richard Walton é o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo. Isso é constituído pelo maior número de dimensões — oito, enfatizando o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida de não-trabalho (Pedroso; Pilatti, 2012).

Para Oliveira e Medeiros (2008), **“Walton (1973) estruturou a QVT a partir de oito dimensões: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social da vida no trabalho.”** Búrigo (1997) afirma que **“a QVT é relevante tanto para organizações privadas quanto públicas e a utilização de modelos norteadores é essencial, não apenas como categorias e/ou indicadores a serem analisados, mas de modo interativo, contextualizando-os junto às relações sociais, organizacionais e ambientais, permitindo, assim, identificar o 'porquê' da sua configuração e o que implica em ter QVT no contexto institucional.”**

A escolha metodológica do presente trabalho se deu pelo modelo de Walton (1973), uma vez que segundo Pedroso e Pilatti (2010) ele “é o modelo de QVT constituído pelo maior número de dimensões - oito, enfatizando o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si”. Para Walton (1973), “as oito grandes categorias conceituais são propostas, desde a remuneração adequada e justa pelo trabalho até a relevância social do trabalho; elas fornecem uma estrutura para analisar as características salientes da qualidade de vida profissional”.

O quadro abaixo (Quadro 2) apresenta as oito dimensões sobre o modelo de Walton (1973) que segundo ele, “as dimensões fornecem uma estrutura para analisar as características relevantes da qualidade de vida profissional”, “as oito categorias propõe vários tipos de análises, incluindo como cada atributo da QVT está relacionada aos outros na prática; como as

dimensões se relacionam com a produtividade; como alguns critérios são especialmente relevantes para um grupo de empregados, mas não para outros; e por que há mudanças ao longo do tempo”.

Quadro 2 - Modelo de Walton (1973)

DIMENSÕES	DESCRIÇÃO	DIMENSÕES	DESCRIÇÃO
1 - Compensação justa e adequada	O ímpeto típico para o emprego é ganhar a vida. O quão bem esse objetivo é alcançado afeta fundamentalmente a qualidade de vida profissional. Mais do que qualquer um dos outros critérios, a adequação da compensação é um conceito relativo;	5 - Integração social no trabalho	Refere-se à importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho;
2 - Condição de trabalho	Os trabalhadores não devem ser expostos a condições físicas ou horários que sejam indevidamente perigosos ou prejudiciais à saúde.	6 - Constitucionalismo	Está relacionado ao cumprimento dos direitos e deveres dos membros da organização previstos em lei. Tendo elementos chaves para a qualidade de vida no trabalho, são eles: privacidade, liberdade de expressão e equidade;
3 - Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	Os empregos diferem o quanto os trabalhadores podem usar e desenvolver suas habilidades e conhecimentos. O trabalho precisa permitir autonomia e autocontrole substanciais em relação aos controles externos além das habilidades múltiplas e obtenção de informações significativas.	7 - Trabalho e o espaço total de vida	Consiste no balanceamento entre a vida pessoal e o trabalho, jornadas prolongadas ou estressantes de trabalho podem trazer malefícios à família do trabalhador, há qualidade de vida no trabalho, quando, justamente, há essa ponderação;
4 - Oportunidades de crescimento e segurança	Referem-se às oportunidades que os colaboradores possam ter e desenvolver, tendo em vista a valorização carreira do trabalhador, ou perspectiva de promoções, autonomia;	8 - Relevância social da vida no trabalho	Traduz-se em a necessidade de responsabilidade social por parte da organização. É importante para a auto estima do trabalhador saber que ele desempenha funções que trazem benefício real ao coletivo.

Fonte: Walton (1973)

O modelo de Walton permanece, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas – quantitativas e qualitativas – na área da QV. No Brasil, o modelo de Walton é utilizado em grande escala, superando a utilização dos demais modelos. Este é considerado o mais completo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional. (PEDROSO; PILLATI, 2009). Embora há quase 05 décadas, para Trindade (2017) o modelo ainda é considerado mais amplo, e está ligado à percepção individual do

servidor relacionado a QVT.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa tem como objetivo investigar a percepção da qualidade de vida dos técnicos administrativos do IFPE, Campus Paulista. Quanto à classificação da pesquisa podemos classificá-la em relação a natureza, abordagem, objetivos e procedimentos.

