

**Avaliação da qualidade
de vida no trabalho em
instituições de ensino
superior segundo a
percepção dos técnicos
administrativos: estado
da arte**

Marco Antonio Paes de Souza
Dra. Berta Leni Costa Cardoso



CAPÍTULO 04

Avaliação da qualidade de vida no trabalho em instituições de ensino superior segundo a percepção dos técnicos administrativos: estado da arte

Marco Antonio Paes de Souza
Dra. Berta Leni Costa Cardoso



Este trabalho faz parte de uma pesquisa de mestrado que está sendo desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGED) da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (PPGED/UESB) e tem por objetivo apresentar o estado da arte da produção acadêmica brasileira sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) de técnicos administrativos de instituições de ensino superior, para tal fim realizou-se o mapeamento e a sistematização das pesquisas acadêmicas localizadas no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de nível Superior (CAPES), na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), no Banco de Dissertações do Mestrado em Educação (PPGED/UESB) e na Scientific Electronic Library Online (SciELO). O mapeamento encontrou diversos estudos que versavam direta ou indiretamente sobre o tema e selecionou onze para análise. Por fim, diante de um conjunto de pesquisas que contemplam somente os profissionais de instituições federais, concluímos que se faz necessário realizar pesquisas que avalie a QVT dos técnicos das universidades estaduais baianas.





INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo apresentar o mapeamento e a análise das produções acadêmicas para a construção do estado da arte/estado do conhecimento sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de técnicos administrativos de instituições de ensino superior (IES). O estudo faz parte da pesquisa em andamento no Mestrado em Educação da UESB, intitulada provisoriamente “Avaliação da qualidade de vida no trabalho em uma universidade estadual baiana segundo a percepção dos técnicos administrativos”.

O interesse por este estudo surgiu através da experiência de onze anos atuando como profissional da educação, na função de técnico administrativo em uma universidade estadual baiana, que, observando as condições de trabalho da categoria e as discussões na disciplina “Qualidade de vida no trabalho de profissionais da educação do Mestrado em Educação” enquanto aluno especial, fizeram-me despertar ainda mais quanto à relevância da temática. Os técnicos administrativos aqui mencionados são responsáveis pelo suporte técnico aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais Baianas (UEBAs).

Os aspectos em torno da QVT são amplos e de natureza multidisciplinar, permitindo estudá-la por meio de diferentes abordagens e áreas do conhecimento. É uma área que sofre influência de fatores considerados internos e externos ao ambiente do trabalho, mas que são interligados entre si e refletem o conjunto da vida cotidiana. A empresa não é uma bolha laboratorial que controla todas as variáveis do trabalho, até porque algumas





são externas, fora de sua área de atuação legal, mas nem por isso devem ser negligenciadas.

Por isso, a qualidade de vida (QV) fora do ambiente laboral e os fatores que a compõe podem contar com o acompanhamento e intervenções do empregador no sentido de favorecer o trabalhador. Mas afinal, o que significa QV? Para o Grupo Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (OMS), QV é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL GROUP, 1994, p. 41).

O destaque dado ao trecho *percepção do indivíduo*, na avaliação de especialistas como Fleck *et al.* (1999), torna esse significado subjetivo, porém, é preciso levar em conta que o conhecimento do sujeito sobre sua cultura e sistema de valores pode ser objetivo o bastante para que possa opinar sobre a própria QV. A importância do tema levou a OMS a formar nos 1990 um grupo de trabalho chamado Whoqol Group para desenvolver um instrumento de avaliação da qualidade de vida que foi validado em diversos idiomas. Fleck *et al.* (1999) afirmam que esse instrumento está longe de responder todas as questões em relação a QV dos brasileiros, porém, é um estudo importante e que possibilita a comparação com dados de outros países.

Segundo Nahas (2000), vivemos atualmente na era do estilo de vida e os avanços da ciência na área da saúde indicam que as principais doenças e causas de morte de pessoas estão ligadas à maneira como vivemos. O autor afirma também que as questões ambientais e médicas são relevantes para a QV, porém, os comportamentos usuais, a exemplo da alimentação, stress e atividade física, são, na atualidade, responsáveis pelos maiores danos à saúde das pessoas.

Nahas (2017, p.15) define QV numa visão holística como “a percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e





socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”. Segundo o autor, este é um conceito de fácil compreensão, porém, difícil de concebê-lo objetivamente, por causa dos diversos fatores que o diferencia.

Nahas (2017) destaca a importância do estilo de vida para a preservação da saúde, ou seja, a maneira como conduzimos nossa vida, levando em conta as condições de vida, os hábitos alimentares, o stress, a atividade física, o lazer etc. Levar um estilo de vida ativo é essencial para uma vida saudável e melhora a percepção de saúde e bem-estar, enquanto um estilo de vida negativo, associado à alimentação inadequada, stress e inatividade física, afetam consideravelmente a nossa saúde.

No contexto da sociedade atual, o trabalho assume uma importância cada vez maior, além de garantir o atendimento das necessidades básicas, tais como alimentação, vestuário e moradia, assim como no passado, no presente deveria possibilitar o acesso do trabalhador ao mercado de bens e serviços considerados indispensáveis pela sociedade para uma boa condição de vida.

Sabemos que os avanços da ciência em todas as áreas do conhecimento, principalmente a partir da revolução industrial no século XVIII, tem provocado alterações nos meios de produção, nas condições de trabalho e na condição de vida do trabalhador, que estão sendo estudadas por diversas linhas de pesquisa (RODRIGUES, 2011). O fato é que o conhecimento produzido em áreas como: economia, administração, engenharia, medicina, psicologia, ergonomia, etc. geram tendências no mundo do trabalho, que, por vezes, influenciam positivamente o ambiente laboral, e por vezes, intensificam o ritmo e as exigências, causando sofrimento.

Nesse sentido, o surgimento de linhas de pesquisa que estudam a qualidade de vida no trabalho vêm contribuir para que se identifique os pontos críticos nas organizações, visando, não somente, contribuir para o aumento da





produtividade e para a retenção de talentos nas organizações, mas sobretudo, na prevenção de problemas de saúde relacionados ao trabalho, à adoção de um estilo de vida mais ativo e à integração trabalho, família e sociedade.

O início dos estudos sobre QVT são atribuídos a Eric Trist (1975) e seus colaboradores, que em 1950, na Inglaterra, desenvolveram pesquisas baseadas em análise e reestruturação da tarefa para tornar a vida dos trabalhadores menos desgastante (RODRIGUES, 2011). Na década de 1960, os Estados Unidos criaram comissões e centros nacionais para estudo da produtividade. Com a crise do petróleo, no início dos anos 1970, essas medidas perderam força e, só no final da década voltaram a ganhar impulso, após o acirramento da competição internacional e divulgação de técnicas de administração utilizadas pelas empresas japonesas (FERNANDES, 1996).

No Brasil, essa preocupação surge na década de 1990, após a abertura dos mercados para importação de produtos estrangeiros, situação que levou as empresas brasileiras à adoção dos Programas de Qualidade Total, como resistência à concorrência estrangeira (FERNANDES, 1996). A adesão às normas internacionais, tipo ISO 9000, exige das organizações a implementação de um modelo de gestão que preze pela qualidade permanente de produtos e serviços, mas também pela satisfação e respeito aos clientes, colaboradores e fornecedores (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Não existe um consenso entorno do conceito de QVT, mesmo nos países onde os estudos encontram-se mais avançado, situação que gera o temor de uma manipulação simplista e banal da abordagem. Assim sendo, Fernandes (1996) explica que a QVT abrange a legislação trabalhista, a satisfação das necessidades e aspirações humanas, alicerçado no conceito de humanização do trabalho e na responsabilidade social da organização. Enquanto Rodrigues (2011) considera uma preocupação humana desde o começo de sua existência,





que aparece com outras denominações e contextos, mas sempre visando a satisfação e bem-estar do trabalhador.

