



INSTITUTO FEDERAL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE PERNAMBUCO (IFPE)
Campus Igarassu
Coordenação do Curso Superior de Bacharelado em Administração (CSBA)
Curso de Graduação em Administração

ELLEN SIMONY DA SILVA NASCIMENTO

**PERCEPÇÃO DO SERVIDOR DO IFPE, CAMPUS IGARASSU SOBRE A QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E SUA SATISFAÇÃO COM AS POLÍTICAS,
PROGRAMAS E PRÁTICAS DE QVT IMPLEMENTADAS NO INSTITUTO.**

IGARASSU - PE

2025

ELLEN SIMONY DA SILVA NASCIMENTO

PERCEPÇÃO DO SERVIDOR DO IFPE, CAMPUS IGARASSU SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E SUA SATISFAÇÃO COM AS POLÍTICAS, PROGRAMAS E PRÁTICAS DE QVT IMPLEMENTADAS NO INSTITUTO.

Monografia apresentada à Coordenação Superior de Bacharelado em Administração (CSBA) do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), Campus Igarassu, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientação: Prof^a Dra Michelle Cedraz.

IGARASSU - PE

2025

N244s Nascimento, Ellen Simony da Silva

Percepção do servidor do IFPE, campus Igarassu sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua satisfação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no instituto. / Ellen Simony da Silva Nascimento. — Igarassu, A autora,2025.

99f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - Campus Igarassu. Coordenação do Curso Superior de Administração,2025.

Orientadora: Profª Dra Michelle Cedraz.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Percepção dos servidores. 3. Satisfação em Serviços Públicos. I. Título. II. Michelle Cedraz (Orientadora).III. Instituto Federal de Educação,Ciência e Tecnologia de Pernambuco.

CDD 658.31422

Catálogo na fonte: Bibliotecária : Maria Amanda Cabral CRB4 /1442

ELLEN SIMONY DA SILVA NASCIMENTO

PERCEPÇÃO DO SERVIDOR DO IFPE, CAMPUS IGARASSU SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) E SUA SATISFAÇÃO COM AS POLÍTICAS, PROGRAMAS E PRÁTICAS DE QVT IMPLEMENTADAS NO INSTITUTO.

Trabalho aprovado. Igarassu, 18 de março de 2025.

Professor Orientador

Convidado 1

Convidado 2

IGARASSU - PE

2025

Dedico este trabalho à minha família – Aldenir Silva, Mirelly Silva e Miguel Nascimento – pelo amor, companheirismo, paciência e carinho oferecidos a mim nesta fase tão importante da minha vida profissional.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu Senhor e Pai, por nunca me deixar desistir e por sempre me guiar em todos os momentos da minha vida – profissional, pessoal e espiritual. Meu melhor amigo.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), Campus Igarassu, pela valiosa oportunidade de estudar em uma instituição de tão grande importância para o nosso estado.

Aos servidores do IFPE, Campus Igarassu, por permitirem a realização da pesquisa de campo e por compartilharem suas percepções, fornecendo informações essenciais para este estudo. Fiz grandes amigos neste Campus, estes que na grande maioria levarei para a minha vida pessoal.

Em especial, à minha orientadora, Michelle Cedraz, pela paciência, acolhimento, profissionalismo e carinho dedicados a mim neste momento tão crucial da minha trajetória acadêmica e profissional. Uma verdadeira inspiração tanto como pessoa, como profissional e por ser tão dedicada no que faz!

À minha família Aldenir, Mirelly e Miguel, porque nunca me deixaram sozinha e sempre me entenderam em todos os momentos, estando comigo nesse barco, principalmente quando dizia que precisava estudar, amo muito vocês!

Ao meu irmão Edson, minha cunhada Suelem e meus sobrinhos Ana Luíza e Lucas Henrique (sobrinho e afilhado), porque sempre me incentivaram e é claro estarão também no dia da colação de grau (eu creio!).

Aos demais familiares e amigos. Não cito mais nomes para não correr o risco de esquecer alguém, mas sou imensamente grata pelo incentivo constante, pelas orações e pelo respeito a cada etapa dessa caminhada ao longo dos últimos quatro anos acadêmicos.

À minha chefe, Patrícia Cedraz, que neste último semestre – e especialmente nas últimas semanas – foi uma grande parceira, compreendendo a singularidade desse momento na minha vida. Sua flexibilidade e apoio incondicional foram essenciais para que eu pudesse conciliar o trabalho com a realização desse sonho.

No fim, a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que este trabalho fosse concluído.

*“Para o homem, não existe nada melhor do que comer, beber e encontrar prazer no seu trabalho. E vi que isso também vem da mão de Deus”
(Eclesiastes 2:24 - Bíblia Sagrada).*

RESUMO

Este estudo investigou a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto. Para isso, desenvolveu-se um instrumento de medição baseado em teorias consolidadas e metodologias previamente utilizadas na literatura. A pesquisa adotou uma abordagem quali-quantitativa, com aplicação de questionários aos servidores. Os resultados indicam que os servidores reconhecem a importância da QVT e conhecem as iniciativas institucionais voltadas para esse aspecto. Os domínios Físico/Biológico e Social foram os mais valorizados, destacando a segurança no ambiente de trabalho, o apoio operacional e as relações interpessoais. Embora a maioria tenha uma percepção positiva sobre a QVT, os níveis de satisfação variam conforme os diferentes domínios analisados. Observou-se também que os servidores do sexo masculino participam mais das atividades institucionais, sugerindo a necessidade de estratégias para ampliar a adesão geral. A pesquisa contribui como feedback aos gestores e setor de gestão de pessoas no IFPE, Campus Igarassu, fornecendo direcionamentos para otimizar as políticas de QVT e fomentar um ambiente laboral mais saudável e produtivo. Além disso, fortalece a literatura acadêmica sobre o tema no setor público educacional.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho, Percepção dos servidores, Satisfação em Serviços Públicos.

ABSTRACT

This study investigated the perception of IFPE employees, Igarassu campus, regarding Quality of Work Life (QWL) and their satisfaction with the policies, programs, and practices implemented by the Institute. To achieve this, a measurement instrument was developed based on established theories and methodologies previously used in the literature. The research adopted a mixed-methods approach, applying questionnaires to employees. The results indicate that employees recognize the importance of QWL and are aware of institutional initiatives aimed at this aspect. The Physical/Biological and Social domains were the most valued, highlighting workplace safety, operational support, and interpersonal relationships. Although most employees have a positive perception of QWL, satisfaction levels vary across the different domains analyzed. It was also observed that male employees participate more in institutional activities, suggesting the need for strategies to increase overall engagement. This research serves as feedback for managers and the human resources department at IFPE, Igarassu campus, providing insights to optimize QWL policies and foster a healthier and more productive work environment. Additionally, it strengthens the academic literature on this topic within the public education sector.

Keywords: Quality of Work Life, Employee Perception, Satisfaction in Public Services.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Grupo Domínio Físico/Biológico	46
Tabela 2: Grupo Domínio Psicológico	47
Tabela 3: Grupo Domínio Social	47
Tabela 4: Grupo Domínio Meio Ambiente	48
Tabela 5: Frequência geral e por grupo de domínio	51
Tabela 6: Correlação entre as variáveis - Conhecimento das Políticas, Programas e Práticas de QVT e Sexo - Tabulação Cruzada	53
Tabela 7: Correlação entre as variáveis - Participação nos Programas de QVT e Sexo - Tabulação Cruzada	55
Tabela 8: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os demais indicadores/questões	57
Tabela 9: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores Socioeconômicos (SSD) e visão sobre QVT e sua importância no IFPE	58
Tabela 10: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo Domínio Físico/Biológico (DF)	59
Tabela 11: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo de Domínio Psicológico (DP)	60
Tabela 12: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo Domínio Social	61
Tabela 13: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo Domínio Meio Ambiente	62
Tabela 14: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com a presença dos indicadores de QVT nos programas e práticas de QVT no IFPE	63
Tabela 15: Resumo do modelo de Regressão - b; ANOVA ^a - Grau de satisfação - Escala EPQVT	65
Tabela 16: Testes de colinearidade dos subindicadores constantes modelo EPQVT	66
Tabela 17: Índice de condição diagnóstico de colinearidade	67
Tabela 18: Frequência - Pontuação do Grau de Satisfação	69
Tabela 19: Tabulação cruzada Indicador Grau Geral de Satisfação de 1 à 10 com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação) e Indicador Qual o seu sexo?	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Quantitativo de servidores do IFPE, campus Igarassu em 2024	41
Quadro 2: Descrição das siglas das questões aplicadas	42
Quadro 3: Resultado das hipóteses de pesquisa	72
Quadro 4: Questionário qualitativo aplicado a Marília Dias, servidora do IFPE, Reitoria, no dia 24 de julho de 2024 das 15h52min - conduzida por email	83
Quadro 5: Questionário qualitativo aplicado a Paulo Vítor, servidor do IFPE campus Igarassu, conduzida na plataforma google meet e via email - dia 26 de junho de 2024 das 14h30 às 15h30 (via meet) e 04 de agosto de 2024 19h05min (email)	86
Quadro 6: Instrumentos, domínios e subindicadores de qualidade de vida no trabalho	88
Quadro 7: Fusão dos Instrumentos, Domínios e Subindicadores de QVT analisados na área pública	91
Quadro 8: Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT)	93

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1:** Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho 28
- Figura 2:** Modelo estatístico descritivo de Qualidade de Vida no Trabalho adaptado por Maia et al., (2012) com base nos estudos de Walton (1973) 30
- Figura 3:** Criação da EPQVT através da fusão dos instrumentos de QVT e indicadores observados no ambiente público 40

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Visão do servidor sobre a presença dos domínios de QVT nos programas oferecidos pelo IFPE	49
Gráfico 2: Domínios de QVT mais presentes nos programas oferecidos pelo IFPE	50
Gráfico 3: Visão do servidor sobre Políticas, programas e práticas de QVT oferecidos pelo IFPE	53
Gráfico 4: Políticas, programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE	54
Gráfico 5: Usabilidade do servidor com os programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE	55
Gráfico 6: Relação dos programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE que os servidores participam	56
Gráfico 7: Probabilidade Normal de Regressão de Resíduos Padronizados	68
Gráfico 8: Pontuação do Grau de Satisfação com as Políticas, Programas e Práticas de QVT -Escala de 0 à 10	69
Gráfico 9: Correlação entre a variável Grau de Satisfação e Sexo (1-Frequência; 2- Porcentagem; 3- Porcentagem válida; 4- Porcentagem Acumulativa)	70
Gráfico 10: Correlação entre a variável Grau de Satisfação e Escolaridade (1- Ensino Médio; 2-Ensino Superior; 3-Especialização; 4- Mestrado/Doutorado; 5- Outro)	71

LISTA DE ABREVIATURAS

IFPE	Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco
Profª	Professora
Dra	Doutora
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
IDH	Índices de Desenvolvimento Humano
IDCV	Índices de Condições de Vida
IDS	Índices de Desenvolvimento Social
PIB	Produto Interno Bruto
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RMR	Região Metropolitana do Recife
BPSO-96	Modelo Biopsicossocial e Organizacional
IA_QVT	Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
WHOQOL-BREF	World Health Organization Quality of Life
DDQV	Departamento de Desenvolvimento e Qualidade de Vida
IFRN	Instituto Federal do Rio Grande do Norte
SIASS	Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
DDS	Departamento de Desenvolvimento e Atenção à Saúde
EPQVT	Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	Statistical Package for Social Science

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
2. PROBLEMA DE PESQUISA	19
3. OBJETIVOS	19
3.1. Geral	19
3.2. Objetivos específicos	20
3.3. Hipóteses de pesquisa	20
3.3.1. Hipótese I	20
3.3.2. Hipótese II	20
3.3.3. Hipótese III	20
4. JUSTIFICATIVA	20
5. REVISÃO TEÓRICA	21
5.1. Conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	22
5.2. Qualidade de vida no serviço público	25
5.3. Instrumentos atuais mais utilizados para medição de qualidade de vida no trabalho e seus indicadores	26
5.3.1. Instrumento WHOQOL-bref	27
5.3.2. Instrumento - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).....	27
5.3.3. Instrumento - QVT: Um Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho....	28
5.3.4. Instrumento estatístico descritivo adaptado dos estudos de Walton (1973) e análise estatística multivariada	29
5.4. Políticas e programas de qualidade de vida no trabalho voltados para o serviço público federal.....	30
5.4.1. Início e idealização das políticas de qualidade de vida no trabalho no IFPE.....	30
5.4.2. Motivações e estruturação das ações de QVT.....	31
5.4.3. Autonomia, organização e programas desenvolvidos.....	31
5.4.4. Percepções, avaliações e futuras ações	32
5.4.5. Programas atuais de qualidade de vida no trabalho voltados para o serviço público federal.....	32

5.4.6. Programas existentes de QVT no IFPE, campus Igarassu	33
5.4.7. Mensuração da satisfação dos servidores públicos	34
5.5. Delimitações do estudo	36
6. METODOLOGIA	37
6.1. Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT).....	40
6.2. Lócus da pesquisa – amostra.....	41
7. ANÁLISE DOS RESULTADOS	42
7.1. Numeração das questões - subindicadores de QVT	42
7.2. Análise descritiva por grupo de domínio.....	45
7.2.1. Presença dos Domínios de QVT nos Programas oferecidos pelo IFPE.....	49
7.3. Conhecimento e usabilidade das Políticas, Programas e Práticas de QVT no IFPE, campus Igarassu.....	52
7.4. Correlações de Pearson e Grau de Significância (2 extremidades) - Indicador Grau de Satisfação e demais indicadores.....	56
7.4.1. Regressão do Modelo de avaliação do Grau de Satisfação da QVT no IFPE, campus Igarassu - Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT).....	63
7.4.2 Proporções de variância, teste de colinearidade e índice de condição- Escala EPQVT e mensuração da Satisfação.....	65
7.4.3. Probabilidade Normal de Regressão de Resíduos Padronizados	68
7.4.4. Pontuação do Grau de Satisfação.....	69
7.4.5. Resultado das hipóteses de pesquisa.....	72
8. CONCLUSÃO	74
9. REFERÊNCIAS	76
10. Apêndice I	83
11. Apêndice II	86
12. Apêndice III	88
13. Apêndice IV	91
14. Apêndice V	93

1. INTRODUÇÃO

Com a Revolução Industrial no século XVIII, a jornada de trabalho aumentou significativamente, levando muitos trabalhadores a desenvolverem doenças ocupacionais devido à alta carga laboral e às precárias condições sanitárias nas empresas. Entre as doenças mais comuns estavam estresse, doenças osteomusculares (DORT), lesões por esforços repetitivos (LER) e depressão (Brito, 2021). Esses problemas se intensificaram durante a Segunda Guerra Mundial com o advento da tecnologia industrial, de forma que estudos iniciais comprovaram que essa intensificação estava relacionada ao aumento de adoecimentos, atestados médicos, afastamentos por doenças ocupacionais e, conseqüentemente, à alta rotatividade nas organizações (Brito, 2021).

Com o advento e crescimento desses problemas, surgiram no final do século XX as primeiras pesquisas intituladas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essas pesquisas foram motivadas pela persistência de casos de doenças, afastamentos e mortes relacionadas ao trabalho, revelando a necessidade de aprimoramento dos estudos anteriores. O tema teve também relevância devido ao aumento das reclamações dos empresários sobre os altos custos nas organizações, motivados por afastamentos de trabalhadores e aumento de processos trabalhistas (Brito, 2021).

De acordo com Limongi-França (2007), alguns desencadeadores de QVT no período pós-industrial incluem vínculos e estrutura familiar, fatores socioeconômicos como globalização, metas empresariais e políticas/pressões organizacionais, como remunerações variáveis. Para responder a esses desafios, várias pesquisas foram conduzidas para observar as condições humanas, principalmente no ambiente laboral, utilizando dados de economia, como Índices de Desenvolvimento Humano (IDH), Condições de Vida (IDCV) e Desenvolvimento Social (IDS) (Limongi-França, 2007).

Um dos diversos estudos atuais sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi realizado pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. De acordo com esse estudo, entre 2012 e 2018, foram registrados no Brasil 4,5 milhões de acidentes e 16.455 mortes, com custos previdenciários de R\$ 79 bilhões e 351,7 milhões de dias de trabalho perdidos (Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, 2022, apud Santos, 2022). Em 2022, os acidentes de trabalho representaram 4% do PIB global, o que equivale a 2,8 trilhões de dólares anuais, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Matsumoto apud Santos, 2022).

Diante desse cenário, de acordo com Forno et al., (2015) é evidente a necessidade de criar políticas para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tanto no setor privado quanto no

público. Essas políticas visam reduzir prejuízos, melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, diminuir doenças e acidentes nos ambientes laborais, sociais e familiares. Estudos sobre QVT, como apontado por Forno et al., (2015), contribuíram significativamente para a criação de políticas, desenvolvimento de novas metodologias, surgimento de instrumentos capazes de medir a QVT e promover melhorias nessa área. Além disso, como mencionado por Menezes & Gomes (2010), a QVT está intimamente ligada à retenção de talentos, à diminuição do absenteísmo e à redução da rotatividade dos funcionários.

E sobre o ambiente público, ter o cuidado com os fatores que envolvem a QVT não podem ser menosprezados, justamente porque esta não beneficia apenas os servidores, mas também pode contribuir para a produtividade, a satisfação no ambiente de trabalho e a correção de lacunas organizacionais. Estudos recentes de Akram e Amir (2020) com professores universitários em Punjab destacam a importância da qualidade de vida no trabalho para maximizar os resultados destes servidores em seus trabalhos, gerando aumento da produtividade e satisfação deles.

Nesse contexto, avaliando a área pública de ensino, este estudo **visa verificar a percepção dos servidores do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), campus Igarassu, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua satisfação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no Instituto.** Considerar-se-á, para fins desta pesquisa, tanto o ambiente laboral quanto o social e familiar, pois conforme Limongi-França (2007, p. 23), a QVT abrange esses três segmentos.

Ressalta-se que o IFPE, campus Igarassu, está situado em uma região rural a 13,3 km do centro de Igarassu e 42,5 km do Recife, resultando num deslocamento significativo para os servidores residentes na Região Metropolitana do Recife (RMR) e áreas próximas ao Campus (Google Maps, 2023). Esse deslocamento específico, devido o Campus Igarassu estar situado em ambiente rural (Portal IFPE, 2024), justifica a inclusão dos segmentos sociais e familiares no estudo, pois impacta no tempo diário gasto pelos servidores no trajeto de suas residências ao Instituto e vice-versa. Portanto, esses segmentos foram avaliados nesta pesquisa.

Além disso, hodiernamente, explica-se que até momento ainda não foram conduzidos estudos que abordem especificamente o tema da qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu e sua satisfação com políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto. Desta forma, este estudo se destaca como pioneiro na área de pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho no campus Igarassu.

A metodologia para este estudo será a quali-quantitativa, onde se fará uma análise descritiva e se utilizará ferramentas estatísticas para analisar os dados que serão coletados por meio da pesquisa de

campo com os servidores do IFPE, campus Igarassu, neste ano de 2024. Será desenvolvida através de um questionário/escala adaptado, com base nos estudos sobre QVT. O detalhamento dessa etapa será abordado no capítulo da metodologia.

Por fim, acredita-se que no final desse estudo sobre QVT no IFPE, campus Igarassu, este trabalho poderá contribuir com o enriquecimento na literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho no ambiente público universitário. Além disso, proporcionará aos gestores e o setor de gestão de pessoas do IFPE do campus Igarassu um feedback detalhado sobre a perspectiva dos servidores do campus sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) e grau de satisfação de tais servidores com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto. Esse feedback poderá servir como uma fonte valiosa para o surgimento de futuros direcionamentos, desenvolvimento de novos estudos e implantação de melhorias nas políticas e programas de qualidade de vida no trabalho pelo Instituto.

2. PROBLEMA DE PESQUISA

Dado o contexto e a importância de promover ainda mais a qualidade de vida no trabalho na Administração Pública de Ensino, bem como a necessidade de medir o grau de satisfação dos servidores do IFPE, campus Igarassu com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no Instituto, surgiu a questão de pesquisa que norteou este estudo: **Qual é a percepção dos servidores do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), campus Igarassu, sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua satisfação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto?**

3. OBJETIVOS

3.1. Geral

Verificar a percepção dos servidores do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), campus Igarassu, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua satisfação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto. Em sequência foram estabelecidos como objetivos específicos:

3.2. Objetivos específicos

- Conceituar os aspectos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua importância através da percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu;
- Detectar as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto;
- Evidenciar conceitos sobre a satisfação em serviços através dos achados na literatura e resultados encontrados neste estudo;
- Desenvolver um instrumento de medição da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), fundamentado em teorias consolidadas e instrumentos já utilizados na literatura e no setor público.

3.3. Hipóteses de pesquisa

O problema de pesquisa será respondido pelo pressuposto da percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu. Dessa forma, serão analisadas as seguintes hipóteses:

3.3.1. Hipótese I: estariam os servidores do IFPE, campus Igarassu cientes do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua importância?

Hipótese nula (H0): os servidores não estão cientes do conceito de QVT e sua importância.

Hipótese alternativa (H1): Os servidores estão cientes do conceito de QVT e sua importância.

3.3.2. Hipótese II: estariam os servidores do IFPE, campus Igarassu informados sobre as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE e utilizando os programas de QVT oferecidos?

Hipótese nula (H0): os servidores não estão informados e não utilizam os programas de QVT oferecidos.

Hipótese alternativa (H1): os servidores estão informados e utilizam os programas de QVT oferecidos.

3.3.3. Hipótese III: estariam os servidores do IFPE, campus Igarassu satisfeitos com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto?

Hipótese nula (H0): os servidores não estão satisfeitos com os programas, políticas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto.

Hipótese alternativa (H1): os servidores estão satisfeitos com os programas, políticas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto.

4. JUSTIFICATIVA

A pesquisa investigará a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, sobre a qualidade de vida no trabalho e sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas

até o momento pelo Instituto. Esta investigação é justificada pela necessidade de contribuir para o IFPE campus Igarassu, fornecendo um feedback aos gestores e ao setor de gestão de pessoas do campus sobre a percepção de seus servidores quanto à QVT, medindo sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas pelo IFPE.

Além disso, acredita-se que esta pesquisa possuirá relevância acadêmica, pois enriquecerá ainda mais a literatura sobre qualidade de vida no trabalho, ao explorar especificamente o contexto de uma instituição de ensino superior. Os resultados poderão embasar estudos futuros e auxiliar na formulação de estratégias mais eficazes para a promoção da QVT, não apenas no IFPE, mas em outras instituições públicas e privadas que buscam aprimorar o bem-estar de seus colaboradores.

5. REVISÃO TEÓRICA

Com o avanço da Revolução Industrial no século XVIII, a jornada de trabalho aumentou significativamente, levando muitos trabalhadores a desenvolverem doenças ocupacionais devido à carga extensa e às condições precárias das empresas. Problemas como estresse, doenças osteomusculares (DORT), lesões por esforços repetitivos (LER) e depressão tornaram-se comuns (Brito, 2021). Durante a Segunda Guerra Mundial, o avanço tecnológico agravou essas questões, resultando em estudos iniciais sobre as causas dos adoecimentos e a rotatividade nas organizações (Brito, 2021).

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emergiu de diversos momentos históricos. Em 1927, o psicólogo Elton Mayo investigou as causas dos adoecimentos relacionados ao trabalho, identificando aspectos sociais como influências cruciais na produtividade. Movimentos sindicais após a crise de 1930 e a pesquisa científica de Eric Trist e seus colaboradores no Tavistock Institute, na Inglaterra, nos anos 1950, também contribuíram para a origem da QVT, enfatizando saúde, integração social, segurança e estabilidade no ambiente laboral. Esta abordagem de Eric Trist e seus colaboradores integrava aspectos sociais e técnicos na organização do trabalho, visando a análise e reestruturação das tarefas para aumentar a produtividade, reduzir conflitos e promover um ambiente de trabalho mais satisfatório para os colaboradores (Fernandes, 1996; Silva et al., 2015; Amâncio et al., 2021; Cavalcante et al., 2018).

No final do século XX, as pesquisas sobre QVT foram impulsionadas pela persistência da perda de produtividade, aumento de doenças, afastamentos e absenteísmo, além de preocupações empresariais com os custos elevados decorrentes de afastamentos e litígios trabalhistas (Brito, 2021; Limongi-França, 2007). Limongi-França (2007) destacou que fatores como vínculos familiares,

socioeconômicos e políticas organizacionais são desencadeadores de QVT, evidenciando a importância de compreender as condições humanas por meio de indicadores como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e o Índice de Desenvolvimento Social (IDS).

