

## *Qualidade de vida de servidores técnico-administrativos: um estudo em programas de pós-graduação*

O objetivo deste estudo é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos de coordenadorias de Programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico de uma instituição de ensino superior. Para alcançar tal finalidade, utilizou-se de um questionário baseado no modelo de Walton (1973). A amostra foi composta por 100% dos servidores técnico-administrativos das coordenadorias do Centro Tecnológico. Os resultados obtidos mostraram que os servidores tem um índice de 40% de satisfação com a QVT, porém, ainda há aspectos que carecem de ser aperfeiçoados, quais sejam, compensação ao trabalho realizado, perspectiva de crescimento da carreira profissional, estabilidade de horário e tempo de lazer. Os resultados obtidos sinalizam que os servidores tem um índice satisfatório com a QVT. Todavia, ainda há aspectos que carecem de aperfeiçoamento, quais sejam, compensação ao trabalho realizado, perspectiva de crescimento da carreira profissional, estabilidade de horário e tempo de lazer. Conclui-se que há necessidade de iniciativas para estruturação e aplicação de programas de QVT no setor público, com a finalidade de aliar trabalho e educação.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho; Servidores; Instituição de Ensino Superior.

## *Quality of life of technical and administrative staff: a study in postgraduate programs*

The objective of this study is to analyze the Quality of Life at Work (QWL) of the technical-administrative staff of the Graduate Programs coordinators of the Technological Center of a higher education institution. To achieve this purpose, a questionnaire based on the Walton model (1973) was used. The sample consisted of 100% of the technical-administrative staff of the Technological Center coordinators. The results showed that the servers have a 40% satisfaction rate with QWL, however, there are still aspects that need to be improved, such as compensation to the work performed, perspective of professional career growth, time and time stability. of leisure. The results indicate that the servers have a satisfactory index with QVT. However, there are still aspects that need improvement, such as compensation for the work performed, perspective of professional career growth, stability of time and leisure time. It is concluded that there is a need for initiatives for structuring and applying QWL programs in the public sector, with the purpose of combining work and education.


**Keywords:** Quality of life at work; Servers; Higher Education Institution.

Topic: **Engenharia do Trabalho**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Received: **09/07/2019**

Approved: **11/09/2019**

**Rosimeri Maria de Souza**   
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/5234487447872085>  
<http://orcid.org/0000-0003-4685-942X>  
[sec.rosimeri@gmail.com](mailto:sec.rosimeri@gmail.com)

**Paula de Souza Michelon**  
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/4324204678711922>  
<http://orcid.org/0000-0002-8174-8859>  
[pauladesouza1604@gmail.com](mailto:pauladesouza1604@gmail.com)

**Eugenio Andrés Díaz Merino**  
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/9181118757331104>  
<http://orcid.org/0000-0002-7113-6031>  
[eugeniomero@ufsc.br](mailto:eugeniomero@ufsc.br)



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2019.003.0007

### Referencing this:

SOUZA, R. M.; MICHELON, P. S.; MERINO, E. A. D.. Qualidade de vida de servidores técnico-administrativos: um estudo em programas de pós-graduação. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v.10, n.3, p.80-96, 2019. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2019.003.0007>

## INTRODUÇÃO

Trabalho é uma atividade central que ocupa parte relevante do espaço e do tempo, no qual se desenvolve a vida das pessoas. Concebe uma significativa oportunidade de desenvolvimento de potencialidades humanas, ao atuar como fonte de autorrealização, de experiências psicossociais e de sentido de vida (RIBEIRO, 2009).

Nesse contexto, trabalhadores são peças fundamentais para o sucesso de uma organização. Por essa razão, visando à garantia de melhores condições de trabalho e satisfação profissional, na década de 1970 surgiu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As discussões sobre a QVT vêm acompanhadas do avanço das tecnologias, impulsionando as organizações a investirem na capacitação de seus trabalhadores a fim de que o tempo gasto na execução de atividades seja otimizado, culminando em maior produção.