Em relação à natureza, essa pesquisa é do tipo aplicada que segundo Fleury e Welang (2018), pode ser definida como atividades em que conhecimentos previamente adquiridos são utilizados para coletar, selecionar e processar fatos e dados, a fim de se obter e confirmar resultados, e gerar impacto. É uma pesquisa descritiva porque visa descrever o nível da percepção dos servidores técnicos-administrativos, a partir do modelo de Walton com oito dimensões, que busca avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho.

É uma pesquisa quantitativa baseada na generalização de dados, que segundo Fontelles et al. (2009, p. 28-29) é aquela que trabalha com variáveis expressas sob a forma de dados numéricos e emprega rígidos recursos e técnicas estatísticas para classificá-los e analisá-los.

Em relação aos procedimentos é um levantamento do tipo Survey que buscará obter dados de investigações quantitativas, a partir da percepção das pessoas utilizando questionário com oito dimensões, sendo: compensação justa e adequada, condição de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e Segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

A amostra, por resposta voluntária, foi formada por 11 técnicos administrativos. O questionário possui 31 questões ligadas à QVT, composto por questões fechadas. As perguntas foram formuladas pelo *Google forms* e o envio de forma digital. Após a aplicação do questionário, os dados foram tratados a fim de analisar as respostas de caráter: muito insatisfeito, insatisfeito, nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito e muito satisfeito.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a aplicação dos questionários, foram obtidos os resultados da pesquisa relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os dados coletados fornecem uma visão abrangente sobre diversos aspectos que influenciam a QVT. Esses resultados servem como base para uma compreensão mais profunda das condições atuais do ambiente de trabalho e da percepção dos colaboradores sobre sua qualidade de vida profissional (Quadro03).

Quadro 03
Resultados da pesquisa

Compensação justa e adequada	<p>1. O quanto você está satisfeito em relação ao seu salário?</p> <p>Muito satisfeito 9,1% Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 18,2% Parcialmente Insatisfeito 36,4%</p>
	<p>2. O quanto você está satisfeito com o seu salário, quando comparado ao dos seus colegas?</p> <p>Muito satisfeito 27,3% Parcialmente Satisfeito 63,6% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>
	<p>3. O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, auxílio médico etc.) que a organização oferece?</p> <p>Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 18,2% Parcialmente Insatisfeito 45,5%</p>
Condição de trabalho	<p>4. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?</p> <p>Muito satisfeito 9,1% Parcialmente Satisfeito 63,6% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1% Parcialmente Insatisfeito 18,2%</p>
	<p>5. Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 9,1% Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 36,4% Parcialmente Insatisfeito 18,2%</p>
	<p>6. Como você se sente em relação aos recursos tecnológicos disponibilizados para a realização do seu trabalho?</p> <p>Parcialmente Satisfeito 90,9% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1%</p>
	<p>7. Qual é o seu nível de satisfação com a salubridade do seu local de trabalho, considerando a possibilidade de realizar diversas tarefas e atividades?</p> <p>Muito satisfeito 18,2% Parcialmente Satisfeito 72,7% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1%</p>

	<p>8. O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, disponibilizados pela organização?</p> <p>Muito satisfeito 18,2% Parcialmente Satisfeito 45,5% Nem satisfeito nem insatisfeito 27,3% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>
	<p>9. Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 18,2% Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 27,3%</p>
<p>Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades</p>	<p>10. Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?</p> <p>Muito satisfeito 18,2% Parcialmente Satisfeito 63,6% Nem satisfeito nem insatisfeito 18,2%</p>
	<p>11. Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?</p> <p>Muito satisfeito 63,6% Parcialmente Satisfeito 18,2% Parcialmente Insatisfeito 18,2%</p>
	<p>12. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 18,2% Parcialmente Satisfeito 63,6% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>
	<p>13. O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?</p> <p>Parcialmente Satisfeito 72,7% Muito satisfeito 27,3%</p>
<p>Oportunidades de crescimento e segurança</p>	<p>14. Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 36,4% Parcialmente Satisfeito 54,5% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1%</p>
	<p>15. O quanto você está satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional?</p> <p>Parcialmente Satisfeito 45,5% Nem satisfeito nem insatisfeito 27,3% Parcialmente Insatisfeito 18,2% Muito Insatisfeito 9,1%</p>