Nas próximas seções apresentaremos as considerações sobre o estado da arte, as estratégias do mapeamento, a apresentação das pesquisas e as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTADO DA ARTE

Nesta seção, apresentaremos o mapeamento realizado em quatro bancos de dados de instituições brasileiras que agrupam informações sobre a produção científica nacional com a finalidade de buscar e analisar criticamente as pesquisas sobre QVT de profissionais da educação, que atuam no quadro técnico administrativo de instituições de ensino superior. Espera-se que resultados possam subsidiar a pesquisa em andamento, fornecendo elementos norteadores e indicando caminhos, instrumentos e técnicas para a construção de novos conhecimentos.

Este levantamento de informações será por meio do Estado da Arte/Estado do Conhecimento para situar o tema QVT com os estudos e abordagens recém pesquisados e vinculando-os à categoria profissional dos servidores técnicos administrativos das instituições de ensino superior. Em linhas gerais, essas pesquisas servem para o pesquisador conhecer o percurso que outros pesquisadores trilharam antes dele, para que possa refazê-los em melhores condições, se for o caso, identificar e sanar possíveis lacunas, experimentar novas hipóteses e reafirmar a relevância do tema.

Vale ressaltar que os termos “Estado da Arte” e “Estado do Conhecimento” são, às vezes, empregados como equivalentes em alguns estudos, mas outros estudiosos fazem questão de destacar as nuances de cada termo. Ferreira (2002) por exemplo, afirma que são pesquisas de caráter





bibliográfico e que nos últimos anos foram realizadas investigações relevantes com estas denominações. Algumas características são similares em pesquisas denominadas “estado da arte” ou “estado do conhecimento”, conforme enfatiza Ferreira (2002, p. 258),

[...] elas parecem trazer em comum o desafio de mapear e de discutir uma certa produção acadêmica em diferentes campos do conhecimento, tentando responder que aspectos e dimensões vêm sendo destacados e privilegiados em diferentes épocas e lugares, de que formas e em que condições têm sido produzidas certas dissertações de mestrado, teses de doutorado, publicações em periódicos e comunicações em anais de congressos e de seminários.

Em linhas gerais, a diferença entre elas encontra-se na abrangência, as pesquisas do tipo “estado da arte” são mais abrangentes, enquanto as do tipo “estado do conhecimento” são mais restritas. Neste sentido, Romanowski e Ens (2006, p. 39-40) afirmam que,

Os estudos realizados a partir de uma sistematização de dados, denominada “estado da arte”, recebem esta denominação quando abrangem toda uma área do conhecimento, nos diferentes aspectos que geraram produções. Por exemplo: para realizar um “estado da arte” sobre “Formação de Professores no Brasil” não basta apenas estudar os resumos de dissertações e teses, são necessários estudos sobre as produções em congressos na área, estudos sobre as publicações em periódicos da área.

Prosseguindo, as autoras afirmam que “o estudo que aborda apenas um setor das publicações sobre o tema estudado vem sendo denominado de ‘estado do conhecimento’ (ROMANOWSKI; ENS, 2006, p. 40). Nesse sentido, Vasconcellos, Nascimento da Silva e De Souza (2020), referindo-se aos estudos de Soares e Maciel (2000), menciona o “estado do conhecimento” como uma metodologia menos abrangente, que estuda apenas um campo das publicações sobre certa temática.





Portanto, para esta pesquisa, adotamos a metodologia do Estado da Arte, por entendermos ser a mais adequada, principalmente porque o campo “qualidade de vida no trabalho” objeto de nosso estudo é pesquisado por diversas áreas do conhecimento. De acordo com Vasconcellos, Nascimento da Silva e De Souza (2020), estas pesquisas constituem um amplo acervo, com diferentes abordagens, graus de aprofundamento e registros diversificados. Podemos dizer que é um tipo de revisão bibliográfica, que possibilita o diálogo com outros pesquisadores, inclusive de outras áreas, mostrando a riqueza de dados que seus recursos produziram.

Assim sendo, além dos autores considerados clássicos, busca-se destacar o esforço e a contribuição de pesquisadores que nos antecederam. Segundo Kochhann (2021), isso evita que a pesquisa seja desacreditada por não apresentar evolução quanto ao objeto. Além da necessidade metodológica para realização do levantamento e avaliação crítica sobre o tema, há também o desejo de compreender o referencial elaborado até aqui, identificar o que possa ainda ser complementado e colocado à disposição da sociedade.

Para Romanowski e Ens (2006), fazer um levantamento e revisar o conhecimento já produzido sobre determinado tema, configura-se numa etapa importante para que se inicie um processo de análise qualitativa das pesquisas produzidas sobre essa temática nas diversas áreas do conhecimento. As autoras prosseguem descrevendo o “Estado da Arte” como sendo um estudo que se caracteriza por ser descritivo e analítico. A realização do Estado da Arte pressupõe a observância de alguns critérios a serem seguidos, portanto, elencamos na figura 1 àqueles que definimos para esta pesquisa.

Figura 1 – Critérios para realizar o Estado da Arte





Objetivos	<ul style="list-style-type: none">•Buscar e analisar pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho de profissionais da educação do quadro técnico administrativo.
Bases de dados da Pesquisa	<ul style="list-style-type: none">•Catálogo de Teses e Dissertações•Biblioteca Brasileira Digital de Teses e Dissertações•Banco de Dissertações (PPGED-UESB)•SciELO
Critérios de Inclusão	<ul style="list-style-type: none">•Textos disponíveis na íntegra para leitura;•Textos em português;•Aderência ao tema de pesquisa;
Critérios de exclusão	<ul style="list-style-type: none">•Trabalhos em duplicidade;•Tratar de outras categorias profissionais;•Não possuir aderência ao tema;
Procedimentos de busca	<ul style="list-style-type: none">•Uso de descritores "qualidade de vida no trabalho" AND "técnicos administrativos" e "qualidade de vida no trabalho" AND "gestão" AND "instituição de ensino superior"•Leitura de títulos e organização do material;
Procedimentos de seleção	<ul style="list-style-type: none">•Leitura dos Resumos;•Seleção dos trabalhos;•Organização de quadros e tabelas;
Análise e discussão dos dados	<ul style="list-style-type: none">•Leitura na íntegra;•Elaboração de síntese;•Considerações;

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Romanowski e Ens (2006, p. 43)

ESTRATÉGIAS DO MAPEAMENTO

Seguindo então os critérios estabelecidos, realizamos as buscas em quatro bases especializadas em publicações científicas, a saber: no Catálogo de Teses e Dissertações¹, vinculado à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na Biblioteca Digital Brasileira de Teses de Dissertações (BDTD)², vinculada ao Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), no Banco de Dissertações do Programa do

¹ Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/>

² Disponível em: <https://bdttd.ibict.br/vufind/>





Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE/UESB)³ e na *Scientific Electronic Library Online* (SciELO)⁴. A justificativa para a escolha destas bases se dá pelo reconhecimento de sua importância no mundo acadêmico, conforme explicitado na sequência.