A saúde dos trabalhadores foi a primordial justificativa e critério para o aparecimento das primeiras pesquisas e intervenções em segurança e saúde do trabalho e ainda continua a sê-lo (ANACLETO et al., 2016). A ergonomia nasceu da necessidade de responder questões importantes levantadas por situações de trabalho insatisfatórias envolvendo tudo que se relaciona com a atividade (aspectos físicos, cognitivos e organizacionais) (FERREIRA FILHO, 2014). Nessa ótica, a ergonomia está relacionada com a QVT, de modo que as características laborais e da situação do trabalhador executor podem aferir se este indivíduo terá ou não uma boa qualidade de vida no trabalho (DETONI, 2001).

Servidores administrativos desempenham importantes funções nas Instituições de Ensino Superior (IES). Em sua maioria, atuam em laboratórios e fornecem suporte às atividades de ensino e pesquisa, sendo corresponsáveis por estudos e experimentos com impacto na produção científica de pesquisadores e grupos de pesquisas das IES. Aliás, não se perde de vista que, desde 2013, o Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) exige que todos os técnicos possuam Currículo *Lattes* (CNPQ, 2012).

Conforme alguns autores, pesquisas acerca da QVT nas IES têm sido direcionadas ao corpo docente, com foco especial na relação entre o ambiente de trabalho e o bem-estar, identificando-se os elementos que interferem na satisfação no trabalho (MCCOY et al., 2012; OLIVEIRA et al., 2012; WOODS, 2012; WOODS, 2010; VARDI, 2009; KNIGHT et al., 2010; ROSSER, 2004). A mais disso, os servidores técnico-administrativos operam em diversos processos nas IES e são responsáveis pela movimentação de documentos de diversas naturezas, dentre outras atividades. Em todas as situações, estão submetidos ao cumprimento de prazos, produtividade e qualidade nos serviços realizados.

Diante do exposto, a presente pesquisa objetiva responder a seguinte pergunta: Qual a Qualidade de Vida no Trabalho de servidores das coordenadorias dos Programas de Pós-graduação do Centro Tecnológico de uma Instituição de Ensino Superior? O objetivo geral deste estudo é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores de uma IES com base na proposta de Walton (1973).

Registra-se ser relevante para os programas de pós-graduação do Centro Tecnológico da Instituição de Ensino estudar, entender e implementar os conceitos referentes ao tema QVT, que não apenas se justifica,

mas também se faz necessário para a criação e manutenção de ambientes de trabalho adequados na organização.

Da mesma forma, o estudo da QVT representa um papel importante para a Engenharia de Produção, sobretudo para a ergonomia, visando ao aperfeiçoamento, a implantação e avaliação de tarefas, bem como às melhorias ambientais e do sistema de trabalho como um todo. Por isso, torna o referido sistema ainda mais compatível com as necessidades, habilidades e capacidades das pessoas, conferindo-lhes melhor qualidade e produtividade com a preservação da saúde e integridade física.

O artigo está estruturado em cinco seções. Primeiramente, discute-se o conceito de trabalho, qualidade de vida no trabalho, modelos para avaliar a QVT e estudos já realizados. Na sequência, apresentam-se os procedimentos metodológicos. Na quarta seção está exposta a interpretação dos resultados encontrados e, por fim, na quinta estão as conclusões finais e recomendações para futuras pesquisas.

## **REVISÃO TEÓRICA**

### **Trabalho**

É possível encontrar diversas definições de trabalho na literatura. Historicamente, no início do capitalismo, as jornadas de trabalho árduo eram extensas e as condições precárias, uma vez que se fazia necessário manter a produção em alta escala e a o lucro dos empregadores. O aparecimento das máquinas na Revolução Industrial provocou alterações nos postos de trabalho, exigindo qualificações dos trabalhadores (SCHIEHL et al., 2012).

Sob esse contexto, não se pode esquecer de Karl Marx, que trata do trabalho assalariado, vislumbrando nele a relação social organizadora de atividades humanas designadamente capitalistas e, na qual, máquinas e organizações instituem produtos materiais ou imateriais que se tornam mercadorias (HOLZ et al., 2014). A Revolução Industrial trouxe mudança e instituiu um novo conceito de trabalhador; a era do conhecimento criou outro. As transformações tiveram desdobramentos específicos pelos avanços da tecnologia no meio de trabalho: demanda por trabalhador mais qualificado e redução de postos de trabalho (PILATTI, 2007).