	<p>16. O quanto você está satisfeito com as ações de capacitação que são oferecidas pela instituição?</p> <p>Parcialmente Satisfeito 81,8% Muito Insatisfeito 18,2%</p>
	<p>17. Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como se sente?</p> <p>Muito satisfeito 9,1% Parcialmente Satisfeito 63,6% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1% Parcialmente Insatisfeito 9,1% Muito Insatisfeito 9,1%</p>
<p>Integração social no trabalho</p>	<p>18. Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 63,6% Parcialmente Satisfeito 27,3% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1%</p>
	<p>19. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 72,7% Parcialmente Satisfeito 18,2% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>
	<p>20. Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 63,6% Parcialmente Satisfeito 36,4%</p>
	<p>21. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?</p> <p>Muito satisfeito 45,5% Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>
<p>Constitucionalismo</p>	<p>22. O quanto você está satisfeito com a organização por ela respeitar os direitos do trabalhador?</p> <p>Muito satisfeito 45,5% Parcialmente Satisfeito 54,5%</p>
	<p>23. O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?</p> <p>Muito satisfeito 45,5% Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>

	<p>24. O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?</p> <p>Muito satisfeito 27,3% Parcialmente Satisfeito 36,4% Nem satisfeito nem insatisfeito 27,3% Parcialmente Insatisfeito 9,1%</p>
<p>Trabalho e o espaço total de vida</p>	<p>25. Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 36,4% Parcialmente Satisfeito 54,5% Nem satisfeito nem insatisfeito 9,1%</p> <p>26. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?</p> <p>Muito satisfeito 27,3% Parcialmente Satisfeito 45,5% Nem satisfeito nem insatisfeito 18,2% Muito Insatisfeito 9,1%</p>
<p>Relevância social da vida no trabalho</p>	<p>27. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?</p> <p>Muito satisfeito 9,1% Parcialmente Satisfeito 54,5% Nem satisfeito nem insatisfeito 18,2% Parcialmente Insatisfeito 9,1% Muito Insatisfeito 9,1%</p> <p>28. Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?</p> <p>Muito satisfeito 54,5% Parcialmente Satisfeito 27,3% Nem satisfeito nem insatisfeito 18,2%</p> <p>29. Você está satisfeito com a imagem que a organização tem perante a sociedade?</p> <p>Muito satisfeito 27,3% Parcialmente Satisfeito 72,7%</p> <p>30. O quanto você está satisfeito com os serviços prestados pela organização?</p> <p>Muito satisfeito 36,4% Parcialmente Satisfeito 63,6%</p> <p>31. O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da organização tratar seus funcionários) que a organização tem?</p> <p>Parcialmente Satisfeito 72,7% Nem satisfeito, nem insatisfeito 9,1% Muito satisfeito 18,2%</p>

Fonte: Elaboração Própria

Com base nos resultados da pesquisa sobre a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFPE) do campus Paulista, foram identificadas várias tendências. A maioria dos respondentes está parcialmente insatisfeita ou parcialmente satisfeita com seu salário, o que indica uma insatisfação significativa com a remuneração recebida. Quando comparado ao salário dos colegas, a maioria se sente parcialmente satisfeita ou muito satisfeita, sugerindo uma percepção salarial mais positiva quando há uma comparação direta, embora ainda exista uma parcela de insatisfação.

Em relação aos benefícios extras oferecidos pela organização, há uma divisão entre os que estão parcialmente satisfeitos e os que estão parcialmente insatisfeitos, com uma pequena parcela se mantendo neutra. No que diz respeito à jornada de trabalho semanal, a maioria está parcialmente satisfeita, o que pode indicar um equilíbrio entre a carga horária e a satisfação pessoal com o tempo dedicado ao trabalho. A percepção sobre a carga de trabalho é mista, com uma parte significativa se sentindo parcialmente satisfeita ou neutra. Quanto aos recursos tecnológicos, a maioria dos respondentes está parcialmente satisfeita, sugerindo uma aceitação geral das ferramentas disponíveis para o trabalho diário. Em termos de saúde e segurança, há uma satisfação relativamente alta com a salubridade do local de trabalho e com os equipamentos de segurança, o que sugere que o ambiente é percebido como seguro e adequado para as atividades laborais.