A primeira base utilizada foi o Catálogo de Teses e Dissertações que é um sistema de livre acesso criado pela Capes e disponível desde 2002, o cadastro contém referências e resumo de todas as teses e dissertações defendidas nos programas de pós-graduação *strictu sensu* do país, sua função é facilitar o acesso da sociedade a este tipo informação. Os programas de pós-graduação se responsabilizam pela veracidade das informações bibliográficas referente às dissertações de mestrado e teses de doutorado, repassadas ao catálogo. No começo, fornecia apenas as referências de 1996 a 2001, posteriormente, foram incluídas informações a partir de 1987, desde então, as informações são atualizadas periodicamente (CATÁLOGO DE TESES, 2022).

A segunda base, o portal da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), é uma iniciativa desenvolvida e coordenada pelo IBICT. A BDTD agrupa e disponibiliza textos completos de teses e dissertações defendidas no Brasil. O acesso é livre e pode ser feito sem qualquer custo para o cidadão. Essa iniciativa resulta num aumento da visibilidade da produção científica nacional, além de ajudar a disseminar informações de interesse científico e tecnológico, relevantes para a sociedade (BDTD, 2022).

A terceira base foi o Banco de Dissertações do PPGE, que é o repositório do Programa de Mestrado em Educação da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). O programa possui vários grupos de pesquisa, a exemplo do Grupo de Pesquisas Didática, Formação e Trabalho Docente (DIFORT/CNPq)

³ Disponível em: http://www2.uesb.br/ppg/ppged/?post_type=producao

⁴ Disponível em: <https://www.scielo.br/>





que discute questões afins, relacionadas à educação e a seus profissionais. Ademais, o PPGEd é o programa que o pesquisador possui vínculo.

Por fim, o quarto e último portal foi a *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) ou Biblioteca Eletrônica Científica On-line em português, um sistema de biblioteca eletrônica composta por publicações científicas brasileiras e internacionais. Seu objetivo é o desenvolvimento de uma metodologia comum para preparar, armazenar, disseminar e avaliar a produção científica disponibilizada eletronicamente. A SciELO Brasil é resultado de um projeto de pesquisa desenvolvido pela Fundação de Amparo à Pesquisa de São Paulo (FAPESP) em colaboração com o Centro Latino-Americano e do Caribe de Ciências da Saúde (BIREME), desde 2002 tem o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (MENDONÇA, 2014).

Inicialmente foi realizada uma busca exploratória nos sítios do Catálogo de Teses e Dissertações e na BDTD apenas para verificar a existência de pesquisas desenvolvidas no âmbito das quatro universidades estaduais da Bahia que vinculassem o tema qualidade de vida no trabalho aos profissionais da educação, especialmente os do quadro técnico administrativo. Os descritores foram utilizados de forma que pudessem indicar a existência de trabalhos realizados sobre esses servidores, tanto nas próprias universidades estaduais baianas, como nas demais instituições do país.

Nessa busca realizada em 30/09/2022, foram utilizados como descritores o termo “qualidade de vida no trabalho” digitado entre aspas, seguido pelo booleano AND, e por fim, o nome da universidade estadual baiana, conforme detalhado no quadro 1. Essas buscas resultaram em 03 trabalhos no Catálogo da Capes e 01 na BDTD, mas nenhum deles mantinham relação com o tema. Nesse sentido, não visualizamos trabalhos sobre qualidade de vida no trabalho voltado aos técnicos vinculados às universidades estaduais baianas.





Quadro 1 – Resultado busca inicial

DESCRITORES UTILIZADOS	Catálogo	BDTD	RELAÇÃO COM O TEMA
"qualidade de vida no trabalho" AND "universidade do estado da bahia"	0	0	0
"qualidade de vida no trabalho" AND "universidade estadual do sudoeste da bahia"	2	0	0
"qualidade de vida no trabalho" AND "universidade estadual de feira de santana"	1	1	0
"qualidade de vida no trabalho" AND "universidade estadual de santa cruz"	0	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Continuando a análise exploratória, passamos a buscar pesquisas envolvendo todos os profissionais da educação do quadro técnico administrativo e vinculados às Instituições de Ensino Superior (IES) mantidas pelo poder público. Dessa vez, as buscas foram realizadas no Catálogo de Teses e Dissertações, na BDTD, no Banco de Dissertações do PPGEd e na SciELO. As consultas foram realizadas entre os dias 01 e 10 de outubro de 2022.

Para a realização desta etapa, fizemos uso dos descritores "qualidade de vida no trabalho" e "técnicos administrativos" separados pelo booleano AND na primeira equação e, dos descritores "qualidade de vida no trabalho", "gestão" e "instituição de ensino superior", também separados pelo booleano AND na segunda equação, todos os temas digitados entre aspas. Ressaltamos que na SciELO utilizamos o filtro para idioma em português e no Banco de Dissertações do PPGEd devido às limitações no campo de busca, os termos foram digitados isoladamente e sem a necessidade de aspas e booleanos.

As buscas retornaram um quantitativo de 103 (cento e três) trabalhos nas 04 (quatro) bases de dados pesquisadas, fazendo uso dos descritores mencionados acima. Desse total, 33 (trinta e três) trabalhos foram encontrados no Catálogo de Teses e Dissertações, 65 (sessenta e cinco) na BDTD, 02 (dois) no Banco de Dissertações do PPGEd e 03 (três) na SciELO. O quadro 2 mostra estes resultados detalhando-os por descritor e base de dados.





Quadro 2 - Resultado busca com descritores

DESCRITORES UTILIZADOS	CATÁLOGO	BDTD	PPGED	SCIELO	TOTAL DESCRITOR
"qualidade de vida no trabalho" AND "técnicos administrativos"	19	54	2	2	77
"qualidade de vida no trabalho" AND "gestão" AND "instituição de ensino superior"	14	11	-	1	26
TOTAL POR BASE DE DADOS	33	65	2	3	103

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

No entanto, após a análise dos títulos dos trabalhos encontrados, percebeu-se que os resultados mostravam 08 (oito) trabalhos duplicados, ou seja, apareciam duas vezes na mesma base e outros 22 estavam replicados, isto é, a publicação é listada em mais de um portal. Notou-se ainda que 13 (treze) trabalhos tratavam de assuntos totalmente diversos ao pretendido pelo levantamento, restando então um total de 60 (sessenta) trabalhos sobre a temática, conforme detalha a figura 2.