Conforme afirma Corrêa et al. (2012), trabalhar não significa apenas uma atividade de sustento, mas também uma forma de vivenciar experiências e ações interativas bastante significativas da vida humana. Deveras, é uma atividade enobrecedora capaz de contribuir para a construção de uma identidade e um sentido à vida social, tanto que, ao se apresentar desarticulado e destituído de significados ou incompatível com a dimensão social do indivíduo, o trabalho pode ser percebido como indesejado.

Sob a mesma perspectiva, Batista et al. (2012) complementa que o trabalho é responsável por anunciar para a sociedade quem é cada indivíduo, condicionando a vida das pessoas, pois ao organizar a vida pessoal e social, também o faz nas relações humanas. Este mesmo trabalho está fortemente ligado a contradições e conflitos; todavia, não deixa de ser uma dimensão fundamental na vida humana, tornando a

satisfação e o bem-estar do trabalhador um propósito a ser almejado.

### **Qualidade de vida no trabalho**

Qualidade de vida é a percepção do indivíduo tanto de sua posição na vida, no contexto da cultura e nos sistemas de valores nos quais se insere, como em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (BORGES, 2012). Alguns fatores recebem destaque ao serem ligados à QVT, entre os quais se pode listar a saúde física e psicológica do indivíduo trabalhador, tempo para lazer, cuidados com o corpo, relações sociais e socioambientais e o seu nível de independência (BORGES, 2012).

Limongi-França (2010) afirma que existe uma nova realidade social, onde destaca os seguintes fatores: aumento da expectativa de vida; maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas; maior consciência do direito à saúde; apelos aos novos hábitos e estilos comportamentais; responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável. Nessa nova realidade, cresce a demanda pela QVT, uma vez que pessoas motivadas, equipes comprometidas, ambiente de trabalho adequado e com oportunidades de inovação, bem-estar e satisfação dos trabalhadores são fatores que garantem o sucesso nesse cenário competitivo (MATOS et al., 2010).

Este tema tornou-se, atualmente, um dos mais discutidos no mundo do trabalho. Aspectos como burocracia, tempos e movimentos, relações humanas e éticas estão sendo rediscutidos no ambiente organizacional (BORGES, 2012). Para que o trabalhador tenha uma boa saúde física e mental, deve haver um clima adequado propiciado pela organização, que, por sua vez, resultará em uma boa qualidade de vida no trabalho, favorecendo a formação e a manutenção de indivíduos mais criativos, serenos, responsáveis e com capacidade para demonstrar ou desenvolver novas habilidades, gerando, assim, um melhor retorno para a própria empresa (FERNANDES et al., 2008).

O bem-estar no trabalho é baseado na satisfação, no efetivo envolvimento e comprometimento do trabalhador. A maioria das organizações não está no 'ramo da satisfação no trabalho'. Por essa razão, muitas vezes é difícil fazer com que os gerentes percebam a importância de compreender e melhorar certas atitudes e comportamento de seus funcionários no trabalho (LIRA, 2009).

### **Modelos para avaliar a qualidade de vida no trabalho**

O resultado da análise da Qualidade de Vida no Trabalho geralmente sofre influência do cenário econômico e alguns outros fatores que são estudados há mais de cinco décadas. A fim de escolher um modelo de pesquisa para análise da QVT e aplicá-lo neste estudo foi realizada uma exploração bibliográfica sobre os principais modelos de avaliação.

Os autores a seguir foram escolhidos por serem considerados referência no estudo do tema, são eles: Werther et al. (1983), Westley (1979), Hackman et al. (1980), Nadler et al. (1983) e Walton (1973). Também foi considerado importante apresentar as principais características do *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL), projeto desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde para definir e conceituar a QVT.

Para Werther et al. (1983), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios

e projeto de cargo são os que mais influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo (dividida entre natureza organizacional, ambiental e comportamental). O objetivo de Werther et al. (1983) era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade (RODRIGUES, 1999). Dessa forma, preocuparam-se em analisar, no seu modelo, o conteúdo e a designação dos cargos.