Os aspectos psicológicos e relacionais, como a avaliação de desempenho e a autonomia no trabalho, mostram que há espaço para melhorias na percepção de reconhecimento e liberdade de decisão. O orgulho em realizar o trabalho e a satisfação com a imagem da organização perante a sociedade são aspectos positivos, indicando um bom nível de engajamento e identificação com o trabalho realizado. Por fim, a maioria dos respondentes está parcialmente satisfeita com a política de recursos humanos da organização, sugerindo que ainda há margem para melhorias na forma como a instituição trata seus funcionários. Essas interpretações são fundamentais para identificar áreas de melhoria na QVT dos servidores do IFPE campus Paulista, buscando ajustes e implementações que possam aumentar a satisfação e o bem-estar no ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), campus Paulista, a partir dos parâmetros estabelecidos por Walton. Os resultados indicam que, de modo geral, os técnicos administrativos demonstraram uma percepção positiva em várias áreas da QVT, como a relevância social da vida no trabalho, a integração social, as oportunidades de crescimento e segurança, bem como o uso e desenvolvimento das suas capacidades. A maioria dos respondentes expressou estar “muito satisfeito” ou “parcialmente satisfeito” com essas dimensões, indicando que, para esses aspectos, os servidores reconhecem um ambiente de trabalho que favorece sua realização pessoal e profissional.

Entretanto, as áreas de *condições de trabalho* e *compensação justa e adequada* foram os fatores que geraram maior insatisfação entre os participantes. Isso sugere que, apesar de uma percepção positiva em termos de crescimento e desenvolvimento, há uma necessidade urgente de melhorias nas condições físicas e estruturais do ambiente de trabalho, bem como na adequação da remuneração oferecida, para garantir que os servidores se sintam plenamente valorizados e motivados.

Esses achados destacam a importância de políticas institucionais que não apenas promovam o desenvolvimento profissional, mas também atendam às necessidades básicas de bem-estar dos servidores, assegurando que todos os aspectos da QVT sejam equilibrados. Portanto, é fundamental que a instituição invista em melhorias contínuas, tanto no aspecto material quanto no ambiente organizacional, para fortalecer a satisfação dos servidores, melhorar a sua qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, otimizar os resultados institucionais.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Interfacehs - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-341359>. Acesso em: 7 fev. 2023.

BARDINI, Mebur. **Meio ambiente e qualidade de vida**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

CAMPOS, Nilo Moraes de et al. **A qualidade de vida no trabalho dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal Sul-rio-grandense: um compromisso social**. 2016. [s.l.]: [s.n.].

CARNEIRO, L. L. **Qualidade de vida no trabalho. Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências**. 1. reimp. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. p. 13.

DE AGUIAR, Neide Gonçalves; DE CARVALHO, Edione Teixeira; GOMES, Antonio. **Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda-MT**. Research, Society and Development, v. 8, n. 6, p. e44861072, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5606/560662197044/html/>. Acesso em: 6 out. 2023.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba**. 2010. 152 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010.

ESTEVES, Alef; BONFIM, Rodrigo Teixeira; OLIVEIRA, Elimeire Alves de. **A importância da qualidade de vida no mundo contemporâneo das organizações**. Revista Eletrônica Ciência e Tecnologia Futura, 2022. [s.l.]: [s.n.].

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, p. 319-327, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme; WERLANG, Sergio. Pesquisa aplicada – **Reflexões sobre conceitos e abordagens metodológicas**. 2017. [s.l.]: [s.n.], 2018.

FONTELLES, M. J.; SIMÕES, M. G.; FARIAS, S. H.; FONTELLES, R. G. S. **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Revista Paraense de Medicina, v. 23, n. 3, p. 1-8, 2009.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Sistemas & Gestão, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2017.

KABAD, Lamis. **Qualidade de vida dos funcionários administrativos de uma universidade privada**. 2011. Tese (Doutorado) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, [s.l.], 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: QVT. Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MACHADO, Rodrigo Coutinho de Lima. **Programa de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no Ministério dos Transportes**. 2018. [s.l.]: [s.n.].