Com o passar dos anos, o estudo da QVT tornou-se prioritário para muitas organizações, visando reverter situações prejudiciais à sua imagem e sustentabilidade (Sierdovski et al., 2024). Yocya & Huamanchumo (2022 apud Navarrete, 2018) explicam que a QVT atualmente transcende fronteiras, sendo associada ao bem-estar do trabalhador em contextos globais. No entanto, muitas empresas ainda mantêm modelos antiquados que não promovem a motivação e o bem-estar dos funcionários, enfrentando consequências negativas, inclusive o possível encerramento das atividades. Melhorar as condições de trabalho, tanto tangíveis (infraestrutura, equipamentos) quanto intangíveis (reconhecimento, desenvolvimento pessoal), pode reverter essa situação (Yocya & Huamanchumo, 2022 apud Navarrete, 2018).

Dados alarmantes evidenciam a necessidade de políticas para melhorar a QVT. Entre 2012 e 2018, o Brasil registrou 4,5 milhões de acidentes de trabalho e 16.455 mortes, resultando em custos significativos para a Previdência Social e uma perda de 351,7 milhões de dias de trabalho (Santos, 2022). Renata Matsumoto, da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, ressaltou que os acidentes de trabalho representam 4% do PIB global, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Matsumoto apud Santos, 2022). Forno et al., (2015) destacam que estudar sobre QVT contribui para a criação de novas metodologias e instrumentos de medição, bem como para a formulação de políticas e programas de melhoria.

Um ponto fundamental a ser observado é a mudança no entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) atualmente. Anteriormente, predominava uma abordagem hegemônica caracterizada por ações assistencialistas, paliativas e curativas, com o objetivo de restaurar o corpo e a mente. Atualmente, no entanto, há uma tendência crescente para uma abordagem contra-hegemônica, de caráter preventivo, que atua nas causas dos problemas e busca evitar que estes ocorram. Esta mudança de perspectiva afeta diretamente a QVT, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável (Rodrigues & Rodrigues, 2013).

5.1. Conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

De acordo com Fernandes (1996), embora o termo "Qualidade de Vida no Trabalho" (QVT) tenha raízes nos estudos de Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute na década de 1950, ele foi introduzido ao público no início da década de 1970 pelo professor Louis Davis da

UCLA, em Los Angeles. Davis conceituou QVT como uma preocupação com o bem-estar dos funcionários no desempenho de suas atividades (Fernandes, 1996; Silva et al., 2015).

Walton (1973) definiu QVT como um estado de bem-estar físico, mental e social no ambiente de trabalho, onde os trabalhadores encontram satisfação e motivação. Ele desenvolveu 8 indicadores que medem a QVT no ambiente de trabalho (Segurança e Condições de Trabalho, Relações Humanas, Desenvolvimento Pessoal, Recompensas e Reconhecimento, Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal, Participação nas Decisões, Satisfação no Trabalho). É importante destacar que Amâncio et al., (2021) na revisão integral da literatura sobre QVT em 21 artigos selecionados entre os anos de 2010 a 2019, perceberam que no ambiente público, o modelo de Walton (1973) foi o mais utilizado para medir QVT. Isso só explica o quão importante e sólida é essa metodologia, mesmo sendo desenvolvida desde 1973, ainda sim, nos tempos atuais continua sendo bastante influente. Esse modelo entrega oito dimensões observadas por Walton que servem para medir e nortear a QVT.

Para Chiavenato (2008; 1991), a QVT influencia aspectos fundamentais do comportamento e das atitudes pessoais essenciais para a produtividade individual, incluindo a motivação, a capacidade de adaptação a mudanças, a criatividade e a disposição para inovar (Chiavenato, 2008; 1991).

Nadler e Lawler (1993) definem QVT como um conceito que inclui a participação ativa dos colaboradores nas decisões, o redesenho das tarefas, a introdução de novas abordagens no sistema de recompensas e melhorias contínuas no ambiente de trabalho. Eles destacam a importância de políticas que promovam uma estrutura de trabalho gratificante e a adaptação constante das práticas para criar um ambiente laboral saudável e produtivo.

Limongi-França (1996) explicou a QVT de maneira abrangente, englobando desde condições físicas até aspectos psicossociais como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relacionamentos interpessoais, autonomia e reconhecimento. Ela definiu em seus estudos quatro dimensões/indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que as organizações devem observar e trabalhar: Dimensão biológica, Dimensão psicológica, Dimensão Social e Dimensão organizacional. Segundo ela, quanto mais ações as empresas desenvolverem nesses indicadores, maiores serão os resultados positivos dentro da empresa Limongi-França (2007).

Hackman & Oldham (1975) não se concentraram especificamente em definir Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), mas desenvolveram um modelo que descreve como certas características das tarefas podem influenciar a motivação e a satisfação no trabalho. Eles destacaram a importância de projetar tarefas que ofereçam variedade de habilidades, identificação do resultado, significado, responsabilidade e feedback. Observaram que essas características das tarefas podem impactar a

qualidade de vida do trabalhador, influenciando diretamente sua motivação e satisfação no trabalho (Paula et al., 2022). Assim, o modelo desenvolvido por Hackman & Oldham fornece uma abordagem para compreender como as características das tarefas afetam a motivação, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores.

Ferreira et al., (2023) avaliam e definem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob duas perspectivas complementares. Na primeira, abordam o contexto do trabalho, identificando categorias para medir a QVT, como condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional, e uso da informática. Na segunda perspectiva, focam na percepção dos servidores, analisando aspectos como desgaste, afetos (positivos e negativos), intenção de sair do emprego e afastamento por motivo de saúde. A inter-relação entre o ambiente laboral e a percepção dos funcionários é destacada como um fator que influencia diretamente a cultura organizacional. Considerando os diversos indicadores que impactam a QVT, torna-se essencial que as gestões organizacionais implementem práticas para melhorar a gestão no trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos funcionários (Ferreira et al., 2023). Pesquisas mais recentes de Ferreira et al., (2023) corroboram essas análises, acrescentando um foco na ergonomia como fator crucial que afeta diretamente a saúde e o bem-estar dos funcionários no ambiente organizacional.

É importante destacar também o que Cancian (2020) explicou sobre percepção de qualidade de vida no ambiente laboral, esta que segundo ele pode se expandir para a vida pessoal, de maneira positiva ou negativa, e que esses sentimentos/sensações interferem diretamente no ofício profissional do empregado.

Uma boa qualidade de vida no trabalho é essencial para o sucesso e a sustentabilidade das organizações, pois funcionários satisfeitos e motivados tendem a ser mais produtivos, engajados e criativos, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais. Além disso, a QVT está diretamente relacionada à retenção de talentos, redução do absenteísmo e da rotatividade de funcionários (Menezes & Gomes et al., 2010).

Do mesmo modo, Mirkamali et al., (2011) descobriram que a QVT nas universidades iranianas possui uma estrutura múltipla dinâmica, incluindo estabilidade no trabalho, recompensas, oportunidades de desenvolvimento e crescimento educacional e profissional, além da efetiva participação dos funcionários nas decisões organizacionais.

Akram e Amir (2020), avaliando o contexto do setor público educacional, explicaram que a QVT não beneficia apenas os servidores, mas também pode aumentar a produtividade, a satisfação

no trabalho e preencher lacunas organizacionais. Eles revelaram que pesquisas recentes destacam a importância da QVT para maximizar a produtividade e satisfação dos servidores em seus trabalhos.

Analisando as pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), percebe-se a evidência de estudiosos considerados precursores no desenvolvimento de estudos voltados a esta área dentro da esfera pública. Entre eles, destaca-se Walton, que em 1973 criou o Modelo Científico de Qualidade de Vida ou Modelo Popular de Qualidade de Vida (Paula et al., 2022; Rueda et al., 2014); Hackman & Oldham (1975) desenvolveram o Modelo de Dimensões Básicas de Tarefas (Paula et al., 2022); Limongi-França, em 1996, criou o Modelo Biopsicossocial e Organizacional BPSO-96 (Amâncio et al., 2021; Limongi-França, 2007) e Ferreira et al., (2023), trouxeram uma versão atualizada de indicadores de QVT avaliados macro e micro analiticamente, envolvendo o contexto do trabalho e o sentido do trabalho sob a ótica do funcionário (Ferreira et al., 2023; Cancian, 2020; Menezes & Gomes et al., 2010).

Estes estudiosos foram influências significativas nos estudos sobre QVT no ambiente público e contribuíram para a propagação e avanço do tema na atualidade (Correa & Silva, 2023; Butke, 2023; Silva, 2022; Ray & Pana-Cryan, 2021; Akram & Amir, 2020; Eurich, 2018; Ribeiro & Paz, 2011 e 2012). Eles também contribuíram para outras pesquisas sobre o tema em ambientes privados (Paula et al., 2022; Cancian, 2020; Amâncio et al., 2021; Rueda et al., 2014; Nunes, 2012; Mirkamali et al., 2011; Menezes & Gomes et al., 2010).

Outros estudiosos importantes na área incluem Nadler & Lawler (1983) e Chiavenato (1991), reconhecidos por seu trabalho na pesquisa sobre QVT. No entanto, este trabalho foca em Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Limongi-França (1996) e Ferreira et al., (2023) devido à relevância específica de suas pesquisas e por terem sido amplamente utilizados em outras investigações no contexto público. Esses modelos são fundamentais para a compreensão e desenvolvimento contínuo da QVT no ambiente público.

Assim, percebe-se que esses estudos ajudaram a decifrar melhor o tema da QVT, permitindo que novos pesquisadores criassem modelos mais adaptáveis ao contexto organizacional contemporâneo, tanto público quanto privado.

5.2. Qualidade de vida no serviço público

Correa & Silva (2023) destacam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visa qualificar o ambiente laboral como um todo, sendo usada no setor público para aumentar a produtividade, satisfação e preencher lacunas organizacionais. Akram e Amir (2020) descobriram que melhorar a

QVT dos professores universitários em Punjab é essencial para maximizar a produtividade e melhorar o ensino.

Eurich (2018) explica com base em pesquisas anteriores proposta por Ribeiro & Paz (2011 e 2012) que a QVT tem se tornado uma questão recorrente nas organizações, influenciada por fatores específicos do serviço público, como apoio operacional/ambiente de trabalho, jornada de trabalho, relações interpessoais, reconhecimento, recompensas e estímulo ao desenvolvimento profissional (Ribeiro & Paz, 2011 e 2012). Um ambiente de trabalho seguro e colaborativo, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e reconhecimento adequado são decisivos para a QVT (Eurich, 2018).

Butke (2023) acrescenta que a estabilidade no emprego e os processos burocráticos também influenciam a QVT no setor público. Ray & Pana-Cryan (2021) concluíram que uma jornada de trabalho flexível, incluindo home office, contribui para a felicidade, saúde e bem-estar dos funcionários.

Sobretudo, é importante destacar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um dos eixos que compõem a Agenda 3P da Administração Pública, estabelecida em 2005, destinada às três esferas governamentais (Federal, Estadual e Municipal). Embora a adesão à Agenda 3P seja voluntária, ela desempenha um papel crucial na promoção de responsabilidades socioambientais e de sustentabilidade nas atividades públicas. A QVT é parte integral dessa agenda, e os órgãos da administração pública que aderem à Agenda 3P devem implementar práticas que melhorem a qualidade de vida no trabalho de seus servidores (GOV, 2023).

Em resumo, a QVT no serviço público é influenciada por fatores como estabilidade no emprego, remuneração, carga de trabalho, ambiente de trabalho, recompensas e oportunidades de desenvolvimento profissional. Equilibrar esses elementos é essencial para o bem-estar, saúde e satisfação dos servidores públicos (Correa & Silva, 2023; Amorim, 2010).

5.3. Instrumentos atuais mais utilizados para medição de qualidade de vida no trabalho e seus indicadores

Em pesquisas sobre QVT, foram identificados diversos modelos atuais utilizados como instrumentos de medição, com indicadores variados para mensurar ambientes de trabalho. Quatro exemplos amplamente utilizados por organizações públicas e privadas, segundo estudos recentes, foram: 1- Instrumento WHOQOL-bref, 2- Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), 3- Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho e 4- Instrumento estatístico descritivo adaptado dos estudos de Walton (1973) e análise estatística multivariada.

Ressalta-se que estes instrumentos foram desenvolvidos com base em estudos clássicos e recentes de QVT de Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Limongi-França (1996) e Ferreira et al., (2023) além de serem utilizados em várias pesquisas sobre o tema.

5.3.1. Instrumento WHOQOL-bref

O WHOQOL-BREF, desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida relacionada à saúde em diferentes culturas e contextos. Composto por 26 itens, avalia quatro domínios principais: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, QVT: Um Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho, é amplamente utilizado em pesquisas e estudos clínicos para medir a qualidade de vida em diversos contextos e fornecer informações importantes para intervenções e políticas de saúde (Lopes-Pereira et al., 2020; Cancian et al., 2023; Gomes et al., 2022; Meller et al., 2020; Fleck et al., 2000).

- Domínio Físico aborda saúde física, dor, desconforto, níveis de energia, qualidade do sono, mobilidade, dependência de medicamentos e capacidade de trabalho;
- Domínio Psicológico inclui sentimentos positivos, habilidades cognitivas, autoestima, imagem corporal, sentimentos negativos e práticas espirituais;
- Domínio Relações Sociais refere-se a interações sociais, suporte social e satisfação com a vida;
- Domínio Meio Ambiente abrange segurança, condições do lar, situação financeira, acesso a serviços de saúde, oportunidades de aprendizado, participação em atividades recreativas, condições ambientais e transporte (Lopes-Pereira et al., 2020; Cancian et al., 2023; Gomes et al., 2022; Meller et al., 2020; Fleck et al., 2000).

Embora originalmente criado para mensurar a qualidade de vida em geral, o WHOQOL-BREF pode ser adaptado ao contexto de QVT. Atualmente, é escolhido em vários estudos para medir as condições de qualidade de vida no ambiente de trabalho (Lopes-Pereira et al., 2020; Gomes et al., 2022; Meller et al., 2020; Fleck et al., 2000).

5.3.2. Instrumento - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT)

O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), desenvolvido pelo Ergo Public, é uma ferramenta amplamente utilizada para pesquisa quantitativa e qualitativa sobre a qualidade de vida no trabalho. Concebido por Ferreira (2009) e aprimorado por Ferreira & Paschoal (2023), o IA_QVT utiliza uma escala Likert com coeficiente alfa de 0,94 e quatro questões abertas.

Ele permite uma análise rigorosa das opiniões dos trabalhadores, combinando abordagens quantitativas e qualitativas para um diagnóstico preciso (Ferreira, 2009; Ferreira et al., 2023).

O instrumento visa quatro objetivos principais: diagnóstico científico da percepção dos trabalhadores, informação para políticas de qualidade de vida, identificação de indicadores e monitoramento longitudinal (Ferreira et al., 2023). Composto por 61 itens quantitativos e questões sobre intenção de saída e afastamento, o IA_QVT utiliza análises estatísticas descritivas e inferenciais (Ferreira et al., 2023).

A parte qualitativa inclui análise de dados textuais pelo aplicativo IRaMuTeQ (Ferreira et al., 2023). Os indicadores avaliados incluem condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento profissional, e equilíbrio trabalho-vida social (Ferreira et al., 2023; Ledic et al., 2021; Antloga et al., 2020; Klein et al., 2017).

Em síntese, o IA_QVT é uma ferramenta estratégica para gestão da qualidade de vida no trabalho, oferecendo uma visão abrangente das percepções e necessidades dos trabalhadores, facilitando melhorias eficazes e otimizando o desempenho organizacional (Antloga et al., 2020).

5.3.3. Instrumento - QVT: Um Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho

Boas et al., (2017) aplicaram o modelo de Morin e Aranha (Morin, 2008) para avaliar sua aplicabilidade e eficácia no contexto universitário. Este modelo foi escolhido devido à sua adequação percebida ao ambiente acadêmico, apesar da existência de outros modelos validados para medir a qualidade de vida no trabalho.

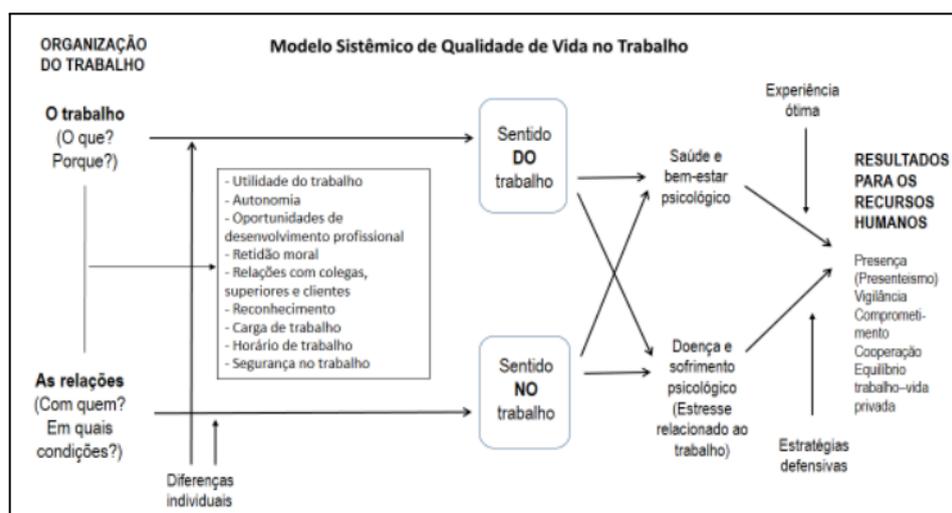


Figura 1 - Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho.

Fonte: Boas et al., 2017.

Boas et al., (2017) destacam que o contexto acadêmico enfrenta desafios significativos devido às transformações recentes, incluindo aumento de alunos e ênfase em pesquisa, resultando em impactos negativos na saúde física e mental dos profissionais do ensino. Eles utilizaram o modelo de Morin & Aranha (Morin, 2008) devido à sua relevância na compreensão do sentido e significado do trabalho no ambiente universitário. Este modelo incorpora indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), focando a organização do trabalho e seu impacto na saúde e desempenho dos profissionais (Boas et al., 2017).

5.3.4. Instrumento estatístico descritivo adaptado dos estudos de Walton (1973) e análise estatística multivariada

Este instrumento, baseado nos estudos de Walton (1973) sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi adaptado por Maia et al., (2012) com o uso de análise estatística multivariada para assegurar a confiabilidade dos resultados. Inicialmente, os autores aplicaram um questionário com 48 questões aos funcionários, seguido por uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) utilizando o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 17, obtendo resultados satisfatórios e validando o instrumento para estudos posteriores sobre QVT (Maia et al., 2012). A metodologia de análise fatorial multivariada é amplamente reconhecida por permitir a análise simultânea de múltiplas medidas do objeto de estudo (Bezerra; In Corrar et al., 2009).

Posteriormente, Souza et al., (2020) também utilizaram este instrumento, adaptando-o com uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) no SPSS, devido à sua eficácia na pesquisa empírica e na validação estatística de estruturas hipotéticas previamente propostas (Souza et al., 2020).

Segue abaixo o modelo acima citado:

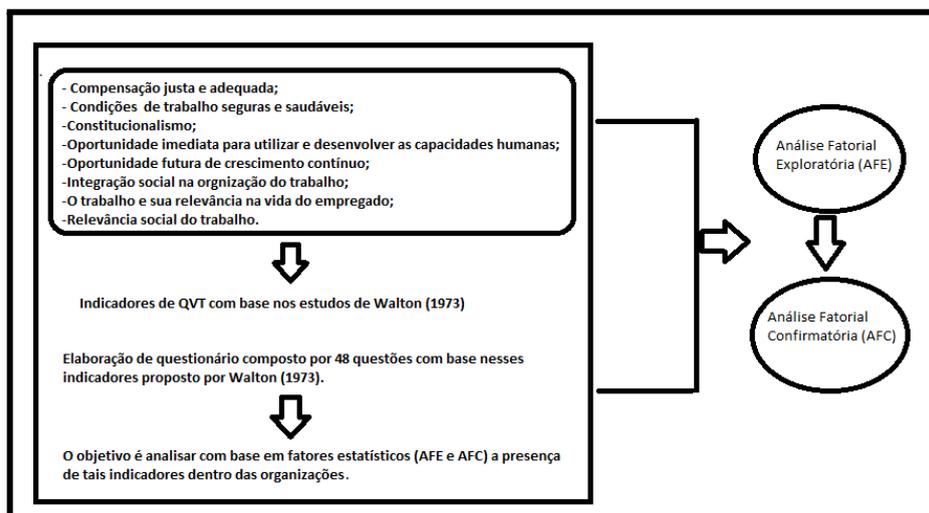


Figura 2 - Modelo estatístico descritivo de Qualidade de Vida no Trabalho adaptado por Maia et al., (2012) com base nos estudos de Walton (1973).

Fonte: Souza et al., (2020) apud Maia et al., (2012), adaptado pela autora para fins deste estudo, com base no modelo original.

Ao longo dos anos, vários estudos têm explorado a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), revelando a diversidade de abordagens para analisar seus fatores influenciadores, variando conforme o contexto de pesquisa. No ambiente público universitário, estes instrumentos mencionados anteriormente foram amplamente utilizados, direcionando o foco desta pesquisa.

Este estudo visa verificar a percepção dos servidores do IFPE, Campus Igarassu, em relação a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua satisfação com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo Instituto. Espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para os estudos sobre QVT no ambiente público de ensino, podendo também servir como fonte de pesquisa e feedback aos gestores do IFPE e setor de Gestão de Pessoas do IFPE, no surgimento de futuros direcionamentos sobre QVT no IFPE, campus Igarassu.

5.4. Políticas e programas de qualidade de vida no trabalho voltados para o serviço público federal

5.4.1. Início e idealização das políticas de qualidade de vida no trabalho no IFPE

O presente texto é baseado em uma entrevista qualitativa (ver Apêndice I), realizada com a servidora Marília, psicóloga que ocupou a função de gestora do Departamento de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (DDQV) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), esta que desenvolveu junto a outros servidores ações de QVT dentro do IFPE entre os anos de 2012 a 2020. Durante a entrevista, Marília compartilhou suas experiências e

direcionamentos sobre a criação e desenvolvimento das políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na instituição (Dias, 2024). Seguem as informações pertinentes ao tema proposto neste trabalho, de acordo com a entrevista realizada com a servidora.

As políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) tiveram seu início em 2011, com a chegada da psicóloga e servidora Marília à Diretoria de Gestão de Pessoas na Reitoria. A então Reitora Cláudia Sansil foi uma figura chave nesse processo, promovendo uma mudança de enfoque na gestão de pessoas. A transição de uma abordagem tradicional de Recursos Humanos para uma mais humanizada e focada no bem-estar dos servidores foi motivada por uma preocupação com a saúde dos servidores e pelo interesse dos próprios funcionários em atividades esportivas, inspirados pela cultura já estabelecida de práticas de esporte e lazer no Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN) (Dias, 2024).

5.4.2. Motivações e estruturação das ações de QVT

A motivação para desenvolver ações de QVT surgiu de uma combinação de interesses administrativos e demandas dos servidores. Em 2012, um questionário de QVT foi aplicado em todos os campi existentes, identificando lacunas e necessidades que levaram à implementação de diversos programas e ações (Dias, 2024).

Em 2014, foram estabelecidas duas portarias internas pela Reitora: uma autorizando os servidores da Reitoria a dedicarem duas horas semanais para atividades de QVT e outra delegando aos diretores dos campi a possibilidade de conceder a mesma quantidade de tempo para seus servidores. Essas iniciativas foram fundamentadas na busca por melhorar a saúde física, mental e o bem-estar geral dos servidores, com destaque para o feedback positivo recebido após a implementação das políticas (Dias, 2024).

5.4.3. Autonomia, organização e programas desenvolvidos

Cada Campis possui autonomia para desenvolver ações de QVT, conforme a delegação dada aos diretores gerais. Durante a gestão de Marília, todas as ações planejadas passavam pelo Departamento de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (DDQV) para conhecimento. O DDQV, na época, atuava de forma independente do Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), que funcionava como um braço separado dentro do departamento (Dias, 2024).

Os programas de QVT implementados incluíram cursos de capacitação, parcerias para Mestrado em Políticas Públicas, o Clube do Melhor Preço para descontos em produtos e serviços,

celebrações em datas comemorativas, e eventos como os Jogos dos Servidores. Dentre estes, os Jogos dos Servidores foram especialmente bem aceitos, enquanto o curso de ambientação para novos servidores, inicialmente oferecido virtualmente, teve melhor aceitação quando passou a ser presencial (Dias, 2024).

5.4.4. Percepções, avaliações e futuras ações

De acordo com Marília, os servidores relataram uma percepção positiva de melhora na qualidade de vida no trabalho, incluindo aspectos de saúde física, mental e felicidade no ambiente de trabalho. Embora não tenha sido especificado o uso de ferramentas de medição para avaliar os resultados dos programas, a participação e o feedback dos servidores indicaram uma adesão crescente e um impacto positivo das ações (Dias, 2024).