No modelo para avaliar a QVT proposto por Westley (1979) são analisados e classificados quatro indicadores. Em referência à exploração, à alienação e a anomia, Westley (1979) aponta o enriquecimento do trabalho como meio para solucionar ou minimizar esses problemas. O enriquecimento do trabalho seria adotado em nível individual e os métodos socio técnicos - diferenciando-os do enriquecimento do trabalho, pelo fato de ser ascendente na pirâmide da estrutura organizacional - seriam apresentados para a reestruturação do grupo de trabalho (RODRIGUES, 1999).

Na ótica de Hackman et al. (1980), a qualidade de vida no trabalho está associada a aspectos como: necessidade de crescimento do trabalhador, motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo, relacionando esses aspectos diretamente entre a satisfação e a natureza das tarefas. Partem do pressuposto de que a QVT pode ser avaliada em função das tarefas, dos resultados pessoais e de trabalho, e do estado psicológico do trabalhador.

Os estados psicológicos envolvem a percepção do trabalhador no significado de seu trabalho, o grau de responsabilidade por seus resultados e o conhecimento real dos resultados obtidos (*feedback*) (DIMAS, 2001). Em seu modelo de avaliação, Hackman et al. (1980) sistematizou as dimensões dos cargos que consideravam determinantes na QVT por serem capazes de oferecer recompensas, satisfazer e motivar os indivíduos no trabalho.

Para Nadler et al. (1983), a qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. O que distingue os programas de QVT, segundo eles, é a preocupação com os efeitos do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização, com a participação dos trabalhadores na resolução de problemas e tomada de decisões organizacionais.

No que se refere ao modelo de avaliação da QVT, Nadler et al. (1983) elenca quatro aspectos: participação dos funcionários, reestruturação trabalho por meio de tarefas e de grupos autônomos, inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas.

O modelo de Walton (1973) enfatiza o trabalho como um todo. Diferentemente dos autores citados anteriormente, Walton (1973) procura associar também dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta, ou seja, analisa a influência do trabalho sobre a forma como este é conduzido. É o modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter qualitativo quanto quantitativo. Por este motivo, foi o modelo escolhido para ser utilizado como instrumento norteador da coleta de dados e análise deste estudo.

No contexto de proliferação de instrumentos para a avaliação da qualidade de vida, a Organização Mundial da Saúde reuniu um grupo de estudiosos para construir um novo instrumento de avaliação.

Adicionalmente a construção do WHOQOL, surgiu uma série de questões, dentre as quais foram selecionadas as de melhor consistência, sensibilidade e confiabilidade, para então constituir o modelo final (FLECK, 2008). O WHOQOL aborda em 100 questões, segregadas em 24 grupos de 4 questões cada, denominadas 'facetas', sobre como a pessoa tem se sentido em relação a sua qualidade de vida, saúde e áreas afins (MAIER, 2012).

### Modelo de Walton (1973)

No campo conceitual, o trabalho de Walton (1973) forneceu um modelo de análise de experimentos importantes sobre QVT com oito categorias conceituais com critérios, as quais podem ser visualizadas no Quadro 1. As dimensões propostas por Walton (1973) incluem: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e a relevância social do trabalho.

**Quadro 1:** Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho.

Categorias Conceituadas	Fatores QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Partilha nos ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários.
Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade.
Uso e desenvolvimento de Capacidades	Autonomia e Habilidades múltiplas; Informações sobre o processo de trabalho; Autocontrole relativo.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal; Perspectiva de avanço salarial; Segurança no emprego
Integração social na organização	Ausência de preconceitos; Igualdade; Mobilidade; Relacionamentos; Senso comunitário.
Constitucionalismo	Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos de proteção do trabalhador; Direitos trabalhistas
Trabalho e espaço total de vida	Estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer e família; Papel balanceado no trabalho.
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de empregos.