Figura 2 – Trabalhos encontrados sobre o tem



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Os resultados demonstram a importância da universidade pública no desenvolvimento da pesquisa e da pós-graduação no Brasil, pois do total de trabalhos encontrados, 57 foram produzidos por instituições públicas,



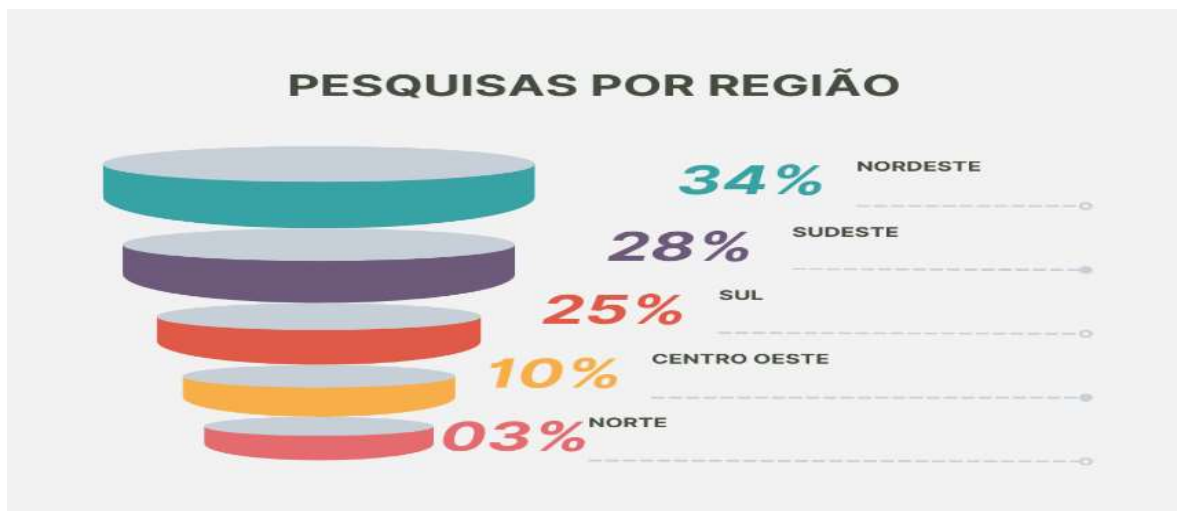


equivalente a 95% e apenas 03 por instituições privadas. Quanto ao tipo, são 55 dissertações, 03 teses e 02 artigos.

Considerando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) um conceito abrangente e multidisciplinar, a pesquisa considerou até aqui trabalhos que abordam assuntos que, de alguma forma, impactam o bem-estar no trabalho. Dessa maneira, relacionamos trabalhos que falam de avaliação da QVT, assédio moral e sexual, absenteísmo, desenvolvimento de capacidades, competência, deficiência, envelhecimento, jornada de trabalho, programas de qualidade de vida, valorização profissional, etc.

Os estados que mais produziram trabalhos foram Minas Gerais 11 (onze), Rio grande do Sul 07 (sete), Santa Catarina 05 (cinco), Ceará 05 (cinco), Bahia, Pernambuco, Paraíba e Rio de Janeiro 04 (quatro) cada, Paraná e Rio Grande do Norte 03 (três) cada, Goiás, Distrito Federal e São Paulo 02 (dois) cada e, por fim, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Tocantins com 01 (um) cada. A figura 3 mostra como essas pesquisas são distribuídas por região do país.

Figura 3 – Pesquisas por região do país



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)





A região que apresentou maior número de trabalhos foi a Região Nordeste, com 20 pesquisas, superando a Região Sudeste, com 17 e que possui o maior número de universidades federais do país. A Região Sul apresentou 15 trabalhos, a Região Centro Oeste com 06 e a Região Norte com 02 pesquisas. O quantitativo de pesquisas realizadas no Nordeste surpreendeu ao ultrapassar o Sudeste, que possui grandes e renomadas universidades do país e a região Sul, que, inclusive, mantém um programa de pós-graduação em gestão universitária na Universidade Federal de Santa Catarina.

Continuando a análise exploratória, de acordo com os títulos, foi possível verificar que pelo menos 31 trabalhos tratam especificamente de servidores de universidades federais, 07 de institutos federais e 02 de universidades estaduais. Nesse sentido, a preocupação com a QVT, por parte das instituições federais parece mais nítida. As áreas mais pesquisadas são as de administração, com pelo menos 14 trabalhos, seguidas de gestão, com 06 e engenharia da produção com 04. Políticas e tecnologia com 03 trabalhos cada, desenvolvimento de saúde, com 02 trabalhos, seguidos por educação, meio ambiente, serviço social e economia, com um trabalho cada.

Diante da impossibilidade de analisar criticamente todos os resultados encontrados, passamos então a fase de seleção dos textos a serem analisados dentre o universo de 60 (sessenta) trabalhos obtidos pelo levantamento. De acordo com os critérios estabelecidos para realização do mapeamento, o próximo passo foi realizar a leitura dos títulos, mais de uma vez, para que começássemos a compreender o acervo que tínhamos listado até o momento. Através dessa leitura começamos a visualizar e a descartar os trabalhos que não tinham aderência com a nossa pesquisa.

Depois da leitura dos títulos, passamos aos resumos, no intuito de confirmar a aderência ao tema e finalizar a etapa de seleção. Após a leitura dos resumos, selecionamos 11 (onze) trabalhos para análise, são estudos que





possuem aderência aos objetivos da pesquisa e representa as publicações mais recentes sobre o tema. O quadro abaixo apresenta a relação de trabalhos selecionados.

Quadro 3 – Trabalhos selecionados

AUTOR/A	TÍTULO	ANO	TIPO
TAVARES FILHO, João Pedro	ESTUDO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO: uma aplicação na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC	2008	Tese
GHISOLFI, Vânessa da Rosa Guimarães	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO: uma análise a partir do olhar dos gestores de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina	2019	Dissertação
ASSIS, Renata Morais Simões de	Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico- administrativos da Universidade Federal de Juiz de Fora	2019	Dissertação
KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz e BELTRAME, Gabriela	QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: uma avaliação em uma instituição de ensino superior	2017	Artigo
BARBOSA, Jaciára Roberta da Conceição	Ações em Qualidade de Vida no Trabalho e a percepção de técnicos administrativos sobre práticas existentes no Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.	2020.	Dissertação
SANTOS, Adriana Kátia dos	Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação de uma universidade federal.	2019	Dissertação
VILARIM NETO, Manoel Mariano	Participação dos servidores técnico administrativos do Centro de Educação no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Universidade Federal da Paraíba	2018	Dissertação
CAPANO, Manuel Monteiro Cunegundes	Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre as dimensões que afetam os servidores técnico-administrativos na Universidade Federal Rural de Pernambuco.	2018	Dissertação
ALVES BORGES, Eurides	Qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade: estudo com servidores de uma instituição pública de ensino superior.	2018	Dissertação





AUTOR/A	TÍTULO	ANO	TIPO
PONTES, Erika Vanessa de Oliveira	Qualidade de vida no trabalho: percepção de servidores técnico-administrativo do Campus I da Universidade Federal da Paraíba.	2018	Dissertação
TEODORO, Bernardo Cintra	Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Técnico-Administrativos em Educação: uma análise em uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais.	2018	Dissertação

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

APRESENTAÇÃO DAS PESQUISAS

As pesquisas realizadas por Alves Borges (2018), Assis (2019), Barbosa (2020), Capano (2018), Ghisolfi (2019), Klein *et al.* (2017), Pontes (2018), Santos (2019), Tavares Filho (2008), Teodoro (2018) e Vilarim Neto (2018) demonstram a relevância desse tipo de estudo em instituições públicas, principalmente por levar em conta as especificidades de cada organização. Esses estudos, que serão detalhados na sequência, mostram por exemplo, resultados divergentes em instituições pertencentes à mesma esfera de governo.

Tavares Filho (2008) realizou sua pesquisa tendo como objeto de estudo os técnicos administrativos pós-graduados da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), para investigar questões relacionadas à satisfação e insatisfação no trabalho desses servidores. A pesquisa investigou os fatores causadores da satisfação no trabalho do técnico administrativo pós-graduado da UFSC, a existência e aproveitamento do potencial do servidor e a percepção destes com relação às qualificações e ao reconhecimento pela organização universitária.