Para as futuras ações e continuidade dos programas de QVT, Marília sugeriu que a atual gestão do Departamento de Desenvolvimento e Atenção à Saúde (DDS) seja consultada para obter informações detalhadas e explorar possíveis novas iniciativas. Essa consulta é essencial para informar a atual responsável pelo DDS sobre este estudo, garantindo que ela esteja ciente das pesquisas e dos resultados encontrados. Além disso, busca-se entender sua visão sobre os feedbacks obtidos, e como esses direcionamentos poderão contribuir para o aprimoramento dos programas existentes e o desenvolvimento de novas ações de QVT no IFPE (Dias, 2024).

Em resumo, as ações de QVT no IFPE refletem um compromisso contínuo com a promoção de um ambiente de trabalho saudável e satisfatório, destacando a importância do cuidado com a saúde e o bem-estar dos servidores (Dias, 2024).

5.4.5. Programas atuais de qualidade de vida no trabalho voltados para o serviço público federal

Atualmente, no Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), o Departamento de Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida (DDQV) é vinculado ao Departamento de Desenvolvimento e Atenção à Saúde (DDS) (Dias, 2024). O DDQV é responsável por desenvolver programas para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Isso inclui cursos de capacitação, promoção de atividades esportivas e abordagem de temas relacionados ao avanço na carreira e bem-estar dos servidores (Portal IFPE, 2023).

Os programas atuais do DDQV focados em Qualidade de Vida no Trabalho incluem ginástica laboral, treinamentos funcionais, aulas de natação, treinamentos específicos para equipes, eventos esportivos e os Jogos dos Servidores, realizados em todos os campi desde 2015. Estes jogos visam

promover a integração social e esportiva entre os servidores, coordenados pelo Núcleo de Esporte e Lazer em colaboração com o Grupo de Trabalho de Educação Física, Esporte e Lazer, e incluem competições de diversas modalidades esportivas (Portal do IFPE, 2019).

É importante destacar que o Núcleo de Esporte e Lazer está diretamente ligado ao DDQV (Portal do IFPE, 2023). Além desses programas, a partir de maio de 2024, o IFPE através do DDQV/DDS oferece oficinas de Inteligência Emocional para os setores da Reitoria, visando desenvolver habilidades interpessoais e emocionais dos servidores. Este ciclo de oficinas está em fase inicial e ainda não foi estendido para todos os campi do IFPE (Portal do IFPE, 2023).

5.4.6. Programas existentes de QVT no IFPE, campus Igarassu

No campus Igarassu do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), está em vigor um programa de aulas de Taekwondo como iniciativa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) destinado aos servidores da instituição. Este programa foi desenvolvido mediante a criação de uma portaria específica (ANEXO I da Portaria CIGR/IFPE nº 31, de 04 de março de 2024), que estabelece critérios para a prática de atividades esportivas e culturais visando promover a autoestima, bem-estar, e reduzir o sedentarismo entre os servidores. O servidor Paulo Vítor é o responsável pela criação e desenvolvimento desse programa no IFPE, campus Igarassu. A participação no programa é facultativa, permitindo até 2 horas semanais para essas atividades nas instalações do campus, com a necessidade de apresentação de Termo de Adesão e atestado de saúde anual, coordenados pela Coordenação de Gestão de Pessoas (CGPE) do campus (Sousa, 2024).

A divulgação do programa é realizada pelo próprio servidor responsável, através de abordagens diretas nas salas do bloco administrativo e durante intervalos, como a pausa para o almoço, para incentivar a participação (Sousa, 2024). Apesar de não envolver o Departamento de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (DDQV) e Departamento de Desenvolvimento e Atenção à Saúde (DDS), o programa está respaldado pela Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação (Planalto.Gov.BR, 2023).

Paulo Vítor explicou que a motivação para criar o programa veio de sua experiência pessoal com Taekwondo desde a infância, percebendo a oportunidade de contribuir para o bem-estar dos colegas de trabalho através dessa prática (entrevista no Apêndice II). Ele observou que os servidores que aderiram ao programa demonstraram maior engajamento, motivação e ampliação da rede de contato dentro do campus (Sousa, 2024).

Sobre outros programas, o servidor não se recorda de nenhum que tenha sido efetivamente implementado, mencionando que tentativas anteriores não foram continuadas. Assim, pediu que verificasse com o CGPE o surgimento de outros programas (este tópico já está incluso na escala Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT) que será aplicada também aos servidores do CGPE) (Sousa, 2024).

Embora não tenha havido comunicação formal sobre o programa desenvolvido diretamente pelo campus Igarassu com o DDQV e DDS ou outros departamentos da Reitoria do IFPE envolvidos com QVT, Paulo Vítor não identificou contratempos significativos, citando exemplos de programas semelhantes implementados com sucesso em outros campi do IFPE. Ele sugere, no entanto, um maior envolvimento do DDQV e DDS nos campi e uma melhor divulgação dos programas desenvolvidos pela reitoria para aumentar a adesão dos servidores, especialmente nos campi mais distantes (Sousa, 2024).

Essas informações foram obtidas em uma entrevista qualitativa realizada em 26 de junho de 2024, com Paulo Vítor, que proporcionou subsídios cruciais para esta pesquisa sobre as práticas de QVT implementadas diretamente pelo campus Igarassu do IFPE (Sousa, 2024).

Ressalta-se que durante a entrevista, foi observado que o programa de aulas de Taekwondo, como uma iniciativa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), demonstra impacto positivo em todos os domínios avaliados pela Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT) (ver Apêndice V). Este programa abrange aspectos físicos, psicológicos, relações sociais e meio ambiente, contribuindo para melhorar a saúde física e mental dos participantes, além de fortalecer suas interações interpessoais, conforme percebido pelo entrevistado (Sousa, 2024). Detalhes sobre a Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT), desenvolvida especificamente para este estudo com base no referencial teórico, serão apresentados no item 6.1 da Metodologia.

5.4.7. Mensuração da satisfação dos servidores públicos

A satisfação no ambiente de trabalho é um tema de grande relevância, especialmente no setor público, onde a qualidade das condições de trabalho oferecidas pela instituição está intimamente ligada à satisfação dos servidores, conforme apontado por Oliver (1993). No contexto dos servidores públicos, essa satisfação é decisiva, pois impacta diretamente a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade (Silva, 2022).

Gupta & Dev (2012) ampliam essa compreensão ao destacar que a satisfação dos servidores públicos envolve tanto aspectos emocionais, como contentamento e realização, quanto fatores relacionados ao ambiente de trabalho, como segurança e reconhecimento. A avaliação dessa

satisfação é frequentemente realizada por meio de pesquisas de clima organizacional, utilizando escalas de Likert para medir a percepção dos funcionários sobre diversos aspectos do trabalho (Hernandez, 2006).

Kotler e Keller (2006) sugerem que as pessoas satisfeitas tendem a demonstrar maior comprometimento com suas funções e são menos propensas a resistir a mudanças organizacionais, um aspecto crucial para a modernização dos serviços públicos. Paiva et al., (2009) acrescentam que a satisfação está diretamente relacionada ao reconhecimento das necessidades e expectativas dos servidores pela gestão pública, o que contribui para a motivação e o aprimoramento do desempenho.

A teoria da desconformidade de expectativas, discutida por Oliver (1980), sugere que a satisfação surge da comparação entre as expectativas que se têm sobre algo e a realidade realmente encontrada. Quando a instituição pública atende ou supera as expectativas, os servidores tendem a apresentar níveis mais altos de satisfação, refletindo-se em melhor desempenho e menor rotatividade (Silva, 2022).

Klein et al., (2017) destacam que, no setor público, os fatores motivacionais intrínsecos, como a percepção da importância do trabalho realizado, exercem uma influência maior na motivação dos servidores, ressaltando a importância de mensurar esses aspectos. Diante das crescentes demandas por serviços públicos de qualidade e da necessidade de retenção de talentos, medir a satisfação dos servidores torna-se uma estratégia essencial.

Estudos como os de Alawneh et al., (2013) mostram que a satisfação no trabalho está ligada não apenas às condições físicas e salariais, mas também ao suporte organizacional e às oportunidades de desenvolvimento profissional. Compreender e melhorar a satisfação dos servidores pode resultar em um ambiente de trabalho mais produtivo e eficiente, beneficiando tanto os funcionários quanto o público atendido.

Os fatores intrínsecos que influenciam a satisfação e motivação do servidor público incluem o prazer em realizar o trabalho, a identificação com suas funções, o desenvolvimento pessoal e profissional, o status do cargo, a busca por responsabilidade e autonomia, e o reconhecimento dos colegas. Já os fatores extrínsecos, como o salário, embora ajudem a reduzir desconfortos básicos, não têm impacto significativo na satisfação geral do trabalhador (Klein et al., 2017).

A rotina de trabalho, marcada por alta previsibilidade e pouca diversidade de experiências e habilidades, pode afetar negativamente a satisfação do servidor, conforme apontado por Ladeira et al., (2012). Em contrapartida, Silva (2022) observa que a clareza nas expectativas dos superiores sobre o desempenho do servidor contribui positivamente para sua satisfação, ao evitar

ambiguidades. Programas de treinamento, crescimento profissional e desenvolvimento de habilidades são fundamentais para aumentar a produtividade e a satisfação, reduzindo o estresse no trabalho. O feedback regular dos superiores e usuários também é essencial, pois ajuda a direcionar o trabalho do servidor, aumentando a especificidade e, conseqüentemente, a satisfação. No entanto, a falta de planejamento ou metas conflitantes pode gerar instabilidade, afetando tanto a produção quanto a satisfação, tornando o trabalho mais burocrático e menos gratificante (Silva, 2022).

De acordo com Almeida et al., (2023), medir a satisfação dos servidores é essencial para garantir a qualidade de vida no trabalho, especialmente no setor público, onde a motivação e o bem-estar dos funcionários estão diretamente ligados à eficiência e à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Ao avaliar regularmente a satisfação dos servidores, as instituições podem identificar áreas que necessitam de melhorias, como condições de trabalho, oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento, e implementar estratégias que elucidem num local laboral mais produtivo e seguro. Dessa forma, não só se melhora o desempenho organizacional, mas também se fortalece o compromisso dos servidores com suas funções, resultando em uma administração pública mais eficaz e em serviços de maior qualidade para a população (Almeida et al., 2023).

5.5. Delimitações do estudo

O estudo proposto abordará a percepção dos servidores do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), campus Igarassu, quanto à qualidade de vida no trabalho e sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto. A pesquisa se concentra em compreender como os servidores do IFPE, campus Igarassu percebem os diversos aspectos que influenciam sua qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como medir a satisfação desses servidores sobre as políticas, programas e práticas implementados pelo Instituto. Isso será realizado por meio de uma análise quali-quantitativa da percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua importância, assim como sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas no Instituto.

As delimitações do estudo concentram-se exclusivamente na percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, em 2024, sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua importância, bem como na medição da satisfação desses servidores em relação às políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto.

Acredita-se que, ao final deste estudo, ele poderá contribuir significativamente para os gestores e o setor de Gestão de Pessoas do campus Igarassu, fornecendo um feedback valioso sobre

a percepção dos servidores quanto à QVT e sua importância, assim como a satisfação desses servidores com as políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto. Ressalta-se que, até o momento, este será o primeiro estudo a abordar esse tema no IFPE, campus Igarassu.

Com isso, espera-se que os resultados que serão encontrados possam enriquecer a literatura sobre QVT no ambiente público de ensino, sendo relevante para o contexto acadêmico. Além de fornecer um feedback detalhado para os gestores e setor de gestão de pessoas do IFPE, campus Igarassu, sobre a perspectiva dos servidores do campus Igarassu sobre QVT, medindo sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementados pelo Instituto. Espera-se que os resultados aqui identificados contribuam como fonte de pesquisa e no surgimento de futuras compreensões, desenvolvimento de novos estudos e implantação de novas melhorias que o Instituto poderá realizar nas políticas, programas e práticas existentes de qualidade de vida no trabalho.

6. METODOLOGIA

Para fins desse estudo, o presente trabalho trouxe uma abordagem do problema pelo método descritivo de pesquisa de campo (empírica), tipo exploratória, de natureza quali-quantitativa, onde se aplicará um questionário de perguntas fechadas. Conforme Cancian et al., (2023), a pesquisa quali-quantitativa tem um caráter exploratório e descritivo, com delineamento e abordagem comparativa entre variáveis.

Para a viabilidade desta pesquisa no contexto de um ambiente público educacional, será testada a combinação dos principais pontos das teorias precursoras de Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Limongi-França (1996, 2007), e Ferreira et al., (2023) e indicadores encontrados em pesquisas sobre QVT no ambiente público. Do mesmo modo em conjunto será feita uma fusão de indicadores presentes nos instrumentos de medição da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) mencionados nesta pesquisa: WHOQOL-BREF da OMS, Inventário de Avaliação de QVT (IA_QVT) de Ferreira et al., (2023), Instrumento Sistêmico de QVT de Morin e Aranha (2008), e o instrumento estatístico adaptado por Maia et al., (2012) dos estudos de Walton (1973) e outros indicadores encontrados em pesquisas na área pública. Dado que esses estudos foram validados com resultados eficazes, acredita-se que a adaptação desses critérios para o ambiente público será altamente relevante.

Percebe-se que uma adaptação e fusão dessas teorias, domínios e subindicadores e instrumentos em um novo modelo que será aplicado ao contexto organizacional do IFPE, campus

Igarassu, poderá facilitar uma análise mais apurada dos resultados que serão encontrados no locus desta pesquisa.

Considera-se que isso poderá facilitar os estudos atuais tanto no setor público quanto no privado, podendo contribuir para inovações na área de QVT, justamente porque se mesclará num instrumento o que mais se utiliza atualmente nas pesquisas atuais sobre QVT, cujo material acadêmico foi obtido em bases de dados confiáveis, tais como: Plataforma Capes, Google Acadêmico, e Plataforma Cielo, assegurando dessa forma a qualidade dos dados e informações aqui mencionados.

Em consonância, busca-se, por meio de uma escala (adaptada de estudos precursores de QVT, de indicadores encontrados em estudos sobre QVT no ambiente público e instrumentos validados de QVT mencionados anteriormente neste estudo), denominada **Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT)**, avaliar a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu sobre o conhecimento de QVT e sua importância, seus conhecimentos sobre as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no IFPE e se são usuários delas, além de medir a satisfação desses servidores com essas políticas, programas e práticas de QVT implementadas no IFPE.

Dessa forma, por se tratar de uma pesquisa empírica com características quali-quantitativa será dividida em três momentos, estes que seguirão abaixo:

1º momento: Aplicar-se-á a Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT). Essa escala é basicamente um questionário prático, também dividido em três partes abaixo informadas:

- a) Primeira parte: de maneira geral, serão aplicadas 7 questões fechadas sobre fatores sociodemográficos, visão sobre QVT e sua importância no IFPE
- b) Segunda parte: serão aplicadas 20 questões fechadas com opções de respostas direcionadas pela escala Likert.

Obs.:

- Na primeira e segunda parte se identificará as características gerais dos respondentes, e se analisará a visão dos servidores sobre QVT e sua importância, assim como seus conhecimentos sobre as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no IFPE, verificando se são usuários dessas iniciativas.
- Essas 20 perguntas da segunda parte serão subdivididas por quatro domínios de QVT escolhidos para análise desta pesquisa (físico/biológico, psicológico, social e meio ambiente).

Em tempo, sobre a escala Likert, esta é uma ferramenta comumente utilizada para fins de aplicação de questionários em pesquisa de campo, pois é de fácil entendimento e esta pode ser

combinada com outros instrumentos de pesquisa, tais como o que será aplicado nesse estudo (Mazurek, 2021; Gante, 2020).

c) Terceira parte: será composta por 3 questões fechadas. O intuito através dessas perguntas é medir a satisfação do servidor com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto.

- Dessa forma, através das três perguntas fechadas se avaliará como o servidor percebe a presença dos domínios de QVT nas políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE e sua satisfação com tais iniciativas implementadas pelo Instituto.

- Assim, na primeira pergunta, que terá como opção de respostas “sim” ou “não”, será averiguada a percepção do servidor sobre a presença dos domínios de forma geral nas políticas, programas e práticas de QVT do IFPE.

- Na segunda pergunta, que terá como opção de resposta os próprios indicadores de QVT, se pedirá ao servidor para identificar quais domínios de qualidade de vida no trabalho mais se sobressaem nas políticas, programas e práticas implementadas IFPE.

- Em sequência, na terceira pergunta, será avaliado o grau de satisfação geral do servidor com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE. O intuito é entender de maneira macro de 0 à 10.

2º momento: após a realização da pesquisa de campo com a aplicação da Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT), o próximo passo envolve uma análise estatística descritiva, visto que, conforme abordado por Ferreira (2020) através dela se consegue de diferentes maneiras organizar, descrever, analisar e interpretar um conjunto de dados e respostas advindas de um tipo de pesquisa.

Ressalta-se que os dados da pesquisa serão tabulados e processados pelo Statistical Package for Social Science (SPSS). Através disso, se levantará os indicadores observados pelos servidores do IFPE, campus Igarassu, como sendo essenciais para a qualidade de vida no trabalho (QVT) (estes subdivididos nos domínios de QVT escolhidos para este estudo com base na literatura mencionada) e sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas pelo IFPE.

3º momento: a partir dos resultados dessa pesquisa e análise apurada pretende-se oferecê-los como fonte de estudo sobre a área de QVT, servindo como enriquecimento da literatura sobre o tema. Além disso, pretende-se fornecer os resultados encontrados neste estudo em forma de feedback aos gestores e setor de Gestão de Pessoas do IFPE, justamente por acreditar que tais achados possam contribuir como base para o surgimento de futuros direcionamentos relacionados à QVT no IFPE.

6.1. Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT)

A escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT), adaptada à fusão de teorias, escalas (ver Apêndices III e IV), indicadores consolidados de QVT é uma ferramenta (questionário) simples de fácil aplicação (ver Apêndice V). Conforme informado anteriormente, o intuito é de adaptar instrumentos bastante utilizados atualmente em pesquisa sobre QVT e indicadores de medição de QVT observados em estudos na área pública. Ressalta-se que estes instrumentos se baseiam nos estudos consolidados da área de QVT, referenciados neste estudo. Dessa forma, para se obter a EPQVT foi feita uma fusão dos seguintes instrumentos e indicadores, conforme figura 3:

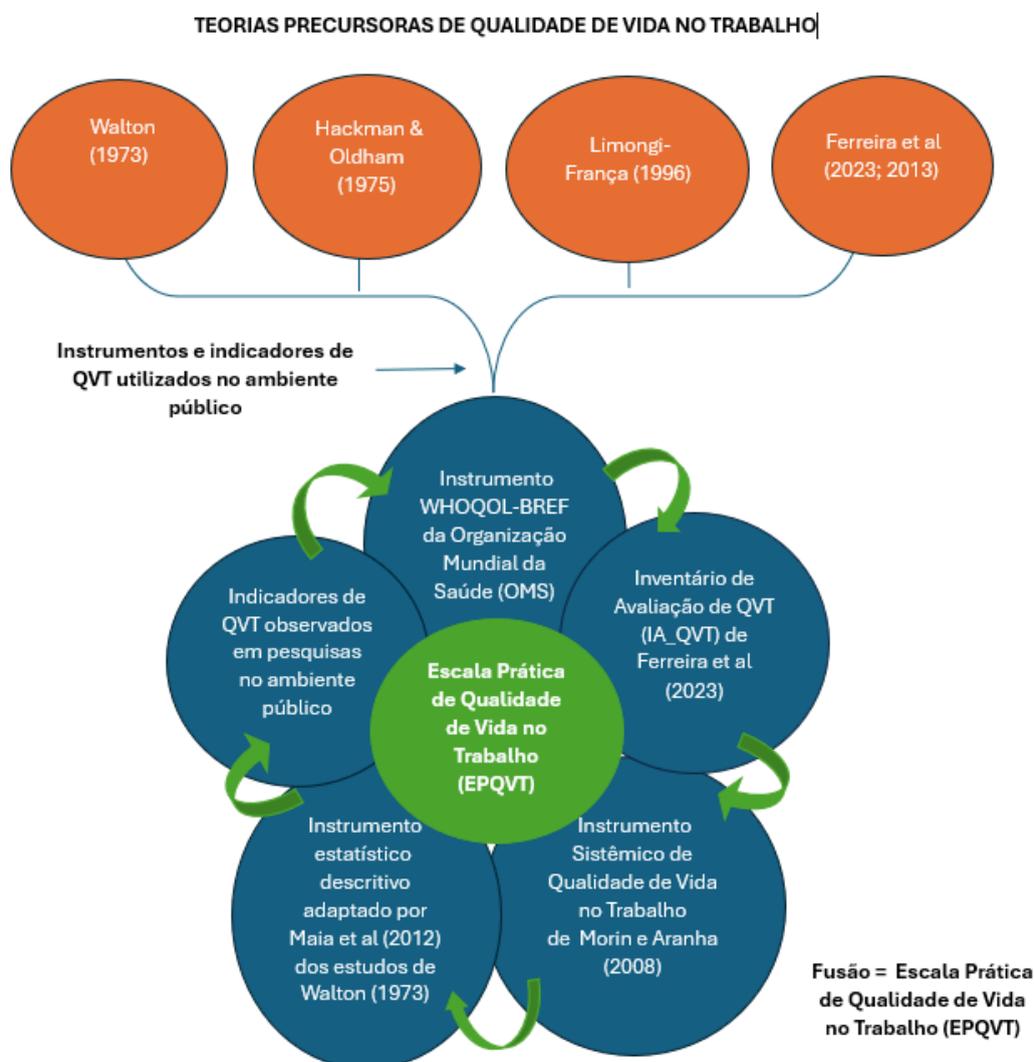


Figura 3 -Criação da EPQVT através da fusão dos instrumentos de QVT e indicadores observados no ambiente público.

Fonte: Elaboração própria.

6.2. Lócus da pesquisa - amostra

Atualmente, o IFPE, Campus Igarassu possui em seu quadro de servidores efetivos (técnicos administrativos e professores) um total de 64 servidores, distribuídos em 33 docentes efetivos, 05 docentes substitutos e 26 servidores técnicos-administrativos (CGPE, 2024). A pesquisa será realizada com todos os servidores por se tratar de um quantitativo pequeno e de fácil apuração. Todavia, por se tratar de um questionário que será aplicado tanto em formato online, quanto presencial, poderá ocorrer recusa do servidor e caso isso ocorra será informado nos resultados desta pesquisa.

Sobre o IFPE, é importante frisar que o campus Igarassu, faz parte da terceira expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica que foi instituída pela Lei nº 11.195/2005, onde as atividades acadêmicas iniciaram a partir de 16 de outubro de 2014 em sedes provisórias, mas só em 2021, o Campus iniciou suas atividades na sede definitiva localizada em zona rural, no endereço: Rodovia BR-101 Norte, Km 29, s/nº, Engenho Ubu – CEP: 53659-899 – Igarassu/PE (Portal IFPE, 2024).

Para essa pesquisa, não foram incluídos os funcionários terceirizados e estagiários do Campus Igarassu. Apenas os professores substitutos foram incluídos, visto que são servidores contratados pelo IFPE, regidos pela Convenção Coletiva do Trabalho (CLT). Os demais terceirizados e estagiários por serem regidos por contrato de prestação de serviço e por variar a participação destes nos programas de qualidade de vida oferecidos no IFPE (depende do contexto de cada setor e autorização da chefia), se percebeu que poderia afetar na apuração dos dados que serão coletados, o que prejudicaria o foco deste estudo.

Dessa forma, o número total de servidores do IFPE, campus Igarassu no ano de 2024 (CGPE, 2024) que serão entrevistados e se terá os dados coletados são:

Quantitativo de servidores do IFPE, campus Igarassu em 2024.	
Nº de servidores	Total
Docentes efetivos	33
Docentes substitutos	5
Servidores distribuídos nos demais setores administrativos	26

Total de servidores em 2024:	64
-------------------------------------	-----------

Quadro 1: Quantitativo de servidores do IFPE, campus Igarassu em 2024.

Fonte: Elaboração própria com os dados advindos do CGPE (2024).

Em síntese, pretende-se com a aplicação do questionário, realizar a coleta os dados necessários para identificação do objeto de estudo em relação ao problema de pesquisa abordado, buscando com isso identificar a percepção dos servidores do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE), campus Igarassu, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a satisfação com as políticas, programas e práticas adotadas pelo Instituto.