**Fonte:** Walton (1973)

Embora não sejam desconhecidas a diversidade das preferências e as diferenças individuais relativas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, são intervenientes, de modo geral, na Qualidade de Vida no Trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2003). Para Walton (1973), as organizações devem ser mais humanizadas e a qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e proporcionar melhores condições de vida dentro e fora da organização. Devido à amplitude das dimensões utilizadas por Walton (1973) para criar um modelo de avaliação da QVT, sua obra literária é encontrada em diversos trabalhos acadêmicos (DETONI, 2001; SANTOS et al., 2011; CAMPOS et al., 2014; PITTS et al., 2014; PASSOS et al., 2015).

No desenvolvimento destes trabalhos, utilizou-se a técnica de entrevistas e questionários para identificação dos níveis de satisfação dos entrevistados. Este estudo também seguiu o modelo de Walton (1973), sendo utilizada a técnica da entrevista e questionário para o levantamento da percepção no nível de satisfação dos trabalhadores pesquisados. Para enfatizar, o modelo de Walton (1973) foi escolhido pela amplitude das oito dimensões expostas anteriormente, uma vez que os demais autores pesquisados consideram em seus modelos que os fatores básicos de Walton já estão satisfeitos. Consideram-se, assim

como Detoni (2001), que os critérios conceituais propostos por Walton são os que melhor abrangem a organização e os indivíduos pesquisados.

### **Estudos realizados no setor de serviços**

A pesquisa de França (2014) destinou-se a avaliar o nível de Qualidade de Vida percebida pelos servidores públicos inseridos na Secretaria Municipal de Saúde. Nos aspectos que tangem o domínio psicológico e pessoal, a maioria dos respondentes sente-se satisfeita. Já no que tange ao domínio físico/saúde, quase todos os respondentes estão insatisfeitos. Quanto ao domínio profissional, a maioria dos respondentes sente-se satisfeita nos aspectos referentes a falha de equipamentos e materiais para concluir as tarefas diárias.

Freitas et al. (2009), estudando funcionários técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior, procurou identificar quais as fraquezas e potencialidades em termos de QVT e os principais pontos que devem ser priorizados na melhoria da QVT nessa instituição. Santos et al. (2011), estudando o nível de satisfação dos servidores que atuam no campus de uma universidade com base no modelo de Walton (1973), conseguiu identificar por meio dos resultados obtidos um nível de QVT que varia de bom a regular. Verificou-se a existência de alguns problemas: falta de cooperação entre setores, falta de reconhecimento, de coleguismo, fazendo-se necessário repensar as políticas da instituição, visando a uma melhoria na QVT proporcionada.

Outra pesquisa enfocando a QVT foi conduzida por Detoni (2001) em sua dissertação de mestrado, onde analisou as estratégias de avaliação da QVT em agroindústrias. Os principais resultados de sua pesquisa identificam que os trabalhadores possuem um senso crítico a respeito dos diversos fatores externando uma opinião que deixa evidente uma leve insatisfação.

Campos et al. (2014) avaliou a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre os colaboradores de uma cooperativa de crédito, tendo como base a teoria de Walton. Constatou-se que quatro fatores foram considerados pelos cooperados como importantes para a QVT. São eles: gostar do que faz, oportunidade de crescimento, valorização e salário. Pitts et al. (2014) investigou a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de mulheres da Polícia Militar, tendo por base o modelo de Walton (1973). A categoria mais bem avaliada foi Integração Social da Organização e a menor média apresentada foi a Compensação Justa e Adequada.

O trabalho de Passos et al. (2015) analisou a percepção que os empregados de uma agência bancária têm do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, baseando-se na proposta de Walton. Nos resultados, destacam-se os fatores: remuneração justa e adequada, que teve grau de importância 6 (extremamente importante) segundo 66,20% dos respondentes; condições de trabalho, com 69,01%; e trabalho e vida privada, que teve 64,79%.

Vey et al. (2015) avaliou a qualidade de vida dos funcionários da Universidade Federal de Santa Maria e a satisfação no trabalho deles. Encontrou-se uma idade média de  $42 \pm 13,2$  anos e o escore de qualidade de vida encontrou-se satisfatório, bem como a satisfação no trabalho. Porém, o estudo demonstrou que os

indivíduos apresentaram insatisfação com relação à imagem corporal.