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. **Qualidade de vida no trabalho x autorrealização humana**. Revista Leonardo: pós-órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

PAZINI, Marcos Henrique; STEFANO, Silvio Roberto. **A qualidade de vida no trabalho e satisfação: um estudo multicascos com os funcionários das empresas do sistema 'S'**. Curitiba: EnGPR, 2009.

PEDROSO, B.; PILLATI, L. A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário**. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas: IPES Editorial, 2010.

PEDROSO, B.; PILLATI, L. A. **Guia de avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PEREIRA, Gessica Fernanda; VASCONCELOS, Raiany Alves. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações**. Faculdade Brasileira MULTIVIX de Cariacica, 2018. [s.l.]: [s.n.].

QUEIROZ, F. L. V.; CORREIA, A. M. M.; OLIVEIRA, R. M. A.; SILVA, A. M.; SOUSA, J. P. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): Estudo comparativo em três 'campi' de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte/RN**. Revista de Administração da Unimep, v. 17, n. 1, p. 1-33, 2019.

SOUSA, Larissa Vanderlei de et al. **A importância da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores nas organizações. 2022**. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/19139/1/PAULA.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

STADLER, Adriano; PAMPOLINI, Cláudia Patrícia Garcia. **Gestão de pessoas: ferramentas estratégicas de competitividade**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2014.

TEODORO, Bernardo Cintra. **Qualidade de vida no trabalho de servidores técnico-administrativos em educação: uma análise em uma universidade federal do estado de Minas Gerais. 2019**. Tese (Doutorado) – Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, Universidade Federal de São João del Rei, [s.l.], 2019. Disponível em: <http://www.profiap.org.br/profiap/tcfs-dissertacoes-1/ufsj/2018/dissertacao-v2-final-bernardocintra.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2023.

TRINDADE, Patricia Alves. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2023.

VIEGA, Geise Loreto Laus Viegas; DOS SANTOS SCHOLZ, Ricardo Elias; FLECK, Carolina Freddo. **Qualidade de vida no teletrabalho na Unipampa durante a pandemia de Covid-19, segundo a percepção de seus servidores**. Revista de Administração de Empresas Eletrônica - RAEE, v. 17, p. 101-126, 2022.

7 ANEXOS

Anexo 01

Dimensões do modelo de Walton e perguntas do questionário (1973)

DIMENSÕES	PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO
Compensação justa e adequada	(1) O quanto você está satisfeito em relação ao seu salário? (2) O quanto você está satisfeito com o seu salário, quando comparado ao dos seus colegas? (3) O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, auxílio médico, etc) que a organização oferece?
Condição de trabalho	(4) O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)? (5) Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente? (6) Como você se sente em relação aos recursos tecnológicos disponibilizados para a realização do seu trabalho? (7) O quanto você está satisfeito com a salubridade (por exemplo: limpeza, iluminação, ruído, etc) no seu local de trabalho? (8) O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva, disponibilizados pela organização? (9) Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?
Oportunidades de uso e desenvolvimento de capacidades	(10) Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho? (11) Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz? (12) Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente? (13) O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho) (14) Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?
Oportunidades de crescimento e segurança	(15) O quanto você está satisfeito com as oportunidades de crescimento profissional? (16) O quanto você está satisfeito com as ações de capacitação que são oferecidas pela instituição? (17) Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como se sente?

<p>Integração social no trabalho</p>	<p>(18) Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho, como você se sente?</p> <p>(19) Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?</p> <p>(20) Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?</p> <p>(21) O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?</p>
<p>Constitucionalismo</p>	<p>(22) O quanto você está satisfeito com a organização por ela respeitar os direitos do trabalhador?</p> <p>(23) O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?</p> <p>(24) O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?</p> <p>(25) Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?</p>
<p>Trabalho e o espaço total de vida</p>	<p>(26) O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?</p> <p>(27) O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?</p>
<p>Relevância social da vida no trabalho</p>	<p>(28) Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?</p> <p>(29) Você está satisfeito com a imagem que a organização tem perante a sociedade?</p> <p>(30) O quanto você está satisfeito com os serviços prestados pela organização?</p> <p>(31) O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da organização tratar seus funcionários) que a organização tem?</p>

Fonte: Trindade (2017)