Portanto, projeta-se fornecer um feedback aos gestores e setor de Gestão de Pessoas do IFPE campus Igarassu da percepção dos servidores sobre a QVT e sua importância, avaliando sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto. Acredita-se que os resultados desse estudo possam contribuir para o surgimento de futuros direcionamentos, possíveis melhorias nas ações, práticas, políticas e programas já adotados pelo IFPE e no desenvolvimento de outras visando a melhoria da qualidade de vida no serviço público. Da mesma forma, acredita-se na relevância acadêmica dessa pesquisa, que poderá servir como enriquecimento da literatura sobre QVT no contexto de instituições de ensino superior e oferecendo subsídios para estudos futuros e estratégias de promoção do bem-estar em outras organizações.

7. ANÁLISE DOS RESULTADOS

7.1. Numeração das questões - subindicadores de QVT

Para facilitar a compreensão e a organização dos resultados, bem como a utilização da ferramenta SPSS na análise estatística dos dados (correlação, diagnóstico de colinearidade, fator de regressão linear, inflação da variância, regressão de resíduos padronizados e índice de condição), as questões aplicadas, referentes aos indicadores de QVT, foram representadas por siglas numeradas. Essas siglas foram utilizadas em toda a análise dos dados e nos quadros elaborados. A seguir, apresenta-se o quadro com as siglas dos subindicadores:

Subindicadores Socioeconômicos (SSD) e visão sobre QVT e sua importância no IFPE	Sigla
1 - Qual o seu sexo?	SSD1

2 - Qual a sua idade?	SSD2
3 - Qual o seu grau de escolaridade?	SSD3
4 - Você conhece as políticas, programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE?	SSD4
5- Se a resposta for "sim" poderias sinalizar quais? Essa pergunta poder ter mais de uma resposta.	SSD5
6 - Você utiliza ou já participou de algum programa ou prática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE e no campus Igarassu?	SSD6
7 - Se sua resposta foi "Sim", qual o programa ou prática oferecido pelo IFPE e no Campus Igarassu que você participou ou utiliza? Essa pergunta poder ter mais de uma resposta.	SSD7
Grupo Domínio Físico/Biológico (DF)	Sigla
8 - Como você avalia o ambiente, condições e apoio operacional do seu trabalho? (Subindicador: Organização do trabalho, apoio operacional, ambiente, condições laborais seguras e adequadas).	DF1
9- Como você avalia a carga, horário e tipo de jornada laboral dentro do IFPE? (Subindicador: carga de trabalho, horário e jornada).	DF2
10- Como você avalia os sistemas utilizados pelo IFPE e seu acesso à informação na condução de suas atividades? (Subindicador: acesso à informação e sistemas).	DF3
11- Como você avalia a sua autonomia, liberdade de exercer suas atividades e atribuições, de acordo com as normas e rotinas laborais? (Subindicador: autonomia, burocracia, processos, utilidade no trabalho).	DF4
12- Como você avalia a sua estabilidade no serviço prestado dentro do IFPE? (Subindicador: recompensas, estabilidade no emprego, constitucionalismo).	DF5
13 - No IFPE, como você avalia a sua remuneração, oportunidade de crescimento, promoção e demais benefícios oferecidos (alimentação, plano de saúde, auxílio creche, aposentadoria, etc)? (Subindicador: benefícios e recompensas).	DF6
Grupo Domínio Psicológico (DP)	Sigla
14- Como você avalia no IFPE o feedback em seu ambiente de trabalho, reconhecimento e oportunidade de desenvolvimento profissional (de poder evoluir em sua escolaridade)? (Subindicador: reconhecimento e desenvolvimento profissional).	DP1
15 - Como você avalia as regras de conduta moral do IFPE e sua aplicabilidade?	DP2

(Subindicador: retidão moral).	
16 - Como você avalia a preservação de seus direitos trabalhistas no IFPE? (Subindicador: constitucionalismo).	DP3
17 - Como você avalia a sua satisfação/motivação pelo trabalho e os impactos em sua produtividade? (Subindicador: relevância do trabalho na vida do empregado).	DP4
18 - Como identifica a importância do IFPE na preocupação com o bem-estar de seus funcionários, sociedade e meio ambiente? (Subindicador: relevância social no trabalho).	DP5
19 - Como você avalia a gestão do seu tempo dedicado ao trabalho e os impactos em sua vida pessoal? (Subindicador: equilíbrio trabalho e vida pessoal).	DP6
Grupo Domínio Social (DS)	Sigla
20 - Como você avalia o impacto do trabalho em equipe e sua cooperação nas atividades dentro do IFPE? (Subindicador: trabalho e cooperação da equipe).	DS1
21 - Como você avalia o seu relacionamento interpessoal no ambiente laboral - feedback bilateral (com os colegas, superiores, alunos e clientes)? (Subindicador: integração social, relacionamento interpessoal com colegas, superiores e clientes).	DS2
22 - Como você avalia a isonomia e sua liberdade de expressão dentro do IFPE? (Subindicador: constitucionalismo e valores comunitários).	DS3
Grupo Domínio Meio Ambiente (DMA)	Sigla
23 - Como você avalia as condições de segurança, saúde e ergonomia no trabalho no IFPE? (Subindicador: segurança e saúde no trabalho, ergonomia, condições seguras).	DMA1
24 - Como consideras, hoje, a acessibilidade e deslocamento ao IFPE, campus Igarassu? (Subindicador: acessibilidade e deslocamento ao trabalho).	DMA2
25 - Como consideras a influência do modelo híbrido (home office) em sua qualidade de vida no trabalho? (Subindicador: home office).	DMA3
26 - Como você avalia as ações governamentais do IFPE para a preservação sustentável de sua imagem organizacional? (Subindicador: imagem da empresa, relevância corporativa e sustentabilidade).	DMA4
27 - Como identifica o estímulo do IFPE em seu desenvolvimento	DMA5

profissional e crescimento dentro do Instituto? (Subindicador: estímulo ao desenvolvimento e crescimento profissional).	
Relação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE	Sigla
28 - Você identifica nas políticas, programas e práticas de Qualidade de vida no Trabalho desenvolvidos pelo IFPE a presença dos indicadores (1 - domínio Físico/Biológico; 2 - Psicológico; 3 - Social e 4 - Meio ambiente/Organizacional)?	RPPPQVT1
29 - Se a resposta for "sim", qual desses domínios mais estão presentes nessas políticas, programas e práticas oferecidos pelo IFPE? Podes marcar mais de uma resposta.	RPPPQVT2
Avaliação geral do grau de satisfação do servidor do IFPE, campus Igarassu com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no IFPE.	Sigla
30 - Avalie de 1 à 10 o grau geral de satisfação atual com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação):	GSPPPQVT 1

Quadro 2: Descrição das siglas das questões aplicadas.
Fonte: Elaboração própria.

7.2. Análise descritiva por grupo de domínio

Dos 64 servidores lotados no IFPE – Campus Igarassu, 52 participaram da pesquisa, o que representa uma taxa de retorno de 81,25% na aplicação do questionário. Esse percentual é considerado satisfatório e representativo para os fins da presente pesquisa de campo. Entre os respondentes, 57,7% são do sexo masculino e 42,3% do sexo feminino. Em relação à faixa etária, 65,4% encontram-se entre 31 e 40 anos, 25% entre 41 e 50 anos, e 9,6% possuem mais de 50 anos. Quanto à escolaridade, 59,6% dos participantes possuem título de mestre ou doutor, enquanto 36,5% possuem especialização.

Com base nesses dados, o primeiro aspecto analisado por meio da aplicação da escala EPQVT foi a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Conforme descrito no capítulo de Metodologia, os indicadores de QVT foram organizados em grupos ou domínios (Físico/Biológico, Psicológico, Social e Meio Ambiente), com subindicadores associados a cada um deles. Essa subdivisão, baseada no instrumento WHOQOL-bref, desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), este que também foi utilizado em pesquisas de Lopes-Pereira et al. (2020), Cancian et al. (2023), Gomes et al. (2022),

Meller et al. (2020) e Fleck et al. (2000). Limongi-França (1996, 2007) também divide e mensura a QVT em indicadores bastante semelhantes aos adotados neste estudo (dimensões biológica, psicológica, social e organizacional). Além desse instrumento, também foi feita a fusão com o Inventário de Avaliação de QVT (IA_QVT) de Ferreira et al., (2023), Instrumento Sistêmico de QVT de Morin e Aranha (2008), o instrumento estatístico adaptado por Maia et al., (2012) e indicadores de QVT presentes em estudos voltados a área pública, justamente por observar nesses estudos, a existência de fatores que se relacionam com os grupos de domínios informados acima. Percebeu-se que a fusão desses instrumentos e indicadores avaliados na área pública seria a melhor alternativa para mensuração dos assuntos que remetem a qualidade de vida no trabalho dentro IFPE, campus Igarassu (Quadro da fusão nos Apêndices III e IV).

Dessa forma, na EPQVT foi observado o conhecimento do servidor sobre aspectos que envolvem a QVT, se sabem sobre as Políticas, Programas, Práticas de QVT implementadas pelo Instituto, e se são usuários dessas ações de QVT no IFPE, além de medir o grau de satisfação desses servidores com tais Políticas, Programas, Práticas implementadas pelo IFPE.

Com base nos 4 grupos de domínios de QVT escolhidos para análise descritiva deste estudo, seguem os resultados encontrados. Percebeu-se nos resultados obtidos, seguindo a regra da escala Likert, as seguintes pontuações:

- Domínio Físico: os servidores classificaram esse domínio de maneira mediana, nem ruim nem bom, tanto no que se refere ao conhecimento sobre QVT quanto à presença de ações relacionadas ao aspecto físico do trabalho. A média de respostas foi de 3,62 (Tabela 1).

Estatísticas Descritivas						
Domínio Físico/Biológico						
Subindicadores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
DF1	52	1	5	3,58	0,936	0,876
DF2	52	1	5	3,67	1,080	1,166
DF3	52	1	5	3,08	1,082	1,170
DF4	52	1	5	3,92	0,967	0,935
DF5	52	2	5	4,10	0,721	0,520
DF6	52	1	5	3,37	1,048	1,099
			Média	3,62	0,972	0,961

Tabela 1: Grupo Domínio Físico/Biológico
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

- Domínio Psicológico: assim como no domínio físico, os resultados foram medianos, com uma pontuação de 3,54 (Tabela 2).

Estatísticas Descritivas						
Domínio Psicológico						
Subindicadores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
DP1	52	1	5	3,50	1,057	1,118
DP2	52	1	5	3,73	0,843	0,710
DP3	52	1	5	3,85	0,777	0,603
DP4	51	1	5	3,57	1,044	1,090
DP5	52	1	5	3,13	1,103	1,217
DP6	52	1	5	3,48	1,111	1,235
			Média	3,54	0,989	0,996

Tabela 2: Grupo Domínio Psicológico
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

- Domínio Social: este indicador apresentou uma leve melhora na percepção dos servidores, com uma média de 3,89. O desvio padrão foi menor em relação aos outros domínios, registrando 0,825, e a variância foi de 0,701 (Quadro 5).

Estatísticas Descritivas						
Domínio Social						
Subindicadores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
DS1	52	1	5	3,65	0,905	0,819

DS2	52	2	5	4,19	0,627	0,394
DS3	52	1	5	3,83	0,944	0,891
			Média	3,89	0,825	0,701

Tabela 3: Grupo Domínio Social.
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

- Domínio Meio Ambiente: Esse foi o indicador com a menor pontuação, alcançando apenas 3,29, indicando uma menor aceitação na percepção dos servidores sobre sua relação com a QVT (Tabela 4).

Estatísticas Descritivas						
Domínio Meio Ambiente						
Subindicadores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
DMA1	52	1	5	3,25	1,027	1,054
DMA2	52	1	4	2,58	1,016	1,033
DMA3	52	1	5	3,98	0,874	0,764
DMA4	51	1	5	3,29	0,901	0,812
DMA5	52	1	5	3,35	1,083	1,172
			Média	3,29	0,980	0,967

Tabela 4: Grupo Domínio Meio Ambiente
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

Com base nesses dados, percebe-se que, na percepção dos servidores, o domínio social é o mais identificado e reconhecido como Grupo de Domínio da QVT e mais bem avaliado (Média de 3,89). Nesse domínio, foram analisados subindicadores, tais como trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, isonomia e liberdade de expressão dentro do IFPE. Esse resultado está alinhado com os achados de Limongi-França (1996, 2007) e Amâncio et al. (2021), que apontam que um bom relacionamento entre colegas, aliado à liberdade de expressão e à ausência de favoritismos, contribui significativamente para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

7.2.1. Presença dos Domínios de QVT nos Programas oferecidos pelo IFPE

No contexto geral da presença dos indicadores de QVT nas Políticas, Programas e Práticas do IFPE, 51,9% dos servidores responderam que sim (gráfico 1). Embora o percentual seja superior a 50%, ele ainda é considerado mediano, especialmente ao se analisar cada domínio individualmente. Esse ponto merece maior atenção, pois, conforme demonstrado por Zwielewski & Tolfo (2016), quanto maior a disseminação das ações de QVT e conhecimento dos funcionários sobre o tema, maior será a aceitação, pois perceberão os benefícios tanto no ambiente de trabalho quanto em sua vida social e familiar.

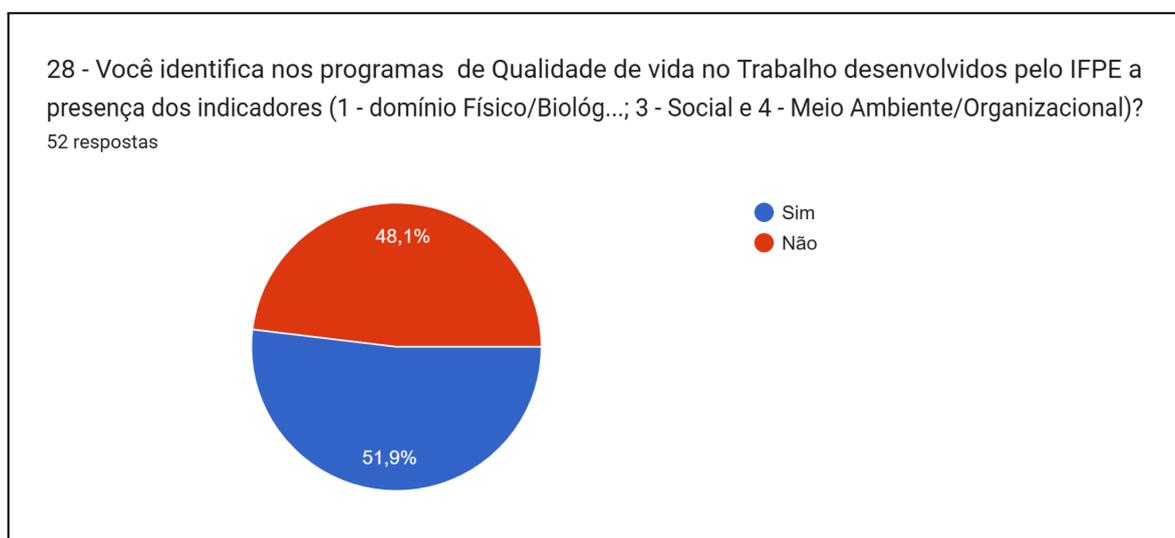


Gráfico 1: Visão do servidor sobre a presença dos domínios de QVT nos programas oferecidos pelo IFPE
Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

Por outro lado, ao serem questionados sobre quais domínios estão mais presentes nas Políticas, Programas e Práticas implementadas pelo IFPE, os servidores destacaram o Físico/Biológico (81,5%) e o Social (74,1%) (gráfico 2). É importante ressaltar que os servidores puderam selecionar mais de uma alternativa, o que indica que esses dois domínios são os mais reconhecidos nas ações institucionais.

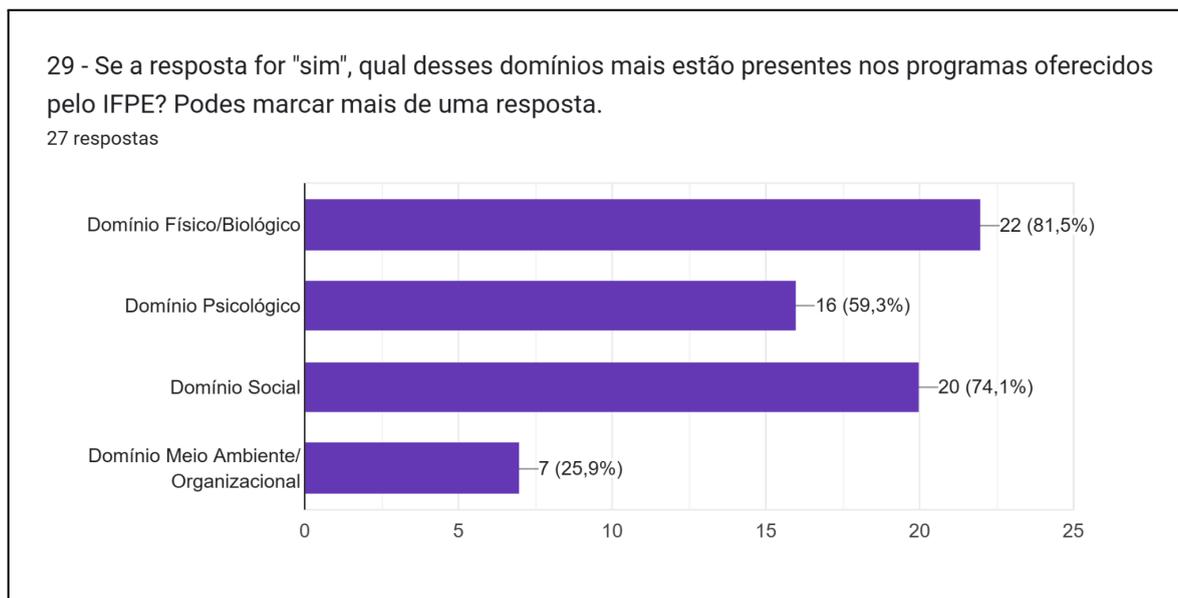


Gráfico 2: Domínios de QVT mais presentes nos programas oferecidos pelo IFPE

Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

No domínio Físico/Biológico, foram analisados subindicadores relacionados às condições físicas do trabalho, tais como: organização do trabalho, apoio operacional, ambiente, condições laborais seguras e adequadas, carga de trabalho, horário e jornada, acesso à informação e sistemas, autonomia, burocracia, processos, utilidade no trabalho, recompensas, estabilidade no emprego, constitucionalismo, benefícios e recompensas. Como se trata de fatores amplamente abordados em estudos sobre QVT, esse resultado era esperado. De acordo com Correa & Silva (2023), os aspectos físicos e biológicos do trabalho influenciam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e são, em geral, mais fáceis de serem implementados pelas organizações, contribuindo para o aumento da produtividade. Essa constatação também corrobora os estudos de Eurich (2018) e Ribeiro & Paz (2011, 2012), que apontam que a QVT está diretamente relacionada à infraestrutura, suporte ao trabalho, organização do tempo, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, clima organizacional, reconhecimento e valorização do esforço dos trabalhadores.

No domínio Social, foram observados os subindicadores: trabalho e cooperação da equipe, integração social, relacionamento interpessoal com colegas, superiores e clientes, constitucionalismo e valores comunitários. Esse achado corrobora a pesquisa de Limongi-França (2007, p.23), que explica que fazem parte do contexto da QVT o ambiente laboral, social e familiar e que tudo se encontra entrelaçados e não tem como garantir a QVT se não existir essa relação do servidor com seus colegas de trabalho, clientes e família, pois tudo é interligado.

Ao analisar a Tabela 5, que apresenta a frequência geral e por grupo de domínio, observa-se que, de modo geral, os servidores demonstram compreensão sobre os conceitos de

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considerando os vinte subindicadores distribuídos nos grupos de domínio e avaliados com base na escala Likert, percebe-se uma percepção positiva em relação à QVT. No total, 485 respostas foram registradas, e 47% dos participantes declararam-se satisfeitos com a QVT no IFPE, campus Igarassu.

Essa tendência também se mantém na análise por grupo de domínio:

- Domínio Físico/Biológico (DF): 151 respostas, com 49% dos respondentes satisfeitos;
- Domínio Psicológico (DP): 149 respostas, com 48% dos respondentes satisfeitos.
- Domínio Social (DS): 87 respostas, com 56% dos respondentes satisfeitos.
- Domínio Meio Ambiente (DMA): 98 respostas, com 38% dos respondentes satisfeitos.

Dessa forma, nota-se que a maior concentração de servidores satisfeitos está nos grupos de Domínio Físico/Biológico e Psicológico. Esse achado está alinhado com o estudo de Souza et al. (2020), que, ao utilizar o modelo estatístico descritivo de QVT adaptado por Maia et al. (2012) — baseado nas diretrizes de Walton (1973) —, identificou a relevância de subindicadores presentes nesses grupos de domínios para a percepção da QVT nas organizações. A pesquisa destaca fatores como compensação justa e adequada, condições seguras e saudáveis de trabalho (Domínio Físico/Biológico), bem como constitucionalismo, oportunidades para o desenvolvimento das capacidades humanas, impacto do trabalho na vida do empregado e sua relevância social (Domínio Psicológico).

Geral				
Critérios - Escala Likert	Frequência	%	% Válida	% Acumulativa
1 - Muito insatisfeito	44	4%	4%	4%
2 - Insatisfeito	133	13%	13%	17%
3 - Neutro	219	21%	21%	38%
4 - Satisfeito	485	47%	47%	85%
5 - Muito satisfeito	156	15%	15%	100%
Total	1037			
Grupo Domínio Físico/Biológico (DF)				
Critérios - Escala Likert	Frequência	%	% Válida	% Acumulativa
1 - Muito insatisfeito	11	4%	4%	4%
2 - Insatisfeito	42	14%	14%	17%
3 - Neutro	54	17%	17%	34%
4 - Satisfeito	151	49%	49%	83%
5 - Muito satisfeito	53	17%	17%	100%
Total	311			
Grupo Domínio Psicológico (DP)				

Critérios - Escala Likert	Frequência	%	% Válida	% Acumulativa
1 - Muito insatisfeito	12	4%	4%	4%
2 - Insatisfeito	42	14%	14%	17%
3 - Neutro	65	21%	21%	38%
4 - Satisfeito	149	48%	48%	86%
5 - Muito satisfeito	43	14%	14%	100%
Total	311			
Grupo Domínio Social (DS)				
Critérios - Escala Likert	Frequência	%	% Válida	% Acumulativa
1 - Muito insatisfeito	3	2%	2%	2%
2 - Insatisfeito	8	5%	5%	7%
3 - Neutro	25	16%	16%	23%
4 - Satisfeito	87	56%	56%	79%
5 - Muito satisfeito	33	21%	21%	100%
Total	156			
Grupo Domínio Meio Ambiente (DMA)				
Critérios - Escala Likert	Frequência	%	% Válida	% Acumulativa
1 - Muito insatisfeito	18	7%	7%	7%
2 - Insatisfeito	41	16%	16%	23%
3 - Neutro	75	29%	29%	52%
4 - Satisfeito	98	38%	38%	90%
5 - Muito satisfeito	27	10%	10%	100%
Total	259			

Tabela 5: Frequência geral e por grupo de domínio.
Fonte: Elaboração própria.

Em resumo, ao considerar a média das avaliações, o Domínio Social se destaca como o mais identificado e reconhecido como Grupo de Domínio da QVT, apresentando a melhor avaliação, com uma média de 3,89.

Quando analisada a presença desses domínios em termos percentuais, os mais expressivos são o Físico/Biológico (81,5%) e o Social (74,1%).

Por outro lado, ao avaliar a satisfação dos servidores em relação à presença desses domínios no IFPE — considerando detalhadamente os 20 subindicadores —, os domínios mais bem avaliados foram o Físico/Biológico (49%) e o Psicológico (48%), conforme a escala Likert de 1 a 5.

7.3. Conhecimento e usabilidade das Políticas, Programas e Práticas de QVT no IFPE, campus Igarassu

Ao buscar identificar o conhecimento dos servidores sobre as Políticas, Programas e Práticas de QVT no IFPE, campus Igarassu (Gráfico 3), 76,5% deles informaram que têm conhecimento dessas ações implementadas pelo IFPE. Na tabulação cruzada (Tabela 6) dos dados das variáveis Conhecimento dos servidores sobre as Políticas, Programas e Práticas de QVT no IFPE, campus Igarassu, e Sexo, percebe-se que os servidores do sexo masculino são os que mais conhecem as ações implementadas pelo Instituto (22 servidores homens).



Gráfico 3: Visão do servidor sobre Políticas, programas e práticas de QVT oferecidos pelo IFPE.
Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

Resumo de processamento de casos	Casos					
	Válido		Omisso		Total	
	N	%	N	%	N	%
SSD4	51	98,1%	1	1,9%	52	100,0%
Tabulação cruzada Você conhece as políticas, programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE? * Qual o seu sexo?						
SSD4 x SSD1		SSD1		Total		
		1	2			
SSD4	1	17	22	39		
	2	5	7	12		
Total		22	29	51		

Tabela 6: Correlação entre as variáveis - Conhecimento das Políticas, Programas e Práticas de QVT e Sexo - Tabulação Cruzada.