Benevides (2015) avaliou a percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília, em relação à qualidade de vida no trabalho. Aplicou-se um questionário para analisar o nível de satisfação dos funcionários quanto à qualidade de vida no trabalho. Por meio dos resultados obtidos, percebeu-se que os funcionários estão satisfeitos com a QVT no órgão estudado. Contudo, a única dimensão com resultado insatisfatório foi a saúde.

Klein et al. (2017) objetivou analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção de servidores de uma organização pública. Como principais resultados pode-se destacar o alcance de 9 fatores obtidos através da análise fatorial exploratória. Encontrou-se que o impacto desses fatores não se limita somente a uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também na produtividade, no comprometimento, na saúde e na redução do absenteísmo.

## **METODOLOGIA**

A presente pesquisa resulta da dissertação intitulada “Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo nos programas de pós-graduação do centro tecnológico de uma instituição de ensino superior” (SOUZA, 2015). Salienta-se que não houve recebimento de auxílio financeiro para tal efetivação. Foi realizada nos Programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico de uma Instituição de Ensino, a qual será mantida em sigilo. O referido Centro é composto por 10 departamentos, que juntos oferecem 15 cursos de graduação, 13 programas de mestrado, sendo 1 mestrado profissional, e 10 programas de doutorado. Os departamentos estão em constante movimento na busca da excelência no ensino e desenvolvimento de pesquisas, bem como na integração com a comunidade.

O CTC conta com 388 professores, 111 técnico-administrativos, 5885 alunos de graduação e 2369 alunos de pós-graduação. São 14 programas de Pós-Graduação do CTC, sendo que cada um possui uma coordenação com um servidor técnico-administrativo, exceto o programa de Engenharia de Produção que possui dois servidores técnico-administrativos que trabalham 08 horas diárias e 40 horas semanais, realizando atividades administrativas pertinentes aos programas, bem como atendimento aos alunos e professores.

Quanto à natureza, classifica-se como uma pesquisa aplicada, pois segundo Silva et al. (2005), trata-se de estudo que visa “gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos”. Quanto à abordagem, é qualitativa, definida por Marconi et al. (2002) como aquela baseada “na presença ou ausência de algumas qualidades ou características, e também na classificação de tipos diferentes de dada propriedade”.

Do ponto de vista dos objetivos, é uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória porque têm como escopo o aprimoramento de ideias ou descoberta de intuições (GIL, 2017). E descritiva porque “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (SILVA et al., 2005). Do ponto de vista do procedimento técnico, a presente pesquisa é um estudo de caso. Yin (2010) destaca que o estudo de caso “é usado em muitas situações, para contribuir ao nosso



conhecimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados”.

## População e amostra

O estudo será realizado com os 15 servidores técnico-administrativos que atuam em 14 coordenadorias dos Programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico da Instituição de Ensino. O quantitativo dos servidores está presente na tabela 1. Em respeito aos princípios éticos e de acordo com a Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, solicitou-se a assinatura do Termo de Consentimento Livre (TCL) a todos os participantes.

**Tabela 1:** Programas de Pós-Graduação e quantitativo de técnicos administrativos.

Centro Tecnológico	
Programa de Pós-graduação	Quantidade de técnico administrativo
Arquitetura e Urbanismo	1
Ciência da Computação	1
Ciência e Engenharia de Materiais	1
Engenharia Civil	1
Engenharia de Alimentos	1
Engenharia de Automação	1
Engenharia de Produção	2
Engenharia de Transportes e Gestão Territorial	1
Engenharia e Gestão do Conhecimento	1
Engenharia Elétrica	1
Engenharia Mecânica	1
Engenharia Química	1
Engenharia Sanitária e Ambiental	1
Urbanismo, História Arquitetura e da Cidade	1
TOTAL	15

## Elaboração e aplicação do questionário

Para a verificação da QVT, foi aplicado o questionário com questões baseadas no modelo de mensuração da QVT proposto por de Walton (1973). Justifica-se a utilização da proposta de Walton (1973), por ser a mais abrangente no âmbito da QVT (PIZZOLATO et al., 2013). O instrumento de pesquisa possui um total de 42 questões. O primeiro grupo contém sete questões acerca das informações pessoais e seis questões das características profissional.