O autor parte do princípio de que a legislação em que os técnicos administrativos dessa organização universitária estão vinculados, incentiva a formação continuada dos servidores, tendo em vista a melhoria de sua qualificação e cumprimento de requisitos para ascensão na carreira. Ele ainda





acrescenta que a própria instituição incentiva essa formação, custeando parte dessas despesas, mesmo que seja apenas em horas de trabalho liberadas para uso na qualificação. No entanto, essa mesma organização não aproveita e nem valoriza adequadamente a formação desse servidor (TAVARES FILHO, 2008).

Muitos servidores empreendem esforços físicos, intelectuais e financeiros para se qualificarem, depois permanecem nos mesmos postos de trabalho e exercendo as mesmas funções de antes, ou seja, executando tarefas de baixa complexidade, se levadas em consideração a sua capacidade. Em relação ao crescimento na carreira, ele consegue ascender até o limite da legislação, que trata do plano cargos e salários, que não permite a passagem para outro patamar acima do que ele prestou concurso para ingresso na organização, ou seja, caso algum servidor tenha sido aprovado em uma vaga de nível médio, mesmo que conclua a graduação ou pós-graduação, não poderá assumir uma vaga que exija nível superior (TAVARES FILHO, 2008).

A pesquisa parte de dois pressupostos relacionados aos técnicos administrativos com cursos de pós-graduação na universidade. O primeiro é que os servidores que não recebem o reconhecimento organizacional, por se qualificarem estão insatisfeitos com a organização. O segundo é que os servidores insatisfeitos, por não receberem o reconhecimento por sua qualificação, podem ter o desempenho produtivo reduzido (TAVARES FILHO, 2008). Daí a relevância e a atualidade dessa pesquisa, pois seus pressupostos continuam válidos e podem ser aplicados a quase totalidade do serviço público brasileiro, salvo algumas exceções.

Tavares Filho (2008) explica que pesquisas como essa se justificam por vários motivos, por exemplo: estudam a importância da universidade e do ambiente organizacional, que é vital para o seu funcionamento; procura compreender as relações delicadas e conflituosas, buscando o equilíbrio entre os objetivos vitais, pessoais sociais do trabalhador e os objetivos da instituição.





Outro motivo, segundo o autor é que aumentam o conhecimento sobre a população alvo por meio do estudo de caso e inovam entre os estudos sobre satisfação e motivação de trabalhadores do serviço público educacional.

Como resultado, a pesquisa demonstra a insatisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos, devido ao fato de não haver um programa de reconhecimento e aproveitamento de competências adquiridas durante o tempo de trabalho e segundo as expectativas criadas pela organização. Ficou evidente também a inadequação da legislação que limita o servidor a permanecer na carreira, no mesmo patamar de quando ingressou no serviço público (TAVARES FILHO, 2008).

Os dados revelaram a existência de insatisfação no trabalho por parte dos servidores técnicos administrativos com pós-graduação pela inexistência de um programa de aproveitamento desses profissionais, em cargos e funções compatíveis com suas qualificações conquistadas após o ingresso na instituição. Inclusive, fica demonstrada a insatisfação daqueles que obtiveram a titulação de pós-graduação com o incentivo da UFSC, pois continuam trabalhando nas mesmas funções que foram concursados, sem o aproveitamento da alta qualificação que possuem (TAVARES FILHO, 2008).

Ao término da pesquisa, o autor sugere algumas soluções para resolução do problema, como a abertura de concurso interno ou a passagem automática para o nível superior de acordo com a formação, inclusive recomenda a realização de concurso para a docência em conformidade com a área de formação do servidor.

Ghisolfi (2019) afirma que o Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) realizou em 2017 um diagnóstico para conhecer a percepção dos servidores docentes e técnicos administrativos sobre a organização do trabalho, possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social, para então, construir uma Política Institucional de





Qualidade de Vida no Trabalho. No intuito de contribuir com essa política, que está sendo introduzida na instituição e com a gestão do IFSC, a autora realizou uma pesquisa para responder a seguinte questão: Que concepções e percepções os gestores do IFSC possuem sobre QVT e práticas gerenciais como maneira para melhorar o nível de QVT de servidores da instituição?

A pesquisa realizada por meio de um estudo de caso com abordagem qualitativa fez uso de dois questionários: Interfaces QVT e Administração Pública adaptado de Limongi-França e Kanikadan (2006) e Dilemas e Possibilidades adaptado de Ferreira (2009). A amostra contou com 13 (treze) gestores ocupantes de cargos gratificados de diretores de *campi* do IFSC.

Ghisolfi (2019) analisou os resultados da pesquisa em relação à concepção dos gestores sobre QVT e constatou que os mesmos demonstram interesse sobre o tema e em disseminar as práticas gerenciais dentro da instituição. Os gestores ressaltam a relevância e valorizam as ações e programas que promovam o bem-estar, mas necessitam de mais informações para conduzir os PQVT. Ao final foi elaborada uma cartilha como produto final para promover atitudes de bem-estar, baseado nos aspectos ergonômicos.

Em relação aos fatores críticos do questionário Interfaces QVT e Administração e a concepção dos gestores do IFSC sobre QVT, Ghisofti (2019) conclui: Conceito - os gestores possuem uma percepção sobre o tema, mesmo que não seja clara; Produtividade - esperam aumento da produtividade com a melhoria do clima interno; Legitimidade - a maioria consideram o tema importante para servidores e organização, mas esperam também um engajamento dos servidores e da alta administração; Práticas e valores - a maioria utilizam diariamente práticas gerenciais que promovem a QVT, mas entendem que é uma constructo coletivo; Novas competências - falta maior conhecimento e capacitação para os gestores engajarem com mais motivação e desenvolver o tema diariamente.





Assis (2019) realizou pesquisa no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) na qual teve como sujeitos os técnicos administrativos que exercem a função de assistentes em administração. Na opinião da autora, a organização demonstra uma preocupação com o bem-estar coletivo, o desenvolvimento do servidor e o exercício da cidadania na função pública, ademais, dispõe de um Programa de Qualidade de Vida (PQVT) intitulado Pró-vida.

Segundo Assis (2019), o Pró-vida aprovado pela resolução 11/2014 oferece ações em saúde e segurança com base em eixos estruturantes promoção, prevenção, vigilância e perícia em saúde. Desde a implantação foram realizados vários projetos, que deixam claro a UFJF valoriza a qualidade de vida no trabalho, sendo o Pró-vida relevante ao buscar a motivação, o engajamento, o comprometimento e a saúde dos atores organizacionais.

Assis (2019, p. 18) busca responder a seguinte questão: “Qual a percepção dos servidores técnicos administrativos em educação no que concerne à qualidade de vida no trabalho da UFJF?” E, considerando a QVT como fator estratégico para melhorar a produtividade e reduzir custos nas organizações sua pesquisa teve como objetivo geral estudar a qualidade de vida na UFJF por meio da percepção dos servidores. Já os objetivos específicos foram: descrever os projetos e programas em relação a QVT; analisar a percepção dos técnicos administrativos sobre QVT; e propor um plano de ações que para o aprimoramento dos projetos de QVT em busca da satisfação e motivação no local de trabalho.

A metodologia utilizada por Assis (2019) foi um estudo de caso de caráter qualitativo com a aplicação de um questionário proposto por Freitas e Souza (2009). A pesquisa ouviu uma amostra não probabilística de 127 (cento e vinte sete) de um total de 391 (trezentos e noventa e um) técnicos administrativos





em educação, ocupantes do cargo de assistente de administração do Campus de Juiz de Fora.