Variável SSDI = 1: Sexo feminino; 2: Sexo Masculino.

Fonte: SPSS.

Ao observar quais programas mais possuem conhecimento, identificou-se que os programas mais conhecidos pelos servidores são os Jogos dos Servidores e as Aulas de Taekwondo

(Gráfico 4), com 89,7% desses servidores informando que conhecem esses programas. Júnior (2021) corrobora esse resultado, encontrando em suas pesquisas que os homens estão mais envolvidos em atividades físicas de lazer, enquanto as mulheres, desde a infância, tendem a se dedicar mais a atividades que exigem menor gasto calórico.

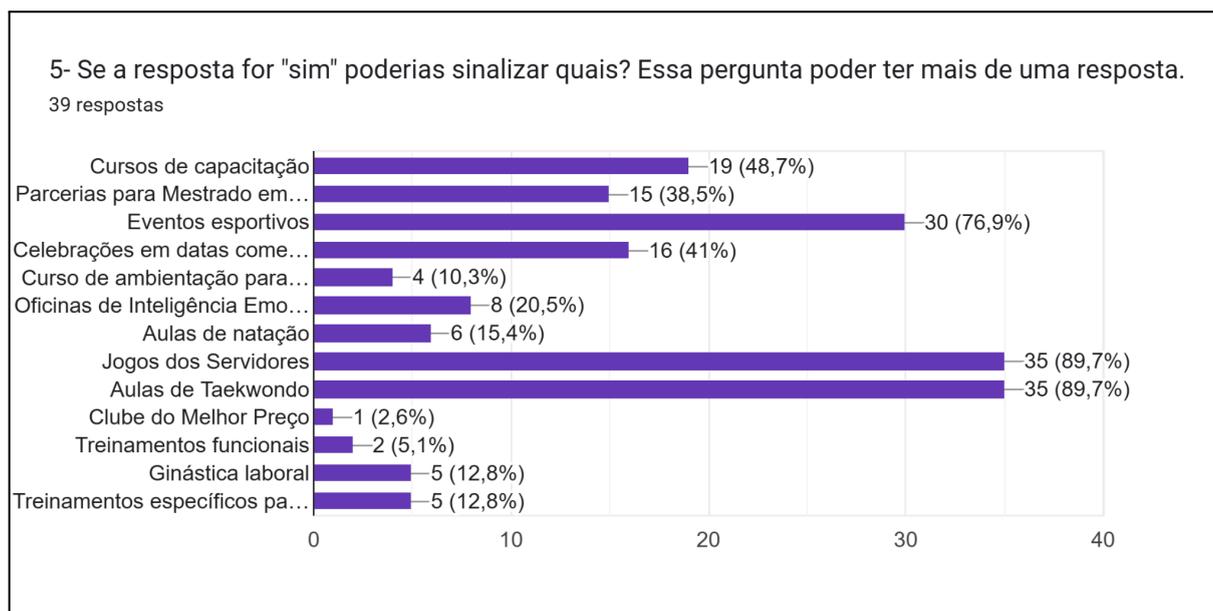


Gráfico 4: Políticas, programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE.
Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

Ao analisar quais servidores mais utilizam os programas de QVT implementados pelo IFPE (Tabela 7), 18 servidores homens responderam que sim, enquanto apenas 10 mulheres usufruem e participam das ações implementadas pelo campus. Num percentual geral informado no Gráfico 5, observou-se que 53,8% dos respondentes usufruem das ações de QVT implementadas pelo IFPE.

Resumo de processamento de casos	Casos					
	Válido		Omisso		Total	
	N	%	N	%	N	%
SSD6 x SSD1	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Tabulação cruzada Você utiliza ou já participou de algum programa ou prática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE e no campus Igarassu? * Qual o seu sexo?

SSD6 x SSD1		SSD1		Total
		1	2	
SSD6	1	10	18	28
	2	12	12	24
Total		22	30	52

Tabela 7: Correlação entre as variáveis - Participação nos Programas de QVT e Sexo - Tabulação Cruzada. Variável SSD1 = 1: Sexo feminino; 2: Sexo Masculino.
Fonte: SPSS.

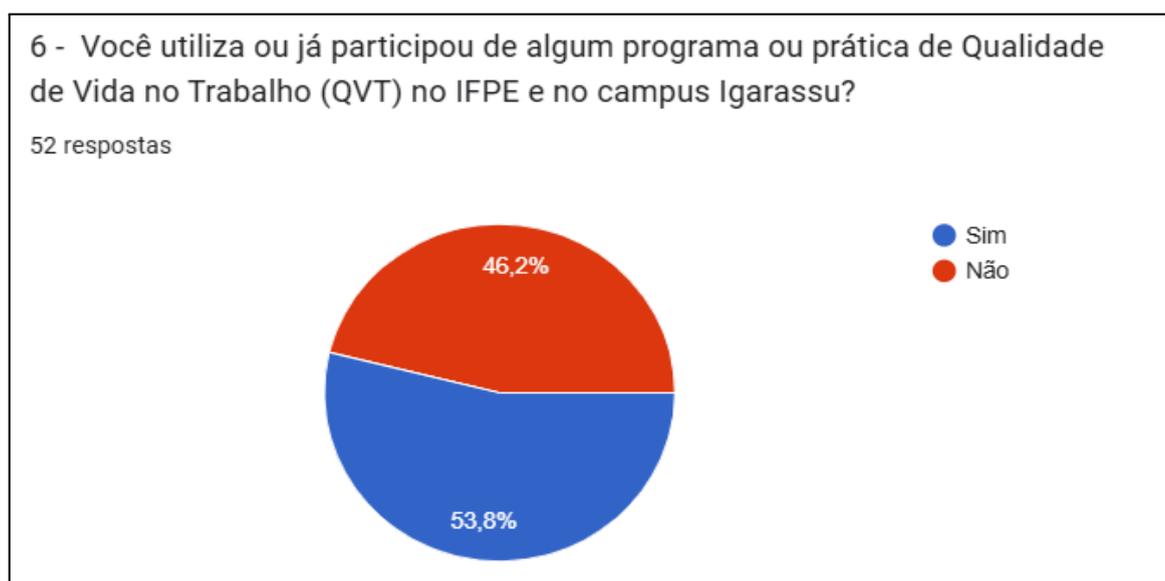


Gráfico 5: Usabilidade do servidor com os programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE.
Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

Dentre essas ações, as que tiveram maior participação (Gráfico 6) foram, novamente, os Jogos dos Servidores e as Aulas de Taekwondo (37,9%) e pela primeira vez os cursos de capacitação (48,3%) sobressaíram nesse achado. Ressalta-se que essas atividades (Jogos dos Servidores e Aulas de Taekwondo) exigem maior esforço físico por parte dos servidores, o que pode ser um fator de maior aceitação entre os servidores do sexo masculino.

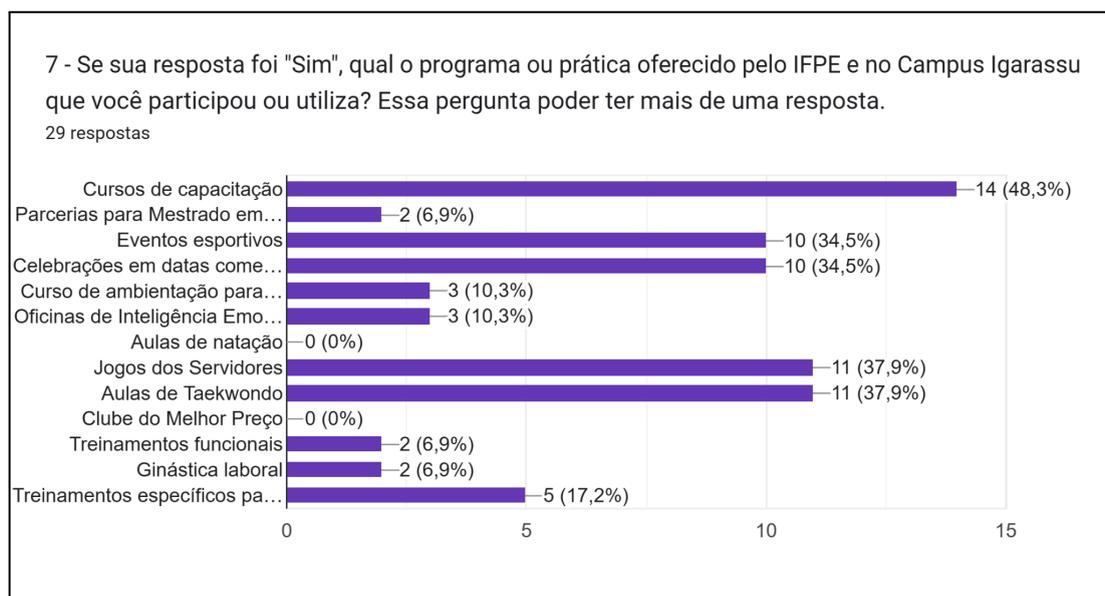


Gráfico 6: Relação dos programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE que os servidores participam.

Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

Percebe-se, a partir desses achados, que vários aspectos contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores, segundo sua percepção. Os fatores de relevância física/biológica e social são os mais observados e identificados na visão dos servidores. Contudo, os demais aspectos, que remetem aos fatores psicológicos e meio ambiente, não são menos importantes. De uma forma geral, todos esses aspectos podem contribuir para a QVT no trabalho. Esses achados indicam que os indicadores dos domínios Físico/Biológico e Social são os mais explorados pelo IFPE, de acordo com a percepção dos servidores. No entanto, quando analisada a satisfação em relação à aplicação desses domínios, o Físico/Biológico continua sendo o mais bem avaliado, enquanto o Psicológico também se destacou.

7.4. Correlações de Pearson e Grau de Significância (2 extremidades) - Indicador Grau de Satisfação e demais indicadores

No que se refere à satisfação dos servidores do IFPE, campus Igarassu, com as Políticas, Programas e Práticas de QVT, também foi utilizada a Correlação de Pearson e o Grau de Significância para analisar a relação entre os indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho e a satisfação dos servidores (Tabela 8). Dos resultados foram identificados:

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
Subindicadores Socioeconômicos (SSD) e visão sobre QVT e sua importância no IFPE	SSD3	-,292*	0,035
DOMÍNIO FÍSICO/BIOLÓGICO (DF)	DF1	,620**	0,000
	DF2	,456**	0,001
	DF3	,495**	0,000
	DF4	,466**	0,000
	DF5	,289*	0,038
	DF6	,449**	0,001
DOMÍNIO PSICOLÓGICO (DP)	DP1	,602**	0,000
	DP2	,438**	0,001
	DP3	,462**	0,001
	DP4	,524**	0,000
	DP6	,370**	0,007
DOMÍNIO SOCIAL (DS)	DS1	,481**	0,000
	DS3	,476**	0,000
DOMÍNIO MEIO AMBIENTE (DMA)	DMA1	,593**	0,000
	DMA2	,435**	0,001
	DMA3	,419**	0,002
	DMA4	,490**	0,000
	DMA5	,785**	0,000
Relação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE	RPPPQVT1	-,574**	0,000

Tabela 8: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os demais indicadores/questões Intervalo de confiança do parâmetro bivariate de Correlação de Pearson: 95%).
Intervalo de Significância 99%

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: SPSS.

Dentre os indicadores percebidos pelos servidores como diretamente correlacionados com a satisfação (Tabela 8), os que apresentaram a relação menos forte foram: estabilidade no serviço prestado dentro do IFPE (Domínio Físico/Biológico), com uma grau de significância de Pearson de 0,038; escolaridade (Aspectos Sociodemográficos), com um grau de significância de Pearson de 0,035; e a gestão do tempo dedicado ao trabalho e seus impactos na vida pessoal (Domínio Psicológico) com um grau de significância de Pearson de 0,007.

Esse achado corrobora com a pesquisa de Ferreira et al (2023), que explica que não é apenas a estabilidade, a escolaridade e o tempo dedicado ao trabalho que afetam diretamente a

qualidade de vida do funcionário, mas que há outros fatores mais relevantes que precisam ser mais bem explorados pelas organizações, razão pela qual diversos indicadores são aplicados para medir a QVT nos estudos. Embora Mirkamali et al (2011) explique que a estabilidade no ambiente de trabalho influencia a QVT, também reafirma em seus estudos a importância de outros fatores, como recompensas, oportunidades de desenvolvimento e crescimento educacional e profissional, além da efetiva participação dos funcionários nas decisões organizacionais.

Segue abaixo uma explicação para cada grupo de correlação:

- Subindicadores Socioeconômicos (SSD) e visão sobre QVT e sua importância no IFPE:** o único subindicador correlacionado com o grau de satisfação das 7 questões sociodemográficas apontadas na EPQVT foi o grau de escolaridade (SSD3). Esse resultado indica que há uma associação estatisticamente significativa entre o grau de escolaridade e o grau de satisfação com as questões da EPQVT, considerando um nível de significância comum de 0,035 (Tabela 9). Esse achado corrobora com as pesquisas de Ferreira et al (2023, 2013); Boas et al (2017); Mirkamali et al (2011) Morin (2008; 2010); Gomes et al (2010) e Limongi-França (2007, 1996), Souza et al (2020); Maia et al (2012) e Walton (1973), que reforçam que fatores como educação influenciam diretamente a QVT, pois gera oportunidade imediatas de desenvolvimento profissional e da capacidade humana.

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
Subindicadores Socioeconômicos (SSD) e visão sobre QVT e sua importância no IFPE	SSD3	-,292*	0,035

Tabela 9: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores Socioeconômicos (SSD) e visão sobre QVT e sua importância no IFPE.

*Intervalo de confiança do parâmetro bivariate de Correlação de Pearson: 95%.

Fonte: SPSS.

- Domínio Físico/Biológico (DF):** percebe-se que ao analisar os domínios da QVT, percebe-se que o domínio Físico/Biológico há relações estatisticamente significantes com a satisfação na percepção dos servidores (significância Pearson = 0,0%), pois todos os seis subindicadores relacionados neste grupo de domínio estão correlacionados com a satisfação (Tabela 10). Estes foram: (1) Organização do trabalho, apoio operacional, ambiente, condições laborais

seguras e adequadas; (2) Carga de trabalho, horário e jornada; (3) Acesso a informação e sistemas; (4) Autonomia, burocracia, processos, utilidade no trabalho; (5) Recompensas, estabilidade no emprego, constitucionalismo; (6) Benefícios e recompensas. Correa & Silva (2023) e Amorim (2010) evidenciam os achados aqui encontrados corroborando em suas pesquisa que no serviço público, fatores como estabilidade no emprego, remuneração, carga de trabalho, ambiente de trabalho, recompensas e oportunidades de desenvolvimento profissional, ao serem equilibrados podem evidenciar para o bem-estar, saúde e satisfação dos servidores públicos. Alawneh et al., (2013) também reforça e corrobora com esses achados ao observar em seus estudos fatores, tais como condições físicas e salariais, suporte organizacional e às oportunidades de desenvolvimento profissional influenciam na QVT.

Esse resultado também corrobora com a pesquisa de Silva Júnior et al (2021), que destaca que a estrutura física contribui significativamente e estatisticamente para a satisfação dos trabalhadores. Walton (1973) também menciona em seus estudos que as condições físicas do trabalho estão diretamente relacionadas à melhoria da QVT.

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
DOMÍNIO FÍSICO/BIOLÓGICO (DF)	DF1	,620**	0,000
	DF2	,456**	0,001
	DF3	,495**	0,000
	DF4	,466**	0,000
	DF5	,289*	0,038
	DF6	,449**	0,001

Tabela 10: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo Domínio Físico/Biológico (DF).

*Intervalo de confiança do parâmetro bivariate de Correlação de Pearson: 95%.

**Intervalo de Significância 99%

Fonte: SPSS.

- **Domínio Psicológico (DP):** outro domínio que teve um impacto significativo na percepção dos servidores foi o Psicológico. Dentre os seis subindicadores desse domínio, cinco apresentaram forte correlação com a satisfação, estes foram: (1) reconhecimento e desenvolvimento profissional; (2) retidão moral; (3) constitucionalismo; (4) relevância do trabalho na vida do empregado; e (5) equilíbrio entre trabalho e vida pessoal – todos com um nível de significância de Pearson de 0,00% (Tabela 11).

Conforme Morin & Aranha (Morin, 2008) e Boas et al. (2017), a relevância do trabalho influencia diretamente a QVT, podendo contribuir significativamente para a satisfação na percepção dos servidores. Souza et al. (2020), apud Maia et al. (2012), em estudos baseados nas pesquisas de Walton (1973), também observaram a presença de indicadores de forte relevância na proposta deste estudo. Os achados evidenciaram que o constitucionalismo, relevância do trabalho e oportunidade de crescimento contínuo são fatores que influenciam diretamente a QVT.

Hackman & Oldham (1975) e Paula et al. (2022) também corroboram essa perspectiva em suas pesquisas, ao evidenciar que o feedback—uma ferramenta diretamente associada à motivação e satisfação no trabalho—desempenha um papel fundamental na QVT. Esse aspecto está diretamente relacionado aos subindicadores do Domínio Psicológico, reforçando sua relevância para a qualidade de vida no ambiente organizacional.

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
DOMÍNIO PSICOLÓGICO (DP)	DP1	,602**	0,000
	DP2	,438**	0,001
	DP3	,462**	0,001
	DP4	,524**	0,000
	DP6	,370**	0,007

Tabela 11: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo de Domínio Psicológico (DP).

*Intervalo de confiança do parâmetro bivariate de Correlação de Pearson: 95%.

**Intervalo de Significância 99%

Fonte: SPSS.

- **Domínio Social (DS):** também apresentou forte correlação com a satisfação na visão dos servidores. Dos três subindicadores analisados, dois obtiveram um nível de significância de Pearson de 0,00% (Tabela 12). Os subindicadores foram: (1) trabalho e cooperação da equipe e (2) constitucionalismo e valores comunitários. Limongi-França (1996, 2007) destaca que a cooperação da equipe é um fator que influencia diretamente a satisfação no trabalho, contribuindo de maneira significativa para a QVT. Estes achados também corroboram com as pesquisas Amâncio et al. (2021) que reforça a importância da cooperação e relacionamento entre os colegas como importantes para a QVT.

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
DOMÍNIO SOCIAL (DS)	DS1	,481**	0,000
	DS3	,476**	0,000

Tabela 12: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo Domínio Social.

*Intervalo de confiança do parâmetro bivariate de Correlação de Pearson: 95%.

**Intervalo de Significância 99%

Fonte: SPSS.

- **Domínio Meio Ambiente (DMA):** Assim como o Domínio Físico/Biológico, o Domínio Meio Ambiente (DMA) também se destaca estatisticamente na satisfação dos servidores em relação à QVT. Todos os cinco subindicadores desse domínio apresentaram uma correlação estatisticamente significativa com a satisfação dos servidores, com um nível de significância de 0,00% (Tabela 13). Os subindicadores avaliados foram: (1) segurança e saúde no trabalho, ergonomia e condições seguras; (2) acessibilidade e deslocamento ao trabalho; (3) home office; (4) imagem da instituição, relevância corporativa e sustentabilidade; e (5) estímulo ao desenvolvimento e crescimento profissional.

Walton (1973) já destacava a importância das condições seguras de trabalho como um fator essencial para a QVT. Da mesma forma, Ferreira et al. (2023), por meio do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), analisaram a influência dos fatores ambientais na percepção dos trabalhadores, buscando compreender sua contribuição para a QVT.

Os resultados deste estudo reforçam que, segundo a percepção dos servidores, fatores ambientais desempenham um papel fundamental na QVT. Esses achados estão alinhados com a pesquisa de Ray & Pana-Cryan (2021), que evidenciaram que uma jornada de trabalho flexível, incluindo a possibilidade de home office, impacta positivamente a saúde e o bem-estar dos funcionários. Seus estudos demonstram que aspectos como ergonomia, estímulo ao crescimento profissional, acessibilidade e deslocamento são determinantes para a melhoria da QVT, influenciando diretamente o grau de satisfação dos trabalhadores.

Além disso, pesquisas de Sierdovski et al. (2024) e Yocya & Huamanchumo (2022 apud Navarrete, 2018) corroboram esses achados, ao identificarem que fatores como sustentabilidade, imagem organizacional e globalização também estão associados ao bem-estar do trabalhador.

Outro estudo que reforça essa perspectiva é o de Ferreira et al. (2023), que, ao aplicar o IA_QVT, constatou que a ergonomia tem um impacto direto na saúde e no bem-estar dos funcionários no ambiente organizacional. Essa visão também é compartilhada por Ribeiro & Paz

(2011, 2012), Eurich (2018), Ledic et al. (2021), Antloga et al. (2020) e Klein et al. (2017), que demonstraram que fatores como condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento profissional e equilíbrio entre vida profissional e pessoal são essenciais para a percepção e as necessidades dos trabalhadores em relação à QVT.

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
DOMÍNIO MEIO AMBIENTE (DMA)	DMA1	,593**	0,000
	DMA2	,435**	0,001
	DMA3	,419**	0,002
	DMA4	,490**	0,000
	DMA5	,785**	0,000

Tabela 13: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com os Subindicadores do grupo Domínio Meio Ambiente.

*Intervalo de confiança do parâmetro bivariate de Correlação de Pearson: 95%.

**Intervalo de Significância 99%

Fonte: SPSS.

- **Relação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE:** a presença dos indicadores de QVT nos programas e práticas de Qualidade de vida no Trabalho desenvolvidos pelo IFPE, também teve uma forte correlação com a satisfação, apresentando um grau de significância de Pearson de 0,00% (Tabela 14).

Esse achado corrobora com as pesquisas de Ferreira et al. (2023, 2013), Cancian et al. (2023, 2020), Limongi-França (2007, 1996), Hackman & Oldham (1975), Ledic et al. (2021), Antloga et al. (2020), Klein et al. (2015), Ferreira (2009), Boas et al. (2017), Mirkamali et al. (2011), Morin (2008, 2010), Souza et al. (2020), Maia et al. (2012), Walton (1973), Butke (2023), Correa (2023), Silva et al. (2022), Ray & Pana-Cryan (2021), Akram & Amir (2020), Eurich (2018), Ribeiro & Paz (2011, 2012) e Amorim (2010). Esses estudos evidenciam a presença de indicadores de QVT nas ações e programas desenvolvidos pelas organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Embora diferentes pesquisadores enfatizem subindicadores específicos que se relacionam mais a um determinado grupo de domínio e outros a outro grupo de domínio, o aspecto fundamental a ser destacado é que, no contexto geral, há uma correlação significativa entre esses subindicadores de QVT e o grau de satisfação dos servidores com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE.

GSPPPQVT1		Correlação de Pearson	Sig. (2 extremidades)
Relação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE	RPPPQVT1	-,574**	0,000

Tabela 14: Correlações entre o Indicador Grau de Satisfação com a presença dos indicadores de QVT nos programas e práticas de QVT no IFPE.

*Intervalo de confiança do parâmetro bivariante de Correlação de Pearson: 95%.

**Intervalo de Significância 99%

Fonte: SPSS.

Assim, percebe-se que esses resultados explicam que, na percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, vários aspectos contribuem para a qualidade de vida no trabalho. Tanto no que se refere a questão sociodemográfica (escolaridade) e a relação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no Instituto, dos vinte subindicadores presentes nos grupos de Domínios de QVT (Físico/Biológico, Psicológico, Social e Meio Ambiente), mensurados na escala EPQVT, dezoito se relacionam estatisticamente de forma significativa com a satisfação na percepção do servidor, apresentando um nível de significância de Pearson de 0,0% (Tabela 8).

7.4.1. Regressão do Modelo de avaliação do Grau de Satisfação da QVT no IFPE, campus Igarassu - Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT).

Outro ponto a ser observado é que a escala EPQVT é uma pode ser considerada uma ferramenta eficaz para medir a satisfação do trabalhador em aspectos relacionados à QVT. Ao aplicar o modelo de regressão linear nos resultados desta pesquisa (tabelas 15), o R^2 ajustado foi de 0,693, o que é estatisticamente significativo (acima de 60%). Esse resultado sugere que esse modelo pode, de fato, medir a satisfação dos servidores e identificar os principais aspectos e indicadores que mais impactam a QVT no IFPE, campus Igarassu. Oliveira (2017) corrobora esse achado ao obter um R^2 superior a 60% ao medir o grau de satisfação dos gestores municipais de saúde, onde dos quatro modelos propostos em sua pesquisa, aquele que apresentou um R^2 acima de 60% foi o mais adequado para medir a satisfação, validando a eficácia dessa abordagem estatística (Oliveira, 2017), o que só corrobora com a afirmativa observada neste estudo.