Trinta questões envolvem as categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho, sendo elas: três de Compensação Justa e Adequada, seis de Condições de Trabalho, cinco de Uso e Desenvolvimento de Capacidades, três Oportunidade de crescimento e segurança, três de Integração social na organização, três de Constitucionalismo, três de Trabalho e Espaço Total de Vida e quatro de Relevância Social da Vida no Trabalho. Para finalizar, fez-se uma pergunta referente à percepção do servidor sobre sua qualidade de vida no trabalho.

Para obtenção de respostas do questionário, contataram-se primeiramente os trabalhadores por telefone ou pessoalmente. Em um segundo momento, os participantes assinaram um termo de consentimento e o questionário apresentado foi enviado por e-mail. Adotou-se como ferramenta o formulário *online* do Google.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Respondentes

Os resultados a seguir dizem respeito às respostas dos questionários aplicados nos Programas de Pós-graduação do Centro Tecnológico para avaliar a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos, segundo o modelo de Walton (1973). Os questionários foram respondidos por todos os servidores-alvo. Assim, a amostra é 100% da população. A pesquisa revelou que a maioria (66,7%) dos respondentes é do sexo feminino. Em relação a idade, percebeu-se que 33,3% dos servidores possuem mais de 51 anos, 26,7% possuem de 18 a 30 anos, 26,7% de 31 a 40 anos e 13,3% de 41 a 51 anos.

Quanto ao estado civil, metade dos participantes informou ser casado(a), 42,9% solteiro(a) e 7,1% outros. Notou-se que grande parte (60%) não possui nenhum filho ou dependentes, 20% possuem dois, 13,3% três ou mais e 6,7% apenas um filho ou dependente. No que diz respeito ao tipo de moradia, 73,3% possuem casa própria, 20% alugada, e 6,7% outros tipos. Em relação ao nível de escolaridade, 46,7% possuem especialização ou pós-graduação concluída, 33,3% graduação, 6,7% mestrado, 6,7% doutorado e 6,7% ensino médio completo.

Na tabulação dos dados, foi possível verificar que existe um percentual de 46,7% de trabalhadores com mais de 15 anos de serviço na instituição, 33,3% possui de 1 a 5 anos de serviço, 13,3% menos de um ano e 6,7% possui de 6 a 10 anos de serviço na instituição. Os 80% dos entrevistados possuem o cargo de Assistente em Administração, 13,3% Auxiliar em Administração e 6,7% outros cargos. Percebeu-se que praticamente todos os entrevistados (93,3%) exercem função gratificada, possivelmente por serem chefes de expediente dos programas. Somente 1 servidor (6,7%) não recebe tal gratificação.

No que tange à renda mensal como funcionário público, verificou-se que todos recebem mais de R\$1.500,00, sendo que 40% recebem de R\$3.000,01 a R\$4.500,00, 33,3% de R\$4.500,01 a R\$6.000,00, 20% de R\$1.500,01 a R\$3.000,00 e 6,7% acima de R\$6.000,00. Tendo em vista que a maioria (80%) dos trabalhadores possui a mesma função, estando no mesmo nível de classificação salarial da carreira, provavelmente o servidor com titulação de doutor(a) recebe acima de R\$6.000,00, devido ao incentivo a qualificação de 72% sobre o salário base. Os servidores foram questionados quanto a realização ou não de um trabalho além daquele exercido na instituição. Como resposta verificou-se que apenas 1 (6,7%) realiza atividade extra para aumentar sua renda.

### Nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho: Compensação justa e adequada

Para analisar os indicadores referentes à categoria 'compensação justa e adequada', foi perguntado para os servidores como eles se sentem em relação à adequação do seu salário ao seu trabalho. 40% se consideram insatisfeitos. Ademais, 40% consideram muito insatisfeito, quando comparados os seus salários com os de outras funções na instituição (tabela 2).