Como resultados da pesquisa, Assis (2019) propôs um plano de ação que fizesse uso da técnica 5W2H constituído de sete perguntas que abordasse sobre ferramentas e técnicas de proteção e segurança, exames médicos, promoção baseada em competência, incentivos aos projetos sociais e divulgação do PQVT. De modo geral, a QVT da instituição foi classificada como boa, mas fatores críticos como a não utilização de equipamentos de segurança, não realização de exames periódicos, promoções sem critério, desconhecimentos dos programas de qualidade de vida e problemas com a chefia podem gerar insatisfação.

Klein *et al.* (2017) apresentam resultados de uma pesquisa sobre QVT no serviço público realizada em IES baseando-se em argumentos de Ferreira (2011) que ressalta a necessidade de gestores repensarem as práticas organizacionais e responder com eficiência as demandas da atual conjuntura, principalmente relacionado a gestão de pessoas, de forma que o bem-estar dos servidores, a satisfação dos usuários/cidadãos e a eficácia dos serviços públicos sejam alcançados em conjunto.

Klein *et al.* (2017) têm como objetivo analisar os fatores direcionadores da QVT com base na percepção dos servidores de uma organização pública. O modelo utilizado foi o da Ergonomia da Atividade elaborado por Ferreira (2011) e a análise foi feita em dois níveis analíticos: o da macro ergonomia e o da micro ergonomia e em duas fases utilizando a estatística descritiva e multivariada. A metodologia utilizada foi de uma pesquisa tipo *survey* com uso de questionário fechado, uma amostra constituída de 474 (quatrocentos e setenta e quatro) respondentes de um total de 1450 (mil quatro centos e cinquenta).

A análise fatorial de Klein *et al.* (2017) identificou nove fatores que exercem influência sobre a QVT dentro da organização, sendo assim





denominado: espaço físico, oportunidades de crescimento profissional, satisfação no trabalho, relacionamento com colegas, reconhecimento pelo trabalho realizado, relacionamento com a chefia, dimensionamento para execução das atividades, avaliação de desempenho e resultados e liberdade no ambiente de trabalho.

O fator que obteve a menor média foi o reconhecimento pelo trabalho, um indicativo de imparcialidade dos respondentes. Já média geral de satisfação foi de 6,39 em escala Likert, podendo-se inferir que em geral os servidores estão satisfeitos com a QVT, pois quanto mais aproxima 10, melhor é a percepção de satisfação.

Babosa (2020) realizou pesquisa para investigar a concepção dos técnicos administrativos sobre as práticas de QVT existentes no Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A autora possui 38 anos de atividade profissional nesta organização, além de ter sido estudante e estagiária durante o processo de formação. Nesse período, ela observou as necessidades dos demais trabalhadores a respeito de questões de relacionamento interpessoal, espaços funcionais e demandas por ações efetivas de qualificação, capacitação e treinamento.

A pesquisa de Barbosa (2020) buscou responder a questões relacionadas as ações de QVT oferecida aos técnicos administrativos e sobre a percepção dos mesmos em relação a promoção e efetividade dessas ações. Importante frisar que a organização desenvolve diversas ações em QVT, a saber: atendimento psicológico, pilates, coral, oficinas de combate ao tabagismo, drogas e álcool, nutricionista, campanhas de prevenção a doenças etc.

O questionário aplicado por Barbosa (2020) apresentou os resultados dividido em cinco categorias. A categoria uso de capacidades e integração social demonstram satisfação dos servidores homens e mulheres, categoria constitucionalismo aponta uma certa preocupação com infraestrutura e





equipamentos de proteção individual (EPI), a categoria oportunidades demonstra que parte dos servidores estão desmotivados quanto ao crescimento profissional, por fim, a categoria relevância social demonstra certa falta de conhecimento dos servidores sobre os projetos da organização na sociedade.

Barbosa (2020) conclui que apesar dos investimentos em ações de QVT os respondentes demonstram a necessidade de ampliação dessas iniciativas. Além disso, falta uma melhor divulgação, conscientização e visão crítica sobre a importância das ações, pois é necessário compreender as relações entre as ações de QVT, sua extensão com o mundo do trabalho e bem-estar funcional dos trabalhadores.

Santos (2019) realizou pesquisa com a finalidade de avaliar a QVT na percepção dos técnicos administrativos lotados em uma pró-reitoria da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). Sua inquietação consistia em investigar o estado geral, bem como os pontos positivos e negativos da QVT dos técnicos administrativos da organização. A pesquisa do tipo qualitativa e quantitativa, exploratória e descritiva utilizou como instrumento de coleta de dados o questionário desenvolvido por Freitas, Souza e Quintella (2013) em uma amostra de 90 servidores.

Os resultados coletados por Santos (2019) e apresentados com base em 08 dimensões estabelecidas por Freitas, Souza e Quintella (2013) revelam o seguinte: a) Dimensão interação social considerada positiva por 72,1 % da amostra; b) Utilização da capacidade humana chama atenção pela neutralidade, 60,5%; c) Segurança de saúde nas condições de trabalho considerada moderada por 58,1% e também exige atenção; d) Constitucionalismo situação preocupante corroborada por outros estudos, pois 59,3% se mostraram neutros; e) Trabalho e espaço de vida a maioria considera que não compromete o tempo com a família; f) Compensação justa e adequada





é a dimensão mais crítica com 87,2% insatisfeitos com a remuneração; g) Oportunidades de carreira considerada negativa por 41,9%; h) Relevância social também chama atenção o número elevando de neutros 60,5%.

Santos (2019) conclui afirmando que o Programa de Qualidade de Vida existente na organização é muito restrito, não atende todos os setores da organização, que as ações são pontuais, pouco divulgadas e que não existe uma política para incluir as atividades de QVT na carga horária dos servidores. A autora prossegue afirmando a necessidade de melhoria nas capacitações, treinamentos e aperfeiçoamentos, além do estabelecimento de critérios para a concessão de funções gratificadas e distribuição de tarefas. Além do mais, a adoção de ações, por vezes simples, pode resultar em uma melhor QVT.

Vilarim Neto (2018) compartilha conosco sua experiência de 39 (trinta e nove) anos de atuação como técnico administrativo na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), deste total, 30 anos lotados em um mesmo setor, o Centro de Educação. O autor justifica ter servido durante governos de diferentes correntes partidárias, mas somente após 2003 é que começa a surgir as políticas públicas com foco no servidor, incluindo ações de atenção à saúde, segurança, benefícios, incentivos a qualificação e planos de cargos e salários, cenário propício aos PQVT.

As afirmações de Vilarim Neto (2018) apontam que mesmo nas IES federais, que possuem boa regulamentação da gestão de pessoas, as questões sobre QVT são recentes. No entanto, ele questiona a forma de implantação desses programas, muitas vezes de cima para baixo, sem nenhuma consulta ao servidor. Principalmente, nas fases de elaboração e planejamento, situação que pode gerar desperdício de recursos e desestimular a participação dos servidores no programa.