A equação de regressão linear é representada por:

$$\begin{aligned} \text{GSPPPQVT1} = & (-,292) + 0,035 \text{ SSD3} + 0,620 + 0,000 \text{ DF1} + 0,456 + 0,001 \text{ DF2} + 0,495 + 0,000 \\ & \text{DF3} + 0,466 + 0,000 \text{ DF4} + 0,289 + 0,38 \text{ DF5} + 0,449 + 0,001 \text{ DF6} + 0,602 + 0,000 \text{ DP1} + 0,438 \\ & + 0,001 \text{ DP2} + 0,462 + 0,001 \text{ DP3} + 0,524 + 0,000 \text{ DP4} + 0,370 + 0,007 \text{ DP6} + 0,481 + 0,000 \text{ DS1} + \\ & 0,476 + 0,000 \text{ DS3} + 0,593 + 0,000 \text{ DMA1} + 0,435 + 0,001 \text{ DMA2} + 0,419 + 0,002 \text{ DMA3} + \\ & 0,490 + 0,000 \text{ DMA4} + 0,785 + 0,000 \text{ DMA5} + (-,574) + 0,000 \text{ RPPPQVT1} \end{aligned}$$

Descrição:

- GSPPPQVT1: satisfação geral com as políticas, programas e práticas de QVT no IFPE
- SSD3: Grau de escolaridade;
- DF1 = Subindicador: Organização do trabalho, apoio operacional, ambiente, condições laborais seguras e adequadas;
- DF2 = Subindicador: carga de trabalho, horário e jornada;
- DF3 = Subindicador: acesso à informação e sistemas;
- DF4 = Subindicador: autonomia, burocracia, processos, utilidade no trabalho;
- DF5 = Subindicador: recompensas, estabilidade no emprego, constitucionalismo;
- DF6 = Subindicador: benefícios e recompensas;
- DP1 = Subindicador: reconhecimento e desenvolvimento profissional;
- DP2 = Subindicador: retidão moral;
- DP3 = Subindicador: constitucionalismo;
- DP4:= Subindicador: relevância do trabalho na vida do empregado;
- DP6 = Subindicador: equilíbrio trabalho e vida pessoal;
- DS1 = Subindicador: trabalho e cooperação da equipe;
- DS3 = Subindicador: constitucionalismo e valores comunitários;
- DMA1 = Subindicador: segurança e saúde no trabalho, ergonomia, condições seguras;
- DMA2 = Subindicador: acessibilidade e deslocamento ao trabalho;
- DMA3 =Subindicador: home office;
- DMA4 = Subindicador: imagem da empresa, relevância corporativa e sustentabilidade;
- DMA5 = Subindicador: estímulo ao desenvolvimento e crescimento profissional;
- RPPPQVT1 = Você identifica nas políticas, programas e práticas de Qualidade de vida no Trabalho desenvolvidos pelo IFPE a presença dos indicadores (1 - domínio Físico/Biológico; 2 - Psicológico; 3 - Social e 4 - Meio ambiente/Organizacional)?

Resumo do modelo - Escala EPQVT				
Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa de coeficiente
1	,905a	0,818	0,693	1,114

Tabela 15: Resumo do modelo de Regressão - b; ANOVA^a - Grau de satisfação - Escala EPQVT.
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

7.4.2 Proporções de variância, teste de colinearidade e índice de condição- Escala EPQVT e mensuração da Satisfação.

A análise de colinearidade revelou que todos os subindicadores presentes nos domínios de QVT explorados na EPQVT são estatisticamente aceitáveis, uma vez que apresentaram um Fator de Inflação da Variância (VIF) inferior a 10. Esses resultados estão em conformidade com as pesquisas de Oliveira (2017) e Souza & Carneiro (2024), que também obtiveram VIF abaixo desse limite em seus testes de colinearidade, demonstrando a robustez estatística e a eficácia dos modelos propostos.

Oliveira (2017) faz referência aos estudos de Hair et al. (2007), destacando que o VIF é uma métrica essencial para avaliar o impacto das variáveis independentes no erro padrão do coeficiente de regressão. Além disso, a autora reforça trazendo conceitos deixados por Levine et al. (2005), que aponta que, para evitar problemas de colinearidade ou multicolinearidade, o VIF deve ser inferior a 10.

Ao avaliar os coeficientes não padronizados no modelo EPQVT, o subindicador: recompensas, estabilidade no emprego e constitucionalismo obteve um B de -0,672 e significância de 0,132, enquanto o subindicador: relevância social no trabalho apresentou um B de 1,344 e significância de 0,00 (tabela 16). Esses resultados indicam que essas duas variáveis (constantes) são as que mais se distanciam, para mais e para menos (+-), da satisfação (variável dependente). Júnior et al. (2019) corroboram esses achados, explicando em sua pesquisa que, por meio da regressão linear, é possível observar quais pontos contribuem mais para o resultado e quais se afastam da proposta escolhida. Essa análise é importante, pois permite identificar pontos de melhoria na metodologia aplicada e, ao mesmo tempo, compreender a relação existente entre duas ou mais variáveis.

Coeficientes									
Modelo			Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas de colinearidade	
			B	Erro	Beta			Tolerância	VIF
1	Domínio	Subindicador	1,357	1,941		0,699	0,490		
	Domínio Físico/ Biológico	DF1	0,519	0,356	0,245	1,459	0,155	0,221	4,518
		DF2	0,322	0,289	0,176	1,117	0,273	0,251	3,981
		DF3	-0,268	0,289	-0,145	-0,927	0,362	0,257	3,896
		DF4	-0,532	0,304	-0,261	-1,750	0,091	0,281	3,554
		DF5	-0,672	0,434	-0,246	-1,548	0,132	0,248	4,026
		DF6	0,192	0,267	0,101	0,719	0,478	0,315	3,175
	Domínio Psicológico	DP1	0,169	0,325	0,090	0,520	0,607	0,208	4,819
		DP2	0,585	0,279	0,248	2,092	0,045	0,446	2,244
		DP3	0,471	0,370	0,183	1,272	0,213	0,301	3,317
		DP4	0,253	0,375	0,133	0,676	0,504	0,163	6,148
		DP5	1,344	0,331	0,743	4,066	0,000	0,188	5,332
		DP6	-0,555	0,280	-0,312	-1,985	0,057	0,254	3,938
	Domínio Social	DS1	-0,065	0,353	-0,030	-0,185	0,855	0,239	4,180
		DS2	-0,348	0,367	-0,110	-0,947	0,351	0,460	2,172
		DS3	-0,187	0,342	-0,089	-0,546	0,589	0,234	4,275
	Domínio Meio Ambiente	DMA1	-0,175	0,363	-0,091	-0,483	0,633	0,178	5,632
		DMA2	0,286	0,283	0,144	1,011	0,321	0,307	3,259
		DMA3	0,286	0,321	0,125	0,892	0,380	0,318	3,148
		DMA4	-0,150	0,285	-0,067	-0,526	0,603	0,381	2,624
		DMA5	0,186	0,290	0,102	0,640	0,527	0,248	4,029

Tabela 16: Testes de colinearidade dos (subindicadores constantes modelo EPQVT).

Variável Dependente: Avalie de 1 à 10 o grau geral de satisfação atual com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação).

Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

Contudo, percebe-se ao realizar o diagnóstico de colinearidade, se também ao índice de condição, observou-se que das variáveis presentes nos grupos de domínios descritos na EPQVT, algumas delas tiveram forte colinearidade, o que pode comprometer a análise do modelo. Assim considerou-se apenas as variáveis abaixo de 30, removendo possíveis variáveis redundantes, conforme tabela 17 (Os acima de 30 foram descartados).

Ressalta-se que apenas os subindicadores dos grupos de Domínio Físico/Biológico e Psicológico tiveram um índice de condição abaixo de 30. Este resultado corrobora com a pesquisa de Olivera (2017) que também teve em seus estudos resultados no teste de condição índice abaixo de 30, aproveitando para explicar o que foi dito por Hair et al. (2007), que menciona em seus estudos sobre a importância do teste de condição para identificar a presença de multicolinearidade dos resultados e que quando foi abaixo de 30 nas combinações de variâncias são considerados estatisticamente aceitáveis.

Modelo EPQVT			
	Domínio	Subindicador	Índice de condição
1	Domínio Físico/Biológico	DF1	1,000
		DF2	11,607
		DF3	12,592
		DF4	13,478
		DF5	16,033
		DF6	19,033
	Domínio Psicológico	DP1	19,705
		DP2	21,746
		DP3	22,476
		DP4	23,453
		DP5	25,902
		DP6	28,923

Tabela 17: Índice de condição diagnóstico de colinearidade.
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

7.4.3. Probabilidade Normal de Regressão de Resíduos Padronizados

O Gráfico 7 - Probabilidade Normal de Regressão de Resíduos Padronizados demonstra uma variação de resíduos pouco significativa, o que reforça a aplicabilidade da escala EPQVT na medição da satisfação. Observa-se uma uniformidade nos resultados apurados, com um erro padrão residual de 0,857, o que indica que o modelo é confiável. Esse achado também está alinhado com a pesquisa de Oliveira (2017), que obteve um resultado semelhante e considerou satisfatória a aplicação do modelo para medir a satisfação dos trabalhadores com base no resultado encontrado também uniformidade no modelo proposto em seus estudos e resultado semelhante. Isso significa também que com os resultados apurados nesta pesquisa com os servidores do IFPE, campus Igarassu, houve uma uniformização nas respostas por parte dos servidores, o que contribui ainda mais para a aplicação dessa ferramenta e análise, utilizando a regressão linear.

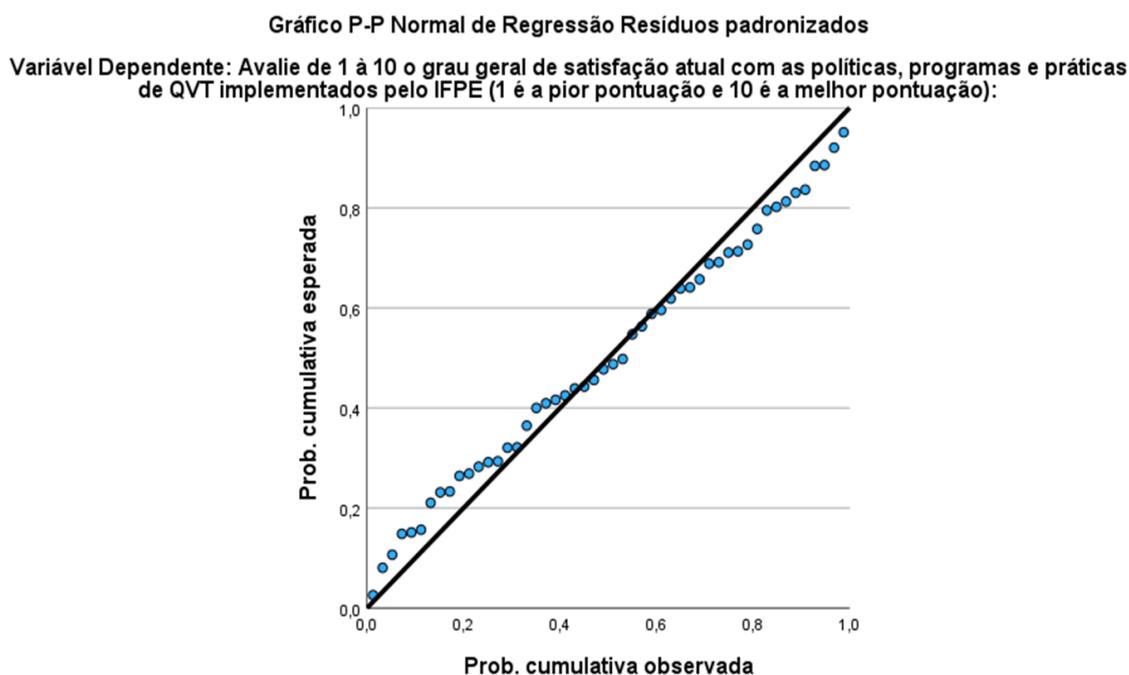


Gráfico 7: Probabilidade Normal de Regressão de Resíduos Padronizados.
Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

7.4.4. Pontuação do Grau de Satisfação

Ao analisar o grau de satisfação dos servidores com as Políticas, Programas e Práticas de QVT (Gráfico 8 e Tabela 18), percebeu-se, com os achados, que 26,9%, ou seja, quatorze

servidores, atribuíram uma nota 8, o que pode ser interpretado como um resultado satisfatório. Contudo, é importante destacar que 19,2% desses servidores também atribuíram uma nota 5 à satisfação com as ações de QVT implementadas pelo IFPE, o que é um ponto a ser observado. Esse resultado é significativo, pois indica que esse percentual de servidores está dividido entre os que não estão satisfeitos e os que preferem não opinar.

30 - Avalie de 1 à 10 o grau geral de satisfação atual com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação):

52 respostas

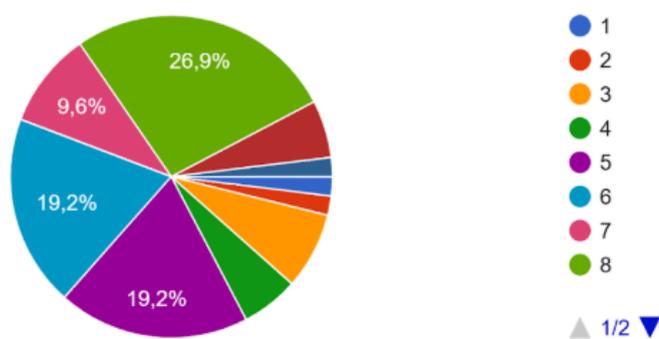


Gráfico 8: Pontuação do Grau de Satisfação com as Políticas, Programas e Práticas de QVT -Escala de 0 à 10. Fonte: Elaboração própria com GOOGLE Planilhas.

		Frequência	%	% válida	% acumulativa
Válido	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	1	1,9	1,9	3,8
	3	4	7,7	7,7	11,5
	4	3	5,8	5,8	17,3
	5	10	19,2	19,2	36,5
	6	10	19,2	19,2	55,8
	7	5	9,6	9,6	65,4
	8	14	26,9	26,9	92,3
	9	3	5,8	5,8	98,1
	10	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Tabela 18: Frequência - Pontuação do Grau de Satisfação. Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

Paiva et al. (2009) destaca que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada ao reconhecimento, por parte da gestão pública, das necessidades e expectativas dos servidores. Esse reconhecimento contribui significativamente para a motivação e o aprimoramento do desempenho profissional.

Os achados desta pesquisa corroboram essa perspectiva, pois, embora a percepção dos servidores sobre a satisfação esteja distribuída em diferentes níveis, a maioria considera positiva a satisfação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE.

Ao analisar e correlacionar a variável Satisfação com o Sexo no Gráfico 9, percebe-se que os servidores do sexo masculino são os que mais se consideram satisfeitos (57,7% dos servidores homens), atribuindo uma nota acima de 6. Ao realizar a correlação cruzada das variáveis Satisfação do servidor com as Políticas, Programas e Práticas de QVT implementadas pelo IFPE (Tabela 19), novamente os servidores do sexo masculino foram os que mais contribuíram para a nota 8 apresentada no Gráfico 9, com dez servidores atribuindo essa nota, enquanto apenas quatro servidoras a atribuíram essa nota.

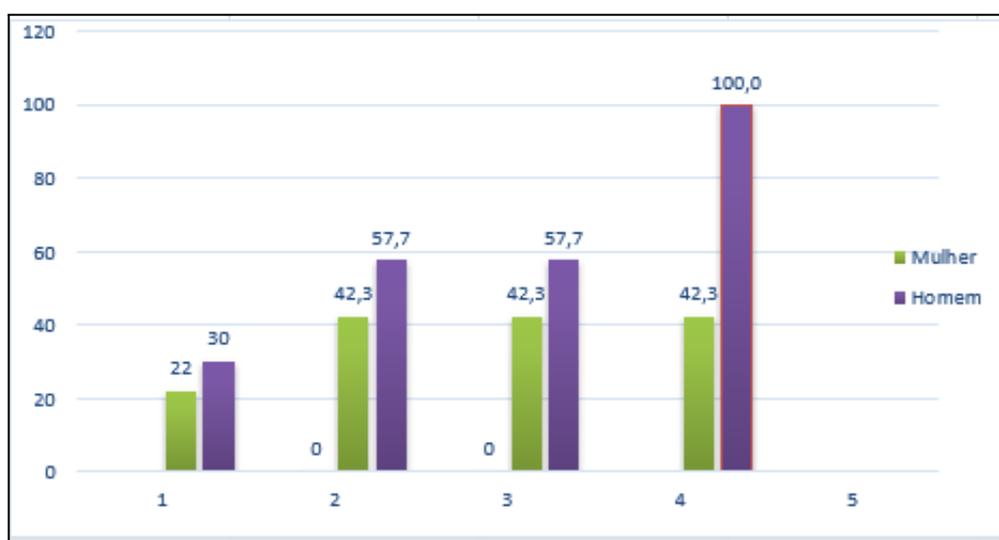


Gráfico 9: Correlação entre a variável Grau de Satisfação e Sexo (1-Frequência; 2- Porcentagem; 3- Porcentagem válida; 4- Porcentagem Acumulativa) .

Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

Resumo de processamento de casos	Casos					
	Válido		Omisso		Total	
	N	%	N	%	N	%
Tabulação cruzada GSPPPQVT1 x SSD1	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Tabulação cruzada Avalie de 1 à 10 o grau geral de satisfação atual com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação): * Qual o seu sexo?

Tabulação cruzada GSPPPQVT1 x SSD1	SSD1		Total
	1	2	
GSPPPQVT1	1	0	1
	2	1	1
	3	3	4
	4	2	3
	5	4	10
	6	5	10
	7	3	5
	8	10	14
	9	2	3
	10	0	1
Total	22	30	52

Tabela 19: Tabulação cruzada Indicador Grau Geral de Satisfação de 1 à 10 com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação) e Indicador Qual o seu sexo?.

Variável SSDI = 1: Sexo feminino; 2: Sexo Masculino.

Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

Como a variável escolaridade foi analisada na correlação de Pearson, mencionada anteriormente, foi feita a correlação entre essas variáveis (Gráfico 10) e percebeu-se que 59,6% desses servidores possuem mestrado/doutorado.

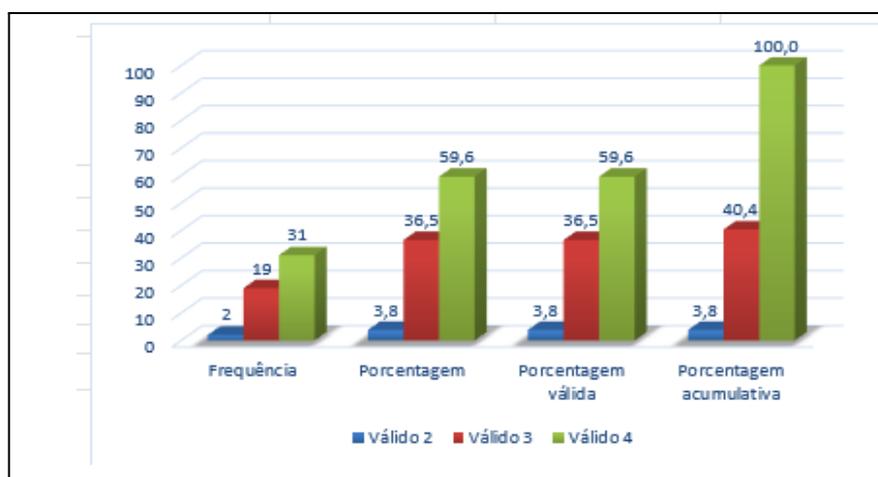


Gráfico 10: Correlação entre a variável Grau de Satisfação e Escolaridade (1- Ensino Médio; 2-Ensino Superior; 3-Especialização; 4- Mestrado/Doutorado; 5- Outro).

Fonte: Elaboração própria com o SPSS.

Dessa forma, percebe-se que esses resultados corroboram com os estudos de Almeida et al., (2023), Silva (2022), Oliveira (2017), Klein et al., (2017), Alawneh et al., (2013), Gupta & Dev (2012), Paiva et al., (2009), Oliver (1993), que mencionam em seus trabalhos a importância de medir a satisfação dos servidores e que o quanto ela é importante como indicador de produtividade e de melhoria contínua, criação de novas contribuições e até mesmo reduzindo o estresse no trabalho, geração de autonomia e aumento da motivação no trabalho, aflorando ainda mais os conceitos sobre a satisfação no ambiente público e como podem ser melhor explorados e medidos.

7.4.5. Resultado das hipóteses de pesquisa

Com base nos achados desta pesquisa, verificou-se que todas as três hipóteses foram aceitas. Os resultados indicam que 51,9% dos servidores possuem conhecimento sobre QVT e reconhecem seus domínios e subindicadores nas políticas, programas e práticas implementadas pelo IFPE.

Além disso, observou-se que 76,5% dos servidores (22 homens e 17 mulheres) conhecem as iniciativas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) propostas pelo IFPE. Desses, 53,8% (18 homens e 10 mulheres) afirmaram usufruir das ações implementadas pelo Instituto. Já 26,9% atribuíram nota superior a 8 às políticas, programas e práticas de QVT, o que pode ser interpretado como um indicativo de satisfação. Vale destacar que o Gráfico 8 — referente à pontuação do grau de satisfação com as iniciativas de QVT, em uma escala de 0 a 10 — apresentou uma grande dispersão, sendo a nota acima de 8 a mais frequente entre os respondentes.

A seguir, apresenta-se o resumo dos resultados das hipóteses conforme os achados (Quadro 3):

Hipótese	Resultado
<p>Hipótese I: estariam os servidores do IFPE, campus Igarassu cientes do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua importância?</p>	<p>Hipótese alternativa (H1): Os servidores estão cientes do conceito de QVT e sua importância.</p> <p>Obs.: essa hipótese foi aceita de acordo com o resultado e análise das tabelas 1, 2, 3, 4 e gráficos 1 e 2.</p>

<p>Hipótese II: estariam os servidores do IFPE, campus Igarassu informados sobre as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE e utilizando os programas de QVT oferecidos?</p>	<p>Hipótese alternativa (H1): os servidores estão informados e utilizam os programas de QVT oferecidos.</p> <p>Obs.: essa hipótese foi aceita de acordo com o resultado e análise das tabelas 5, 6, 7, e 4, gráfico 3, 4, 5 e 6</p>
<p>Hipótese III: estariam os servidores do IFPE, campus Igarassu satisfeitos com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto?</p>	<p>Hipótese alternativa (H1): os servidores estão satisfeitos com os programas, políticas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto.</p> <p>Obs.: essa hipótese foi aceita de acordo com o resultado e análise das tabelas 8, 9, 10,11,12, 13,14,15,16,17,18 e 19 gráficos 7, 8, 9 e 10.</p>

Quadro 3: Resultado das hipóteses de pesquisa.
Fonte: Elaboração própria.

Por fim, os servidores do IFPE percebem as Políticas, Programas e Práticas de QVT implementadas pelo Instituto como satisfatórias. No entanto, observa-se que os servidores do sexo masculino fazem maior uso desses programas, o que pode ser um aspecto relevante para futuras ações institucionais voltadas à equidade de acesso entre os gêneros. Os achados desta pesquisa, aliados à literatura existente sobre QVT, podem servir como referência para novos estudos, tanto para aprimorar as iniciativas do IFPE quanto para contribuir com investigações sobre QVT em organizações públicas e privadas. Dessa forma, este estudo não apenas reforça a importância da QVT no ambiente institucional, mas também abre caminhos para discussões e aprimoramentos contínuos na área.

8 - CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo geral verificar a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua satisfação com as políticas, programas e práticas implementadas pelo Instituto. Para isso, foram estabelecidos objetivos específicos, como conceituar os aspectos que compõem a QVT e sua importância para os servidores do Campus Igarassu, detectar as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto, evidenciar conceitos sobre satisfação em serviços oferecidos no trabalho, achados na literatura e resultados encontrados neste estudo, desenvolver um instrumento de medição da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), fundamentado em teorias consolidadas e instrumentos já utilizados na literatura e no setor público. Com base nos resultados obtidos, pode-se afirmar que todos os objetivos foram alcançados.

Os dados analisados confirmam que os servidores não apenas reconhecem a presença da QVT no ambiente institucional e conhecem as políticas, programas e práticas implementadas pelo IFPE, como também fazem uso dessas iniciativas. A pesquisa revelou que os domínios Físico/Biológico e Social são os mais identificados e valorizados pelos servidores, destacando fatores como ambiente seguro, apoio operacional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipe. Apesar do reconhecimento da presença da QVT no ambiente institucional, os níveis de satisfação dos servidores variam, sendo o domínio Psicológico também considerado relevante, especialmente no que se refere a reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e impacto do trabalho na vida dos empregados.

Ao avaliar a satisfação dos servidores com a QVT no IFPE, observou-se que a maioria possui uma percepção positiva, ainda que os níveis variem conforme os diferentes domínios analisados. No que diz respeito à utilização dos programas de QVT, verificou-se que a participação dos servidores é acima de 50%, com destaque para os Jogos dos Servidores, as Aulas de Taekwondo e os cursos de capacitação. No entanto, identificou-se uma diferença de engajamento entre os gêneros, com os servidores do sexo masculino participando mais dessas atividades. Esse achado sugere a necessidade de ajustes estratégicos para ampliar a adesão de todos os servidores e garantir maior equidade no acesso às iniciativas institucionais.

A partir desses achados, as hipóteses formuladas foram confirmadas. Os servidores demonstraram estar cientes do conceito de QVT e de sua importância, além de conhecerem e utilizarem os programas oferecidos pelo IFPE, validando as duas primeiras hipóteses. Além disso,

verificou-se que os servidores avaliam de forma satisfatória as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo Instituto, confirmando a terceira hipótese.

Do ponto de vista acadêmico, esta pesquisa contribui significativamente para a literatura sobre QVT ao explorar o contexto de uma instituição de ensino superior. Os resultados obtidos podem embasar estudos futuros e auxiliar na formulação de estratégias mais eficazes para a promoção da QVT, não apenas no IFPE, mas também em outras organizações públicas e privadas que buscam aprimorar o bem-estar de seus colaboradores.

Por fim, a aplicação da Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT) revelou-se uma ferramenta eficaz para medir e avaliar a QVT e a satisfação dos servidores, permitindo identificar os principais fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho no IFPE, Campus Igarassu. Este estudo reforça a relevância das políticas institucionais voltadas à QVT e aponta caminhos para aprimoramentos contínuos.

Espera-se que os resultados contribuam para o avanço das pesquisas sobre QVT no ambiente público de ensino, além de servirem como referência para gestores e para o setor de Gestão de Pessoas (CGPE) do IFPE, Campus Igarassu. Acredita-se que este estudo possa gerar direcionamentos valiosos, fomentar a busca por melhorias no ambiente organizacional e apoiar o desenvolvimento de novas iniciativas e a implementação de políticas e programas voltados à qualidade de vida no trabalho no Instituto.

REFERÊNCIAS

- AKRAM, Muhammad; AMIR, Muhammad. Comparing the quality of work life among university teachers in Punjab. **Bulletin of Education and Research**, v. 42, n. 2, p. 219-234, 2020.
- ALAWNEH, Ali; AL-REFAI, Hasan; BATIHA, Khaldoun Mohammad. Measuring user satisfaction from e-Government services: lesson from Jordan. **Government Information Quarterly**, v. 30, p. 277-288, 2013.
- ALMEIDA, Christian. Pacheco; XAVIER, Stanley Soares; MACHADO, Angelica Homobono. Avaliação da satisfação e da qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de saúde em um centro especializado em reabilitação de Belém do Pará. **Fisioter Bras.**, v. 24, n. 2, p. 139-152, 2023.
- AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração**, v. 11, n. 2, 2021.
- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ANEXO I DA PORTARIA CIGR/IFPE Nº 134 DE 25 DE MARÇO DE 2024. **Programa de qualidade de vida no trabalho: normas para participação de servidores do campus Igarassu em atividades esportivas e culturais**. 2024. Disponível em: <https://boletim.sigepe.gov.br/publicacao/detalhar/248631>. Acesso em: 26 de junho de 2024.
- ANTLOGA, Carla Sabrina; CARMO, Marina Maia do; KRÜGER, Larissa. Qualidade de vida no trabalho em um instituto de pesquisa brasileiro. **Psicologia Revista**, v.29,, p. 83–108, 2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 de abril de 2024.
- BEZERRA, Francisco Antonio. Análise fatorial. In: CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria. Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. São Paulo: Atlas, 2009. cap. 2, p. 73-130.
- BRITO, Fernanda Ramos de. Doenças ocupacionais nas relações de trabalho: causas e reflexos. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (UNICEPLAC).
- BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**, v. 19, n. 2, 2017.
- BUTKE, Jessica Caroline Santos. Uma proposta de medição de felicidade no trabalho em universidades públicas federais brasileiras. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

CANCIAN, Queli Ghilardi; BENASSI, Cassiane Beatrís Pasuck; DEUS, Andréia Florêncio Eduardo de; TAVARES, Keila Okuda; MALACARNE, Vilmar. Qualidade de vida no desenvolvimento do trabalho na percepção dos professores universitários. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 13, n. 39, 2023.

CANCIAN, Queli Ghilardi. Trabalho e ciência: um olhar para a saúde e qualidade de vida dos professores universitários. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Programa de Pós-Graduação em Educação. Departamento: Centro de Educação, Comunicação e Artes.

CAVALCANTE, Roberto Medeiros da Fonsêca; PONTES, Karen Valverde; BANDEIRA, Anselmo Alves; ROCHA, André Leite. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 12, n. 40, p. 21-31, 2018.

CGPE, Coordenação de Gestão de Pessoas. Relação de servidores do campus Igarassu. Mensagem recebida por e-mail <cgpe@igarassu.ifpe.edu.br> em 22 de abril de 2024. Acesso em 05 de agosto de 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. Recursos humanos na empresa. São Paulo: Atlas, 1991.

CORREA, Sergio Fernando Maciel; SILVA, Silvana Ferreira Pinheiro. Saúde e qualidade de vida no trabalho para servidores públicos: diagnóstico e proposições para institutos federais de educação. Sophia: **Revista Eletrônica de Investigação Filosófica, Científica e Tecnológica**, v. IX, n. XXV, 2023.

DIAS, Marília Rique de Souza Brito. Entrevista com a servidora Marília Dias sobre Qualidade de Vida no Trabalho no IFPE. Mensagem recebida por e-mail <marilia.dias@reitoria.ifpe.edu.br> em 24 de julho de 2024. Acesso em 24 de julho de 2024.

EURICH, Samanta Bravim. Diagnóstico de qualidade de vida e bem-estar sob a ótica dos trabalhadores em um departamento da administração pública federal. 2018. Monografia (Especialização) – Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Brasília.

FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador, Bahia, Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Álida Rosária Silva. A importância da análise descritiva. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgões**, v. 47, 2020.

FERREIRA, Mário César;. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA_QVT): Instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações. In: 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 2009.

FERREIRA, Mário César; SANTOS, Letícia Alves; PASCHOAL, Tatiane. Abordagem teórico-metodológica de qualidade de vida no trabalho (QVT) de suporte ao projeto de QVT no DEPEN/MJ/MJSP. **RBEP, Brasília**, v. 4, n. 1, p. 25-41, 2023.

HERNANDEZ, José Mauro da Costa - EACH. da C. Escalas e métodos de análise em pesquisa de satisfação de clientes. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 11, n. 1, p. 48-65, 2006.

JÚNIOR, Antônio Carlos Pontes; SANTANA, Mariana Oliveira; SANTANA, Maria Luisa Oliveira. Correlação entre a prática de atividade física e qualidade de vida entre estudantes de medicina. 2021. *Brazilian Journal of Development*. ISSN: 2525-8761. DOI:10.34117/bjdv7n9-054.

JÚNIOR, Olival de Gusmão Freitas et al. Melhoria da gestão escolar através do uso de técnicas de mineração de dados educacionais: um estudo de caso em escolas municipais de Maceió 2019. *RENOTE*, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 296–305, 2019. DOI: 10.22456/1679-1916.95796.

KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; BELTRAME,. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *READ. Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 23, Esp, pp. 317-344, 2017.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. *Administração de marketing*. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

LADEIRA, Wagner Junior; SONZA, Igor Bernardi; BERTE, Roberto Sarquis. Antecedentes da satisfação no setor público: um estudo de caso na prefeitura de Santa Maria (RS). **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p. 71-91, jan. 2012.

LEDIC, Jerko; ANDRADE, Dalton F.; KLEIN, Leander L.; TIRLONI, Adriana S.; MORO, Antônio R. P. Escala para avaliar a qualidade de vida no trabalho em ambiente universitário pela teoria de resposta ao item. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 23, n. 3, 2021.

LEVINE, David M.; STEPHAN, David; KREHBIEL, Timothy C; Berenson, Mark L. *Estatística - Teoria e Aplicações Usando o Microsoft Excel e Português*. 3ª Ed. Rio de Janeiro. LTC, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES-PEREIRA, Ana Paula Lopes; GREGO-MAIA, Ludmila; SANTOS, Sergio Valverde-Marques dos; CRUZ-ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo; SILVA, Luiz Almeida da. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Revista de Salud Pública**, v. 22, n. 5, 2020.

MAIA, Kadma Lanúbia da Silva; ARAÚJO, Richard Medeiros de; ALLOUFA, Jomária Mata de Lima. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 437-484, 2012.

MAZUREK, Jiéri; PÉREZ RICO, Cristina; FERNÁNDEZ, Carlos; MAGNOT, Jean-Pierre; MAGNOT, Tristan The 5-item Likert scale and percentage scale correspondence with implications

for the use of models with (fuzzy) linguistic variables. **Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa**. v. 31. p. 3-16. 2021.

MELLER, Fernanda de Oliveira; GRANDE, Antonio José; QUADRA, Micaela Rabelo; DOYENART, Ramiro; SCHÄFER, Antônio Augusto. et al., Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores de uma universidade do Sul de Santa Catarina. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 28, n. 1, pp. 87-97, 2020.

MENEZES, Igor Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. Belo Horizonte: **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

MIRKAMALI, Seyed Mohammad; THANI, Fatemeh Narenji. A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT). 2011. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 29, 2011, Pages 179-187. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.223>

MORIN, Estelle Morin. La santé mentale au travail: une question de gros bon sens. *Gestion*, v. 35, n. 3, p. 34-40, 2010.

MORIN, Estelle Morin. The meaning of work, mental health and organizational commitment. **Studies and Research Projects**, Report R-585, 2008.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, Michelle Silva de. Governança eletrônica na saúde: uma análise do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Saúde (SIOPS) e seus reflexos na satisfação dos usuários após a sua implantação. 2017. Tese do programa Doutorado em Ciências pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo – USP. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-24012018-145917/publico/MichelleSOliveira_Original.pdf#page=65&zoom=100,109,114

OLIVER, R. L. A conceptual model of service quality and service satisfaction: compatible goals, different concepts. **Advances in Service Marketing and Management**, v. 2, p. 65-85, 1993.

OLIVER, R. L. A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. **Journal of Marketing Research**, v. 17, n. 4, p. 460, 1980.

PAIVA, João Carlos Neves de; BARBOSA, Francisco Vidal; RIBEIRO, Áurea Helena Puga. Proposta de escala para mensurar o valor percebido no varejo bancário brasileiro. **Revista de Administração Contemporânea, Curitiba**, v. 13, n. 2, p. 310-327, 2009.

PAULA, Marcos Vinício de; MARQUES, Antônio Luiz; BERALDO, Daiane Ferreira Arantes; COUTO, Lucas Carrilho do; GONÇALVES, Iago Batista; GONÇALVES, Vinicius Batista. The levels of quality of work life from the models of Walton (1973) and Hackman and Oldham (1975): study in a federal institution of education in the state of Minas Gerais. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 139-161, 2022.

PLANALTO.GOV.BR. 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. 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114681.html. Acesso em: 03 de julho de 2024.

PORTAL DO IFPE. Qualidade de vida - Núcleo de Esportes e Lazer. 2023. Disponível em:

<https://portal.ifpe.edu.br/o-ifpe/gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida/>. Acesso em: 18 de abril de 2024.

PORTAL DO IFPE. O Campus. 2024. Disponível em:

<https://portal.ifpe.edu.br/igarassu/o-campus/>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

PORTAL DO IFPE. Regulamento geral e específico. 2019.

RAY, Tapas K.; PANA-CRYAN, Regina. Work flexibility and work-related well-being.

International Journal of Environmental Research and Public Health, v. 18, n. 6, p. 32-54, 2021.

RIBEIRO, P. E. C. D.; PAZ, M. G. T. Qualidade de vida organizacional: Construção e validação de um instrumento de medida. In: 1o Congresso de Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro, Brasília, Caderno de Resumos, 2011. _____ (2012). Construção e validação de uma escala de qualidade de vida organizacional. In: VII Simpósio sobre comportamento organizacional, 2012, Lisboa. Livro de Resumos - VII Simpósio sobre comportamento organizacional, 2012.

RODRIGUES, Maria Reijane de Moraes Santos; RODRIGUES, Maxweel Veras. Qualidade de vida no trabalho numa perspectiva contra-hegemônica: percepção dos servidores de um órgão público federal. SEPRONe 2013 – VIII Simpósio de Engenharia de Produção da Região Nordeste, 2013.

RUEDA, Fabián Javier Marín; SERENINI, Antonio Luiz Prado; MEIRELES, Everson. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 303-314, 2014.

SANTOS, Débora Maria. **Brasil registra 17 mil mortes e 4 milhões de acidentes de trabalho.** 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2019/4/acoes-regressivas-gestao-de-riscos-e-impacto-dos-acidentes-de-trabalho-foram-temas-de-debate>. Acesso em 02 de junho de 2024.

SIERDOVSKI, Márcia; STEFANI, Silvio Roberto; CHIUSOLI, Cláudio Luiz; ANDRADE, Sandra Mara de. Qualidade de vida no trabalho e sustentabilidade nas empresas consideradas como as melhores para se trabalhar no Brasil. **JNT - Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 50, 2024.

SILVA, Ana Carolina Cozza Josende; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e os fatores associados. 2015. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). 182–200. Recuperado de <https://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/view/3669>.

SILVA, Gisele Selau da. Avaliação da satisfação no trabalho dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Praia Grande – SC. 2022.

SILVA JUNIOR, Willams Alves; SILVA, Akemy Cesar Marinho da; COSTA, Marta da Silva. Qualidade dos serviços públicos hospitalares: um estudo da satisfação dos usuários da região metropolitana do Recife. 2021. Trabalho de conclusão do curso superior Tecnólogo em Gestão da Qualidade. IFPE. <https://repositorio.ifpe.edu.br/xmlui/handle/123456789/382>.

SOUZA, Givanildo Ramos de; CARNEIRO, Arnaldo Manoel Pereira. Contribuição à estimativa da vigência em convênios para execução de obras: aplicação na Sudene. In: ENCONTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO, 20., 2024. Anais [...]. Porto Alegre: ANTAC, 2024. p. 1–14. DOI: 10.46421/entac.v20i1.5888. <https://eventos.antac.org.br/index.php/entac/article/view/5888>.

SOUZA, Laelson Rochelle Milanês; LAGO, Eliana Campêlo; ALMEIDA, Camila Aparecida Pinheiro Landim; MARTINS, Maria do Carmo de Carvalho e; MOURA, Luana Kelle Batista; MESQUITA, Rafael Fernandes de. Qualidade de vida no trabalho e saúde pública: estrutura dimensional de uma escala. **Enfermagem Global**, v. 20, n. 2, p. 453-491, 2020.

SOUSA, Paulo Vitor Nascimento de. Entrevista com o servidor Paulo Vitor sobre Qualidade de Vida no Trabalho no IFPE, campus Igarassu. 2024. Mensagem recebida por email <paulo.sousa1@igarassu.ifpe.edu.br> em 18 de junho de 2024. Acesso em 18 de junho de 2024.

WALTON, Richard Elliott. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

YOCYA, Sara Randy Deliacir Cuzquen; HUAMANCHUMO, Rosse Marie Esparza. Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, v. 51, 2022.

ZWIELEWSKI, Grazielle; TOLFO, Suzana da Rosa. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. 2016. Estudos de Caso • REAd. *Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)* 22 (2) May-Aug 2016 <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0462015.53604>.

APÊNDICE I

Entrevista com a servidora do IFPE, Reitoria

Entrevista com a servidora	
Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE Data: 24/07/2024	
1	<p>Quando iniciaram as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desenvolvidas pelo IFPE? Ingressei no IFPE no cargo de psicóloga em setembro de 2011 e fui lotada na Diretoria de Gestão de Pessoas na Reitoria com a finalidade, da Reitora da época, de humanizar o trabalho daquela Diretoria focando numa atuação de Gestão de Pessoas e não mais de Departamento Pessoal ou Recursos Humanos, dentre as ideias da então Reitora Cláudia Sansil estava a intenção de desenvolver ações de QVT junto aos servidores. O professor de Administração Saulo Emmanuel que era do campus Pesqueira foi então lotado também na DGPE e durante o ano de 2012 começamos a aplicar um questionário de QVT em todos os campi que existiam no IFPE (lembrando que ainda não haviam os campi da expansão 3). A partir da tabulação dos dados do referido questionário iniciamos algumas atuações, dentre elas destacamos: parceria e ofertas de cursos de capacitação para os servidores junto a Escola de governo ESAF; parceria com a UFPE para oferta de um Mestrado em Políticas Públicas para servidores do IFPE, implantação do clube do melhor preço (parcerias com hotéis, academias, escolas, cursos de inglês e etc para concessão de descontos para servidores), ações em datas comemorativas do ano (São João, Natal, carnaval,...), preparação de chá para aposentados e cerimônias de aposentadoria (emissão de certificado, publicação de aposentadoria interna de agradecimento ao aposentado, festinha de despedida) preparação de um curso de ambientação para novos servidores (quando o servidor tomava posse ele entrava em exercício fazendo um curso para conhecer a instituição e os gestores sistêmicos) e em 2014 ofertamos o I Jogos dos Servidores do IFPE. Em 2015 o que era uma Coordenação passou a ser um Departamento de Desenvolvimento e Qualidade de Vida, as ações foram se fortalecendo e crescendo ao longo do IFPE e os jogos passaram a ocorrer anualmente com o auxílio do Núcleo de Esporte e Lazer, um grupo formado por professores de educação física e servidores que gostam de atividade física de todos os campi do IFPE. Em 2018 foi realizada nova pesquisa nos campi referente a PQVT.</p>
2	<p>O que motivou o IFPE a desenvolver ações de QVT e a instituir departamentos ligados ao SIASS para esses programas? Como foi o mapeamento das lacunas que levaram ao desenvolvimento desses programas? As ações e programas de QVT foram baseados em alguma lei específica? O que motivou acredito que a Reitora Cláudia Sansil e seu olhar para a saúde do servidor, além disso, os próprios servidores que gostam de esportes buscaram a reitora e compararam nossa instituição ao IFRN que já tem há muitos anos uma cultura do esporte e lazer. Em 2014 a Reitora criou duas portarias internas, uma autorizando aos servidores da Reitoria terem 2 horas por semana para praticar ações de QVT e outra delegando aos diretores dos campi a possibilidade de conceder 2 horas por semana de QVT aos servidores dos seus campi.</p>
3	<p>É necessário criar portarias em todos os campi para realizar ações de QVT? Considerando a delegação há época da Reitora aos diretores gerais, entendo que essa atribuição cabe a cada Diretor, visto a autonomia de cada gestor eleito.</p>
4	<p>Como são organizados e subdivididos os departamentos do SIASS relacionados à QVT? Na realidade o QVT não era vinculado ao SIASS quando eu era a gestora do Departamento de Desenvolvimento e Qualidade de Vida do IFPE, dentro do referido departamento existia a atuação do QVT, existia a atuação na área de desenvolvimento e qualificação profissional e o SIASS era um outro braço dentro do Departamento, como eu não sou mais gestora desde 2020 eu não sei qual é o entendimento da gestão hoje sobre essa configuração.</p>

5	Como é realizado o planejamento das ações de QVT no IFPE? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020.
6	Como são divulgados os programas de QVT desenvolvidos tanto pelo SIASS quanto pelos campi? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020.
7	Como os outros campi se envolvem nas atividades de QVT desenvolvidas pelo SIASS? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020.
8	Quem são os servidores responsáveis pelas ações de QVT na Reitoria e nos campi do IFPE? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020.
9	O SIASS acompanha as ações de QVT desenvolvidas diretamente pelos campi? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020.
10	Poderia explicar a autonomia de cada campus para desenvolver ações de QVT sem a supervisão direta do SIASS? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020. Na época que estava a frente do Departamento todas as ações de QVT que seriam oferecidas nos campi passavam pelo DDQV para conhecimento, além disso a implantação da QVT nos campi passava também pelo DDQV.
11	Quais programas de QVT foram desenvolvidos até o momento? Os citados na primeira pergunta foram implantados a partir da pesquisa de QVT. Poderia citar um programa bem aceito pelos servidores e outro que não foi tão aceito? Bem aceito acredito que os Jogos dos Servidores, o curso de ambientação para novos servidores fornecido de maneira virtual acredito que não foi tão bem aceito quanto o ofertado posteriormente de maneira presencial.
12	Como o SIASS mede, controla e monitora os resultados alcançados com os programas e práticas de QVT implementadas no IFPE? Existem ferramentas de medição desenvolvidas? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020.
13	O SIASS já aplicou alguma escala de QVT dentro do IFPE para identificar a percepção dos servidores sobre o tema? Sobre os indicadores de QVT (Domínio Físico, Psicológico, Social e Meio Ambiente) que serão utilizados para medir a QVT na escala desenvolvida para esta pesquisa, com base na literatura estudada e no Instrumento WHOQOL-bref da ONU, já existe algum histórico no SIASS de ações e coleta de dados para a observância desses indicadores e a efetividade das ações desenvolvidas pelo IFPE? Em 2012 aplicamos o questionário de QVT em todos os campi existentes na época conforme informado na primeira pergunta e em 2018 nova pesquisa foi feita através do NEL nos campi. Acredito que o SIASS não atuou diretamente com questões relacionadas a QVT (que me lembre)
14	Como é o envolvimento dos servidores nos programas e práticas adotadas? Todos participam? O que pode ser melhorado? Não tenho competência atualmente de responder essa pergunta visto que estou fora dessa área desde 2020. Até o momento de minha atuação o envolvimento dos servidores só vinha crescendo a cada edição de jogos dos servidores, bem como, a participação nas ações propostas sempre tinha uma boa adesão.
15	Você percebeu alguma melhora na qualidade de vida no trabalho dos servidores após a implementação dessas políticas, programas e práticas? Sim, muitos servidores me davam um feedback positivo das ações propostas, saúde física, saúde mental e felicidade no trabalho. Esses eram alguns destaques dados por eles quando dialogávamos.
16	Existem equipes de QVT nos 16 campi? O SIASS realiza reuniões com essas equipes para acompanhar as ações, identificar lacunas e desenvolver melhorias? Não sei informar, mas acredito que não é o SIASS que está hoje com essa competência é o Departamento de Desenvolvimento e Atenção à Saúde (o SIASS está dentro desse Departamento)

17	<p>Quais são suas sugestões de melhoria em relação aos programas desenvolvidos pelo SIASS e ao envolvimento dos campi nessas ações?</p> <p>Prefiro não opinar visto que sai da chefia desde 2020</p>
18	<p>Como você analisa a prática de aplicação de escalas de medição de QVT para identificar a percepção dos servidores?</p> <p>Não sei informar como é feito hoje em dia</p>
19	<p>Sobre a escala de QVT (em anexo) desenvolvida para esta pesquisa, com base nas teorias de QVT estudadas e utilizadas na esfera pública, você teria alguma sugestão de melhoria?</p> <p>Acho importante verificar com a gestora atual do DDS se de fato fica a cargo do SIASS atualmente essa atuação, eu não sei informar. Na época que eu era a gestora não era o SIASS quem conduzia essas ações de QVT.</p>
20	<p>Após a conclusão deste trabalho (TCC), você sugere que os resultados sejam divulgados ao SIASS como forma de feedback? Qual seria o melhor método para essa divulgação?</p> <p>Acredita que será bem aceita e poderá servir como base para o surgimento de novos insights? Acredito que deva ser feita a consulta a DDS que é o Departamento responsável.</p>

Quadro 4: Questionário qualitativo aplicado a Marília Dias, servidora do IFP, Reitoria, no dia 24 de julho de 2024 das 15h52min - conduzida por email.