Nesse sentido, Vilarim Neto (2018) busca compreender como tem sido a participação dos servidores técnicos administrativos no PQVT da UFPB, em





pesquisa qualitativa, explicativa que ouviu 32 servidores da organização. Em linhas gerais, os resultados apontam que a maioria dos respondentes está satisfeita quanto às condições para o desenvolvimento pessoal e técnico, mas perguntados se consideram a gestão democrática, 32% responderam não e 56,6% mais ou menos. Quanto à participação no PQVT, 68,8% disseram não, 96,6% afirmaram que a organização não considera seus anseios na elaboração dos programas e 46,9% não se sentem estimulados para participar das ações.

Vilarim Neto (2018) conclui defendendo a necessidade de consulta prévia aos futuros usuários do programa, ou seja, precisa fomentar a participação desde a elaboração, planejamento e execução das ações, tornando o servidor concomitantemente agente e sujeito no processo. Essa é uma proposta para diminuir o número de servidores que não participam, desconhecem ou ignoram totalmente as ações disponíveis que visam o seu bem-estar, conforme os resultados da pesquisa. A construção de um programa perene que alie as necessidades da organização e individuais do servidor implica que “para isso há a necessidade da participação ativa, fazer parte, ter parte, ser parte de forma indissociável” (VILARIM NETO, 2018, p. 56).

Capano (2018) afirma que as pesquisas sobre QVT podem contribuir para melhorar as ações desenvolvidas na organização. O estudo realizado analisou a QVT dos técnicos administrativos da Universidade Federal Rural de Pernambuco para identificar as dimensões percebidas positivamente ou negativamente de acordo com a percepção dos respondentes. O resultado foi expresso em forma de em oito dimensões, sendo cinco classificadas como “C” (regular/neutro), duas como “D” (ruim), uma com “B” (bom), não houve “A” (muito boa) nem “E” (muito ruim).

Esses resultados mostram que os servidores participantes estão satisfeitos apenas com a dimensão integração social na organização e insatisfeitos com as dimensões compensação justa e adequada e





oportunidades de carreira. Além disso, mostram-se neutros em relação as dimensões utilização da capacidade humana, segurança e saúde nas condições de trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço de vida e relevância social.

Alves Borges (2018) estudou a intenção de rotatividade dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília (UNB). Em sua pesquisa, a autora procurou compreender a relação entre QVT, abrangendo a variáveis do contexto de trabalho e a intenção de rotatividade, um indicador comportamental dos servidores técnicos administrativos da UNB. Além disso, buscou descrever a QVT pelo olhar dos servidores, a intenção de rotatividade, testar na prática a relação entre as dimensões contexto de trabalho da QVT e a intenção de rotatividade, bem como identificar o que motiva os servidores a terem intenções de deixar a UNB.

Vale ressaltar que a situação relatada se aproxima muito dos problemas das Universidades Estaduais Baianas (UEBAs) que tem sofrido com essa rotatividade e perdendo servidores para outras esferas administrativas. Segundo Alves Borges (2018), rotatividade é a medida do quantitativo de trabalhadores que passam pelo posto de trabalho. Nesse caso, significa que o trabalhador deixou a organização em busca de outra, situação que pode gerar aumento de custos.

Não que a rotatividade seja num todo ruim, há casos em que um funcionário com baixo desempenho possa ser substituído por outro, permitindo assim uma renovação no quadro (ALVES BORGES, 2018). Entretanto, quando os desligamentos são voluntários, evitáveis, envolvem os funcionários talentosos, experientes e altamente conhecedores de suas funções, a rotatividade se torna um problema. Especialmente no serviço público, onde a reposição não é imediata, prejudicando a produtividade e efetividade da organização, além de sobrecarregar os servidores que ficaram devido ao





acúmulo de tarefas, situação que afeta a QVT e a qualidade dos serviços prestados.

Os achados de Alves Borges (2018), baseado na cartografia psicométrica, apontam que a QVT dos servidores da UNB obteve uma média global de 5,36 e um desvio padrão de 0,96. Este resultado se apresenta na zona de transição com tendência positiva, sendo uma situação limite, pois coexistem representações de bem-estar e mal-estar. Situação que merece atenção por existir aspectos do contexto de trabalho que podem ser melhorados.

Em relação a rotatividade, os estudos de Alves Borges (2018) apontam a média global de 5,98, indicando uma intenção mediana, mas o desvio padrão foi considerado alto e a análise de frequência indicou 44% dos respondentes têm alta intenção em deixar o emprego, suas respostas aparecem entre 08 e 10 na escala psicométrica. As razões para o elevado desejo dos servidores em deixar a organização são os salários e benefícios, estrutura física, desvalorização e baixo crescimento profissional.

Pontes (2018) realizou uma pesquisa para investigar a percepção dos técnicos administrativos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) sobre a qualidade de vida no trabalho. Ao reconhecer a QVT como um tema importante a autora pressupõe que fatores tipo: condições de saúde e segurança no trabalho, integração social, utilização das capacidades, oportunidades de crescimento e compensação justa e adequada influenciam na QVT dos servidores.

A pesquisa realizada foi essencialmente de matriz qualitativa, no entanto, agregou também procedimentos quantitativos. O instrumento utilizado foi um questionário adaptado de Frossard (2009) e retornou 202 respondidos de um total de 720 enviados. O resultado geral da pesquisa de Pontes (2018) revela que os servidores técnicos administrativos da UFPB estão mais satisfeitos do que insatisfeitos em relação a sua QVT.





Segundo Pontes (2018), as dimensões relacionadas ao uso das capacidades, constitucionalismo e reconhecimento significativo da sociedade alcançaram percentuais de 62,74%. Também avaliaram positivamente o relacionamento com chefia, o respeito dos superiores com o tempo e espaço da vida privada, além dos relacionamentos interpessoais e jornada de trabalho. O ponto negativo ficou por conta da insatisfação pela atenção dada a saúde ocupacional, onde 48,53% manifestaram-se insatisfeitos com esse fator.

Pesquisa realizada por Teodoro (2018) no âmbito de uma universidade federal no estado de Minas Gerais avaliou a percepção da QVT no trabalho dos técnicos administrativos da instituição. A referida pesquisa visava também contribuir para a implementação do PQVT que propiciasse a melhoria do ambiente de trabalho na organização. A amostra teve a participação de 176 respondentes majoritariamente do sexo feminino e com escolaridade de nível superior, utilizou-se o instrumento Total Quality of World Life (TQWL-42) elaborado por Pedroso (2010) junto a escala de avaliação elaborada por Timossi *et al.* (2009), a metodologia delineada foi uma pesquisa de campo exploratória e bibliográfica.

Como resultado, o estudo de Teodoro (2018) apresentou uma escala global de 58,42 sugerindo satisfação, conforme classifica dessa maneira valores entre 50 e 75. O fator autoavaliação da QVT se observado de forma isolada também mostrou satisfação, com resultado de 58,03 bem próximo ao score global. As dimensões melhores avaliadas foram segurança de emprego, capacidade de trabalho, significado da tarefa e relações interpessoais, já as dimensões serviços de saúde assistência social, benefícios extras e jornada de trabalho tiveram valores menores, apontando insatisfação.

O resultado do fator jornada de trabalho diverge dos estudos realizados por Pontes (2018) em outra universidade federal, cujos valores apontaram satisfação dos servidores nesse quesito. Teodoro (2018) propôs a realização de





Avaliação Ergonômica do Trabalho, a redução da jornada de trabalho onde couber, melhorar a participação dos técnicos administrativos nas tomadas de decisões e realização de palestras para informar melhor sobre os direitos e possibilidades de crescimento na carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, as pesquisas de Alves Borges (2018), Assis (2019), Barbosa (2020), Klein *et al.* (2017), Pontes (2018), Santos (2019), Teodoro (2018) e Vilarim Neto (2018) não demonstraram situações graves de insatisfação, ou seja, a maioria dos resultados globais encontra-se situada entre o moderado e o lado positivo da escala ou método de avaliação adotado. No entanto, resultados de Capano (2018) e Tavares Filho (2008) divergem dos demais apresentando valores de insatisfação. Vale ressaltar que mesmo nas organizações em que os escores globais são positivos, não se pode deixar de investigar os fatores negativos, pois este é um dado que pode indicar onde atua o servidor que pode estar passando por algum sofrimento ou com a saúde em risco.

A maioria das pesquisas analisadas combinam abordagens qualitativa com quantitativa, objetivos exploratórios e/ou descritivos e os procedimentos são do tipo estudo de caso e survey. Assis (2019), Capano (2018) e Santos (2019) utilizaram o instrumento criado por Freitas e Souza (2009) específico para avaliação de servidores administrativos de IES. Alves Borges (2018) e Klein *et al.* (2017) fizeram uso do instrumento IA_QVT parte integrante da abordagem EAA_QVT desenvolvida por Ferreira (2009; 2011; 2016). Ghisolfi (2019) utilizou o questionário Interfaces e Administração de Limongi-França e Kanikadan (2006), Pontes (2018) utilizou instrumento baseado em Frossard (2009) e Teodoro (2018) utilizou o TQWL-42 criado por Pedrosa (2010).





O conjunto de pesquisas analisadas reforça a importância da nossa proposta de pesquisa com técnicos administrativos de uma universidade estadual baiana, principalmente porque os estudos existentes foram realizados em instituições federais que, possuem estrutura e plano de carreira diferentes. A observação do percurso daqueles que nos antecederam indicam a necessidade de um rigor na definição e adequação dos instrumentos de avaliação, de criação estratégias para um acompanhamento periódico dos resultados e de sensibilização dos gestores para colocar em prática as medidas sugeridas.

REFERÊNCIAS

ALVES BORGES, Eurides. **Qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade**: estudo com servidores de uma instituição pública de ensino superior. 2018. 116 f. Dissertação (Mestrado) - Mestrado Profissional em Administração Pública, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

ASSIS, Renata Morais Simões de. **Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnico administrativos da Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2019. 123 f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Programa de Pós-graduação em Administração Pública em Rede Nacional, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

BARBOSA, Jaciára Roberta da Conceição. **Ações em Qualidade de Vida no Trabalho e a percepção de técnicos administrativos sobre práticas existentes no Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. 2020. 100 f. Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social (PPGTDS), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

CAPANO, Manuel Monteiro Cunegundes. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre as dimensões que afetam os servidores técnico-administrativos na Universidade Federal Rural de Pernambuco. 2018. 153 f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, 2018.





CATÁLOGO DE TESES. **Histórico e evolução**. Disponível em:
<<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/info>> Acesso em: 24 jun. 2022.

BDTD. **Página inicial**. Disponível em:
<<https://bdttd.ibict.br/vufind/Content/howWork>> Acesso em: 24 set. 2022.

FERNANES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Norma Sandra de Almeida. As pesquisas denominadas "estado da arte". **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 79, 2002. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1590/S0101-73302002000300013>>. Acesso em: 24 set. 2022.

Fleck, Marcelo P. A *et al.* Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**. 1999, v. 33, n. 2, pp. 198-205. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1590/S0034-89101999000200012>>. Acesso em: 12 nov. 2022

GHISOLFI, Vânessa da Rosa Guimarães. **Qualidade de vida no trabalho como instrumento de gestão**: uma análise a partir do olhar dos gestores de uma Instituição de Ensino Superior de Santa Catarina. 2019. 126 f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Programa de Pós-graduação em Administração Universitária, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

Klein, Leander Luiz *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. REAd. **Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**. 2017, v. 23, n. spe, pp. 317-344. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>>. Acesso em: 21 Out. 2022.

Kochhann, Andréa. **A produção acadêmica e a construção do conhecimento científico**: concepções, sentidos e construções. Goiânia: Kelps, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.





MENDONÇA, Glacínésia Leal. **Políticas públicas de acesso à informação científica:** o portal de periódicos da capes na UFCA. 2014. 95 f. Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

NAHAS, Markus Vinicius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 7. ed. Florianópolis: Ed. do Autor, 2017.

NAHAS, M. V.; BARROS, M. V. G. de; FRANCALACCI, V. O pentáculo do bem-estar - base conceitual para avaliação do estilo de vida de indivíduos ou grupos. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 48-59, 2012. Disponível em: <https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/1002>. Acesso em: 12 nov. 2022.

PERIÓDICOS-CAPES. **Quem somos.** Disponível em: < <https://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php/sobre/quem-somos.html>> Acesso em: 24 set. 2022.

PONTES, Erika Vanessa de Oliveira. **Qualidade de vida no trabalho:** percepção de servidores técnico-administrativo do Campus I da Universidade Federal da Paraíba. 2018. 122 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 13. ed. Petroópolis: Vozes, 2011.

ROMANOWSKI, Joana Paulin; ENS, Romilda Teodora. As pesquisas denominadas do tipo "estado da arte" em educação. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 06, n. 19, p. 37-50, Dez., 2006. Disponível em: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/de/v06n19/v06n19a04.pdf>>. Acesso em: 26 Set. 2022.

SANTOS, Adriana Kátia dos. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação de uma universidade federal.** 2019. 76f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Saúde, Sociedade e Ambiente, Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2019.





TAVARES FILHO, João Pedro. **Estudo da satisfação no trabalho:** uma aplicação na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. 2008. 108 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

TEODORO, Bernardo Cintra. **Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Técnico-Administrativos em Educação:** uma análise em uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais. 2018. 128 f. Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Mestrado em Administração Pública (PROFIAP), Universidade de São João Del Rei, São João Dei Rei, 2018.

VASCONCELLOS, Vera Maria Ramos de; NASCIMENTO DA SILVA, Anne Patrícia Pimentel; DE SOUZA, Roberta Teixeira. O Estado da Arte ou o Estado do Conhecimento. **Educação**, v. 43, n. 3, p. e37452, dez. 2020. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/faced/article/view/37452>> Acesso em: 26 Set. 2022.

VILARIM NETO, Manoel Mariano. **Participação dos servidores técnico administrativos do Centro de Educação no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Universidade Federal da Paraíba.** 2018. 69 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.





UESB
Universidade Estadual
do Sudoeste da Bahia



EDUCAÇÃO

REVISÕES BIBLIOGRÁFICAS E DE LITERATURA

INFORMAÇÕES PARA CITAÇÃO:

**Educação: Revisões Bibliográficas e de
Literatura (volume 2)**

NOME DA OBRA

978-65-00-95801-0

ISBN

**BARRETO, Denise Aparecida;
DIAS, Hildacy da Silva Mota;
GUSMÃO, Rogério (org).**

ORGANIZADORES

Ed. dos Autores

EDITORA

Vitória da Conquista, 2024

CIDADE E ANO

**[http://www2.uesb.br/ppg/ppged/publicacao
_livro/educacao-revisoes-bibliograficas-e-
de-literatura-vol-2/](http://www2.uesb.br/ppg/ppged/publicacao_livro/educacao-revisoes-bibliograficas-e-de-literatura-vol-2/)**

URL