Fonte: Elaboração própria com base nos estudos sobre QVT (adaptação da literatura)

APÊNDICE II

Entrevista com o servidor do IFPE, campus Igarassu

Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE Entrevista com o servidor Data: 26/06/2024	
Respostas	
1	<p>Quando surgiram os programas de Qualidade de Vida desenvolvidos pelo Campus Igarassu? O programa de Qualidade de Vida no Trabalho do IFPE Campus Igarassu, foi iniciado em março deste ano (2024).</p>
2	<p>Você poderia relacionar os programas desenvolvidos até o momento? Até o momento, foi desenvolvido apenas o programa do Taekwondo, encabeçado por minha pessoa, houveram conversas a respeito da inserção de outras modalidades, porém, até o momento, apenas o Taekwondo de fato foi iniciado.</p>
3	<p>Existe correlação desses programas desenvolvidos pelo Campus Igarassu com o SIASS? Não. Não há relação dos programas com o SIASS.</p>
4	<p>Como é a divulgação dos programas de QVT tanto desenvolvidos pelo SIASS, quanto pelo Campus? Os PQVTs do SIASS acredito que são divulgados via e-mail. Os do Campus Igarassu, também são divulgados por e-mail, porém, como reforço, eu também passei de sala em sala convidando o pessoal a participar das atividades e além disso, de forma natural, também ocorre a divulgação no boca a boca, através dos servidores que já fazem o programa e comentam no seu dia a dia.</p>
5	<p>Como é o envolvimento dos servidores nesses programas? Todos participam? No início é sempre difícil o envolvimento das pessoas, assim, apenas aqueles servidores mais próximos começaram participando das atividades. Ao decorrer dos dias, eu saí convidando as outras pessoas e pedindo que participassem apenas de uma aula e após isso, eles decidiram se gostariam de continuar ou não. Felizmente, até o momento, todos que participaram desta aula experimental continuaram a participar do programa e a incentivar outros servidores a comparecerem nos treinos. Assim, hoje, temos uma boa participação, ainda não abrangemos todos os setores do campus mas temos uma participação bem ativa dos servidores.</p>
6	<p>Você percebe alguma melhora na qualidade de vida no trabalho dos servidores após a implementação desses programas? Sim. É notório a empolgação dos servidores com o programa e a expectativa de voltar aos treinos durante os próximos dias, isso faz com que, o trabalho seja realizado de uma melhor maneira, além de aliviar o stress ocasionado pelas demandas do dia a dia, tenho recebido vários feedbacks dos participantes informando que eles se sentem bem após os treinos e que sentem falta quando não conseguem participar dos treinos durante a semana. Algumas pessoas até informam que procuraram outras atividades fora do horário de trabalho devido a empolgação que tiveram junto aos treinos de Taekwondo.</p>
7	<p>Quais seriam as suas sugestões de melhoria em relação aos programas desenvolvidos pelos SIASS? Acredito que uma maior divulgação e também uma maior comunicação entre os campi, uma vez que, a grande maioria das atividades ocorre junto a reitoria/campus Recife. Acredito que algumas atividades poderiam ser realizadas em conjunto em todos os Campis caso haja uma comunicação e organização prévia.</p>
8	<p>Quais seriam as suas sugestões de melhoria em relação aos programas desenvolvidos pelo Campus Igarassu? Acredito que há uma maior compreensão por parte dos servidores a respeito dos benefícios do programa. Muitos servidores alegam grande demanda de trabalho para a não participação das atividades, porém, o trabalho nunca irá parar, se não tirarmos de fato um tempo para cuidarmos da nossa saúde, seja ela física ou mental, uma hora será um pouco tarde e teremos que correr atrás do prejuízo que poderia ter sido evitado caso consigamos ter esses</p>

	breves momentos de distração/exercícios durante a nossa semana. O PQVT permite que realizemos atividades durante 2 horas semanais, e eu acredito piamente que não trará nenhum atraso nas demandas do dia a dia junto ao Campus Igarassu.
9	<p>O que te motiva a criar um programa de qualidade de vida no trabalho no Campus Igarassu?</p> <p>Eu nasci dentro do esporte, mais especificamente do Taekwondo, devido às demandas da vida não consegui de fato seguir carreira como atleta, porém, nunca me desvinculei do esporte. Assim, tento manter o contato sempre que possível com o taekwondo. Foi assim quando fiz o meu intercâmbio para o Canadá, quando me mudei para João Pessoa, quando dei início às atividades no IFPE junto ao Campus Palmares e agora junto ao Campus Igarassu. Felizmente sempre tive a oportunidade de manter contato e poder passar aquilo que me foi passado durante o início do esporte. Hoje eu me tornei a pessoa que sou muito por conta de tudo que aprendi dentro da academia, então, além da parte física, o taekwondo também ajuda a ter disciplina, foco, determinação, enfim, a ajuda e os benefícios vão muito além da parte física. E ver as pessoas apoiarem isso, ver que ela estão a fim de se desafiarem e de confiarem no trabalho que estou realizando, só dá mais força pra que eu possa divulgar ainda mais esta arte em que eu literalmente cresci praticando.</p>
10	<p>No programa de taekwondo que você coordena, quais domínios de QVT (Físico, Psicológico, Social e Meio Ambiente) estão mais presentes? Responda do maior para o menor.</p> <p>Em ordem de prioridades eu diria Psicológico, Físico, Social, e Meio Ambiente. Coloquei o Psicológico primeiro pois a princípio praticar uma arte marcial por si só já é uma barreira para muita gente, muitas pessoas não participam ou nem tentam por já terem um pensamento de que não vão conseguir ou que é muito difícil de realizar um ou outro exercício, porém, após o primeiro treino, esta ideia tende a ser alterada pouco a pouco. Físico pois de fato, é uma atividade que demanda um bom preparo físico, que assim como o psicológico, é alcançado pouco a pouco no decorrer dos treinos. Social, pois é um dos principais pontos do programa, ter um contato diferente com pessoas de diversos setores, alguns que de fato nem se veem no dia a dia do trabalho e tem a chance de compartilhar um breve momento superando as dificuldades e de fato se divertindo. Meio ambiente é algo que não entra muito no objetivo do programa, mas, acredito que por sair do ambiente de escritório, ir a um local específico onde temos um tatame e realizar as atividades ali, fora da sua zona de conforto ou ambiente de escritório já traz algum benefício.</p>

Quadro 5: Questionário qualitativo aplicado a Paulo Vítor, servidor do IFPE campus Igarassu, conduzida na plataforma google meet e via email - dia 26 de junho de 2024 das 14h30 às 15h30 (via meet) e 04 de agosto de 2024 19h05min (email).

Fonte: Elaboração própria com base nos estudos sobre QVT (adaptação da literatura).

APÊNDICE III

Instrumentos, domínios e subindicadores de qualidade de vida no trabalho.

Instrumentos							Indicadores de QVT presentes na área pública	
Modelo WHOQOL-bref	Modelo IA_QVT		Modelo Sistemico de QVT		Modelo estatístico descritivo adaptado por Maia et al (2012) dos estudos de Walton (1973)			
Indicadores	Indicadores	Está presente	Indicadores	Está presente	Indicadores	Está presente	Indicadores	Está presente
1 - Domínio Físico	Condições de trabalho e apoio organizacional	1 - Domínio Físico	Utilidade no trabalho	1 - Domínio Físico	Compensação justa e adequada	1 - Domínio Físico e 4- Domínio Meio Ambiente	Apoio operacional/ ambiente de trabalho	1 - Domínio Físico e 4- Domínio Meio Ambiente
2- Domínio Psicológico	Organização do trabalho:	1 - Domínio Físico	Autonomia	1 - Domínio Físico e 4- Domínio Meio Ambiente	Condições de trabalho seguras e saudáveis	1 - Domínio Físico e 4- Domínio Meio Ambiente	Jornada de trabalho	1 - Domínio Físico
3- Domínio Relações Sociais	Relações socioprofissionais de trabalho	3- Domínio Relações Sociais	Oportunidade de desenvolvimento profissional	4- Domínio Meio Ambiente	Constitucionalismo	1 - Domínio Físico, 2- Domínio Psicológico e 4- Domínio Meio Ambiente	Relações interpessoais	3- Domínio Relações Sociais
4- Domínio Meio Ambiente	Reconhecimento e desenvolvimento profissional	1 - Domínio Físico; 2- Domínio Psicológico e 4- Domínio Meio Ambiente	Retidão Moral	2- Domínio Psicológico	Oportunidades imediatas de utilizar e desenvolver as capacidades humanas	3- Domínio Relações Sociais e 4- Domínio Meio Ambiente	Reconhecimento	2- Domínio Psicológico

Estes indicadores corroboram com os estudos de Ferreira et al (2023, 2013); Cancian et al, 2023, 2020; Limongi-França (2007, 1996) e Hackman and Oldham (1975)	Estes indicadores corroboram com as pesquisas de Ferreira et al (2023); Ledic et al, 2021; Antloga et al, 2020; Klein et al, 2015; Ferreira (2009) e Limongi-França (2007, 1996);	Estes indicadores corroboram com os estudos de Ferreira et al (2023, 2013); Boas el al (2017); Mirkamali et al (2011) Morin (2008; 2010) e Limongi-França (2007, 1996).	Este indicadores corroboram com os estudos de Souza et al (2020); Maia et al (2012) e Walton (1973).	Estes indicadores corroboram com os estudos de Butke (2023); Correa (2023); Silva et al (2022); Ray & Pana-Cryan (2021); Akram e Amir (2020); Eurich (2018); Mirkamali et al (2011); Ribeiro e Paz (2011 e 2012); Amorim (2010); Constituição Federal de 1988, artigo 41 - Brasil (1988).
--	---	---	--	---

Quadro 6: Instrumentos, domínios e subindicadores de qualidade de vida no trabalho.

Fonte: elaboração própria com base nos estudos sobre QVT descritos no referencial teórico deste trabalho.

APÊNDICE IV

Fusão dos Instrumentos, Domínios e Subindicadores de QVT analisados na área pública

Fusão				
Indicadores (Macro-análise)	1 - Domínio Físico/Biológico	2- Domínio Psicológico	3- Domínio Social	4- Domínio Meio Ambiente/Organiz acional
Subindicadores (Micro-análise)	Organização do trabalho, apoio operacional, ambiente, condições laborais seguras e adequadas).	Reconhecimento e desenvolvimento profissional	Trabalho e cooperação da equipe	Segurança e saúde no trabalho, ergonomia, condições seguras
	Carga de trabalho, horário e jornada).	Retidão moral	Integração social, relacionamento interpessoal com colegas, superiores e clientes	Acessibilidade e deslocamento ao trabalho
	Acesso à informação e sistemas	Constitucionalismo	Constitucionalismo e valores comunitários	Home Office
	Autonomia, burocracia, processos, utilidade no trabalho	Relevância do trabalho na vida do empregado		Imagem da empresa, relevância corporativa e sustentabilidade
	Recompensas, estabilidade no emprego, constitucionalismo	Relevância social no trabalho		Estímulo ao desenvolvimento e crescimento profissional
	Benefícios e recompensas	Equilíbrio trabalho e vida pessoal		

Obs.: Percebeu-se analisando os indicadores encontrados na literatura sobre QVT, que estes podem ser agrupados em grupos, pois fazem parte de aspectos que envolvem o contexto físico, psicológico, social e organizacional do trabalho.

Assim, foi proposto um único modelo dividido em análise macro (domínios/indicadores) e micro (subindicadores). Ressalta-se que estes são observados tanto no sentido do trabalho, quanto no sentido no trabalho, justamente porque independente do foco de visão do funcionário, se estes indicadores forem trabalhados gerarão resultados positivos para o aumento da QVT.

Fonte:

Autoria própria com base nos estudos sobre QVT expostos nesse estudo (literatura estudada).

Quadro 7: Fusão dos Instrumentos, Domínios e Subindicadores de QVT analisados na área pública.

Fonte: elaboração própria adaptada dos estudos originais e escalas de QVT, descritas no referencial teórico deste documento.

APÊNDICE V

Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT)

Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT)					
Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE, campus Igarassu.					
Data: ___/___/___					
<p>Instruções para responder ao questionário</p> <p>Prezados respondentes,</p> <p>Este é um convite para você participar da pesquisa sobre "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE, campus Igarassu". A responsável pela pesquisa é a aluna Ellen Simony da Silva Nascimento, sob orientação da professora Michelle Silva de Oliveira Cedraz, do IFPE campus Igarassu. O objetivo da pesquisa é analisar e avaliar a percepção dos servidores do IFPE, campus Igarassu, em relação à qualidade de vida no trabalho, bem como sua satisfação com as políticas, programas e práticas já implementados pelo Instituto. Acredita-se que os resultados obtidos serão utilizados como direcionamentos para aprimorar as estratégias empregadas pelos gestores públicos, assim como pelo CGPE do IFPE, no que diz respeito às políticas, programas e práticas de qualidade de vida no trabalho(QVT) implementadas no Instituto. Não há tempo limite para responder ao questionário. No entanto, você levará aproximadamente 20 minutos para responder a todos os itens.</p> <p>Ao participar desta pesquisa existem alguns riscos, podendo ocorrer desconforto ou cansaço relacionado à quantidade de questões e há a possibilidade de constrangimento devido às perguntas. Todavia, os riscos são minimizados dada a padronização alcançada através do uso do questionário;</p> <p>Sua participação é facultativa/voluntária e você não receberá nenhum valor em dinheiro pela participação. Você pode ainda retirar sua participação em qualquer momento da pesquisa, solicitando a devolução deste Termo de Consentimento assinado, sem nenhum prejuízo.</p> <p>Não há respostas certas ou erradas, mas apenas a opção que melhor corresponda ao objetivo da sua aplicação, sendo importante que responda com sinceridade a todos os itens.</p> <p>Os dados são confidenciais e serão conhecidos e utilizados exclusivamente para esta pesquisa e as informações serão analisadas exclusivamente pelos pesquisadores e seus orientadores.</p> <p>Caso haja divulgação em relatório ou publicação, sua identidade será preservada e mantida confidencial, não sendo divulgados nomes de participantes.</p> <p>Os dados serão tratados de forma agregada e os materiais obtidos - questionários - serão destruídos após 5 anos.</p> <p>Durante todo o período da pesquisa você poderá tirar suas dúvidas. Para esclarecer eventuais dúvidas, a orientadora desta pesquisa -Michelle Silva de Oliveira Cedraz - pode ser contatada pelo e-mail: michelle.oliveira@igarassu.ifpe.edu.br</p> <p>O seu empenho é essencial para a realização desta investigação.</p>					
REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (RCLE)					
<p>Eu li esse Termo de Consentimento e compreendi a natureza e objetivo do estudo do qual declaro que:</p> <p>() CONCORDO em participar da pesquisa "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE, campus Igarassu", e autorizo o uso do meu questionário para fins acadêmicos da pesquisa e a divulgação das informações por mim fornecidas em congressos e/ou publicações científicas desde que nenhum dado possa me identificar.</p> <p>() NÃO CONCORDO em participar da pesquisa "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE, campus Igarassu".</p>					
Questões Sociodemográficas e visão sobre QVT e sua importância no IFPE.					
Nesse primeiro momento, responda de forma geral as perguntas sobre suas características e conhecimento sobre QVT.					

1 - Qual o seu sexo?	<input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> Masculino			
2 - Qual a sua Idade?	<input type="checkbox"/> 18 a 30 anos	<input type="checkbox"/> 31 a 40 anos	<input type="checkbox"/> 41 a 50 anos	<input type="checkbox"/> Acima de 50 anos	
3 - Qual o seu grau de escolaridade?	<input type="checkbox"/> Ensino Médio	<input type="checkbox"/> Ensino Superior	<input type="checkbox"/> Especialização	<input type="checkbox"/> Mestrado/Doutorado	<input type="checkbox"/> Outro
4 - Você conhece as políticas, programas e práticas de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pelo IFPE?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
5- Se a resposta for "sim" poderias sinalizar quais? Essa pergunta poder ter mais de uma resposta.	<input type="checkbox"/> Cursos de capacitação	<input type="checkbox"/> Celebrações em datas comemorativas	<input type="checkbox"/> Aulas de natação	<input type="checkbox"/> Clube do Melhor Preço	<input type="checkbox"/> Ginástica laboral
	<input type="checkbox"/> Parcerias para Mestrado em Políticas Públicas	<input type="checkbox"/> Curso de ambientação para novos servidores (presencial)	<input type="checkbox"/> Jogos dos Servidores	<input type="checkbox"/> Treinamentos funcionais	<input type="checkbox"/> Treinamentos específicos para equipes
	<input type="checkbox"/> Eventos esportivos	<input type="checkbox"/> Oficinas de Inteligência Emocional	<input type="checkbox"/> Aulas de Taekwondo		
6 - Você utiliza ou já participou de algum programa ou prática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no IFPE e no campus Igarassu?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
7 - Se sua resposta foi "Sim", qual o programa ou prática oferecido pelo IFPE e no Campus Igarassu que você participou ou utiliza? Essa pergunta poder ter mais de uma resposta.	<input type="checkbox"/> Cursos de capacitação	<input type="checkbox"/> Celebrações em datas comemorativas	<input type="checkbox"/> Aulas de natação	<input type="checkbox"/> Clube do Melhor Preço	<input type="checkbox"/> Ginástica laboral
	<input type="checkbox"/> Parcerias para Mestrado em Políticas Públicas	<input type="checkbox"/> Curso de ambientação para novos servidores (presencial)	<input type="checkbox"/> Jogos dos Servidores	<input type="checkbox"/> Treinamentos funcionais	<input type="checkbox"/> Treinamentos específicos para equipes
	<input type="checkbox"/> Eventos esportivos	<input type="checkbox"/> Oficinas de Inteligência Emocional	<input type="checkbox"/> Aulas de Taekwondo		
Dimensões e subindicadores de QVT					
Nesse segundo momento, você responderá a sua percepção e avaliação sobre os subindicadores presentes nesses domínios de qualidade de vida no trabalho.					
1 - Domínio Físico/Biológico					
(Perguntas de 8 a 13)					
<i>Este domínio aborda aspectos relacionados à saúde física, como dor, desconforto, níveis de energia e fadiga, qualidade do sono, capacidade de mobilidade e realização de atividades diárias, dependência de medicamentos ou tratamentos, e capacidade de trabalho.</i>					
8 - Como você avalia o ambiente, condições e apoio operacional do seu trabalho?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: Organização do trabalho, apoio operacional, ambiente, condições laborais seguras e adequadas).</i>					

9- Como você avalia a carga, horário e tipo de jornada laboral dentro do IFPE?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: carga de trabalho, horário e jornada).</i>					
10- Como você avalia os sistemas utilizados pelo IFPE e seu acesso a informação na condução de suas atividades?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: acesso a informação e sistemas).</i>					
11- Como você avalia a sua autonomia, liberdade de exercer suas atividades e atribuições, de acordo com as normas e rotinas laborais?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: autonomia, burocracia, processos, utilidade no trabalho).</i>					
12- Como você avalia a sua estabilidade no serviço prestado dentro do IFPE?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: recompensas, estabilidade no emprego, constitucionalismo).</i>					
13 - No IFPE, como você avalia a sua remuneração, oportunidade de crescimento, promoção e demais benefícios oferecidos (alimentação, plano de saúde, auxílio creche, aposentadoria, etc)?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: benefícios e recompensas).</i>					
2- Domínio Psicológico					
(Perguntas de 14 a 19)					
<i>Este domínio trata de aspectos emocionais e mentais, como sentimentos positivos, habilidades de pensamento, aprendizado, memória e concentração, autoestima, percepção da própria imagem corporal e aparência, experiência de sentimentos negativos e práticas espirituais, religiosas ou crenças pessoais.</i>					
14- Como você avalia no IFPE o feedback em seu ambiente de trabalho, reconhecimento e oportunidade de desenvolvimento profissional (de poder evoluir em sua escolaridade)?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: reconhecimento e desenvolvimento profissional).</i>					
15 - Como você avalia as regras de conduta moral do IFPE e sua aplicabilidade?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: retidão moral).</i>					
16 - Como você avalia a preservação de seus direitos trabalhistas no IFPE?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: constitucionalismo).</i>					
17 - Como você avalia a sua satisfação/motivação pelo trabalho e os impactos em sua produtividade?	() 1 - Muito insatisfeito	() 2 - Insatisfeito	() 3 - Neutro	() 4 - Satisfeito	() 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: relevância do trabalho na vida do empregado).</i>					

18 - Como identificas a importância do IFPE na preocupação com o bem-estar de seus funcionários, sociedade e meio ambiente?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: relevância social no trabalho).</i>					
19 - Como você avalia a gestão do seu tempo dedicado ao trabalho e os impactos em sua vida pessoal?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: equilíbrio trabalho e vida pessoal).</i>					
3 - Domínio Social					
(Perguntas de 20 a 22)					
<i>Este domínio refere-se às interações sociais e relacionamentos interpessoais, incluindo qualidade das relações pessoais, suporte social (apoio emocional), e satisfação com a vida.</i>					
20 - Como você avalia o impacto do trabalho em equipe e sua cooperação nas atividades dentro do IFPE?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: trabalho e cooperação da equipe).</i>					
21 - Como você avalia o seu relacionamento interpessoal no ambiente laboral - feedback bilateral (com os colegas, superiores, alunos e clientes)?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: integração social, relacionamento interpessoal com colegas, superiores e clientes).</i>					
22 - Como você avalia a isonomia e sua liberdade de expressão dentro do IFPE?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: constitucionalismo e valores comunitários).</i>					
4 - Domínio Meio Ambiente					
(Perguntas de 23 a 27)					
<i>Este domínio abrange aspectos do ambiente externo e social que podem influenciar a qualidade de vida, como segurança física e proteção, condições do lar, situação financeira, acesso a cuidados de saúde e serviços sociais de qualidade, oportunidades para adquirir novos conhecimentos e habilidades, participação em atividades recreativas e de lazer, condições ambientais físicas (como poluição, ruído, tráfego e clima), e disponibilidade de transporte adequado.</i>					
23 - Como você avalia as condições de segurança, saúde e ergonomia no trabalho no IFPE?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: segurança e saúde no trabalho, ergonomia, condições seguras).</i>					
24 - Como consideras, hoje, a acessibilidade e deslocamento ao IFPE, campus Igarassu?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: acessibilidade e deslocamento ao trabalho).</i>					
25 - Como consideras a influência do modelo híbrido (home office) em sua qualidade de vida no trabalho?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: home office).</i>					

26 - Como você avalia as ações governamentais do IFPE para a preservação sustentável de sua imagem organizacional?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: imagem da empresa, relevância corporativa e sustentabilidade).</i>					
27 - Como identifica o estímulo do IFPE em seu desenvolvimento profissional e crescimento dentro do Instituto?	<input type="checkbox"/> 1 - Muito insatisfeito	<input type="checkbox"/> 2 - Insatisfeito	<input type="checkbox"/> 3 - Neutro	<input type="checkbox"/> 4 - Satisfeito	<input type="checkbox"/> 5 - Muito satisfeito
<i>(Subindicador: estímulo ao desenvolvimento e crescimento profissional).</i>					
Relação com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas pelo IFPE					
<p>Agora que já está ciente dos indicadores e subindicadores de QVT, abaixo, peço para que nos informe de acordo com a sua satisfação, como avalia as políticas, programas e práticas de qualidade de vida no trabalho implementadas pelo IFPE, além da presença desses indicadores de QVT (Domínio Físico, Psicológico, Social e Meio Ambiente) nessas ações desenvolvidas pelo Instituto.</p> <p>Domínio Físico/Biológico: Relaciona-se à saúde física, incluindo dor, desconforto, energia, sono, mobilidade, dependência de medicamentos e capacidade de trabalho.</p> <p>Domínio Psicológico: Envolve aspectos emocionais, como autoestima, memória, concentração, sentimentos e crenças pessoais.</p> <p>Domínio Social: Foca em interações sociais, suporte emocional e satisfação com os relacionamentos.</p> <p>Domínio Meio Ambiente: Refere-se a fatores externos, como segurança, condições de moradia, finanças, saúde, lazer, poluição e transporte.</p>					
28 - Você identifica nas políticas, programas e práticas de Qualidade de vida no Trabalho desenvolvidos pelo IFPE a presença dos indicadores (1 - domínio Físico/Biológico; 2 - Psicológico; 3 - Social e 4 - Meio ambiente/Organizacional)?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não			
29 - Se a resposta for "sim", qual desses domínios mais estão presentes nessas políticas, programas e práticas oferecidos pelo IFPE? Podes marcar mais de uma resposta.	<input type="checkbox"/> Domínio Físico/Biológico	<input type="checkbox"/> Domínio Psicológico	<input type="checkbox"/> Domínio Social	<input type="checkbox"/> Domínio Meio Ambiente/Organizacional	
Avaliação geral do grau de satisfação do servidor do IFPE, campus Igarassu com as políticas, programas e práticas de QVT implementadas no IFPE.					
30 - Avalie de 1 à 10 o grau geral de satisfação atual com as políticas, programas e práticas de QVT implementados pelo IFPE (1 é a pior pontuação e 10 é a melhor pontuação):	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10
Nome do servidor entrevistado (Não obrigatório)	_____				
SIAPE:	_____				

Quadro 8: Escala Prática de Qualidade de Vida no Trabalho (EPQVT).

Fonte: Elaboração própria com base nos estudos sobre QVT (adaptação da literatura).