**Tabela 2:** Compensação justa e adequada.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
A adequação do seu salário ao seu trabalho?	20%	40%	20%	20%	0%
Ao comparar o seu salário com o de outras funções na Instituição?	40%	20%	33,3%	6,7%	0%
Em relação aos benefícios que recebe da Instituição?	46,7%	33,3%	6,7%	13,3%	0%

Os servidores também estão muito insatisfeitos em relação aos benefícios que recebem da instituição. 46,7% mencionaram estar muito insatisfeitos e apenas 13,3% estão satisfeitos. Nenhum servidor mencionou estar muito satisfeito. Sugere-se que este resultado seja devido à forma como se dão as alterações de salários e benefícios da Instituição. Não existe uma data base de modificação salarial, tornando necessária alteração de lei por parte do Governo. Para reivindicar tais ajustes, os servidores acabam fazendo manifestações e greves. Por não alcançarem os resultados esperados, tornam-se insatisfeitos.

Da mesma forma, Pitts et al. (2014) verificou que a categoria com maior insatisfação das mulheres da Polícia (Polícia) Militar foi a Compensação Justa e Adequada. No estudo de Campos, Anacleto e Silva (2014), constatou-se que 59% dos colaboradores de uma cooperativa de crédito consideram que sua remuneração está regular e 41% considera bom. Assim, afirma-se que mais da metade dos colaboradores acredita que a remuneração não está totalmente adequada ao desempenho de suas funções. Por outro lado, os funcionários de um órgão público de Brasília estão satisfeitos em relação à remuneração e também mostram estarem satisfeitos com a sua remuneração se comparada a outros órgãos (BENEVIDES, 2015).

### Condições de trabalho

Para avaliar as condições de trabalho, os servidores foram questionados quanto à duração da jornada de trabalho, a carga de trabalho, tecnologia e condições ambientais, sobre as condições de saúde e segurança oferecida e sobre a questão da fadiga pelos serviços executados. Os trabalhadores demonstraram indiferença em relação a jornada de trabalho, pois 33,3% respondeu que não se considera nem satisfeito, nem insatisfeito. Sobre a carga de trabalho 33,3% mencionou estar muito insatisfeito e outros 33,3% declararam satisfação. A tabela 3 apresenta outros detalhes da categoria pesquisada.

**Tabela 3:** Condições de trabalho.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Em relação a sua jornada de trabalho semana?	26,7%	26,7%	33,3%	13,3%	0%
Em relação a sua carga de trabalho?	33,3%	26,7%	6,7%	33,3%	0%
Em relação à tecnologia que você utiliza no trabalho?	0%	26,7%	6,7%	53,3%	13,3%
Em relação às condições ambientais do seu local de trabalho?	13,3%	33,3%	0%	53,3%	0%
Com as condições de saúde e segurança oferecidas em seu trabalho?	6,7%	33,3%	6,7%	53,3%	0%
Em relação à fadiga que seu trabalho lhe causa	6,7%	40%	13,3%	40%	0%

Os resultados referentes à tecnologia utilizada, as condições ambientais e de saúde e segurança, houve um equilíbrio entre as respostas. Para todas essas perguntas, 53,3% declararam satisfação a esses fatores. Em relação à fadiga que o trabalho executado causa 40% está insatisfeito e 40% satisfeito. Os funcionários de um órgão público de Brasília corroboram com a satisfação de segurança no trabalho

(BENEVIDES, 2015). Adicionalmente, 59% dos colaboradores de uma cooperativa de crédito consideram que quase sempre o cotidiano e o ambiente de trabalho apresentam condições para o desenvolvimento do estresse (CAMPOS et al., 2014).

### Uso e desenvolvimento de capacidades

A categoria foi avaliada com base no nível de autonomia, importância das tarefas, polivalência no trabalho, como avaliam seu desempenho e em relação a responsabilidade que lhe é conferida. A tabela 4 apresenta os resultados das manifestações da satisfação ou insatisfação. Os servidores manifestaram satisfação por considerarem que possuem oportunidades de tomar decisões no seu trabalho. Consideram-se satisfeitos no que atine à importância das tarefas e atividades exercidas em seu trabalho. Também demonstraram satisfação quanto à polivalência, que pode ser entendida como uma forma de garantir sua posição na função que executa. Quanto mais aplicam e disseminam seus conhecimentos, mais chances de reconhecimento e solidificação profissional.

**Tabela 4:** Uso e desenvolvimento de capacidades.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Em relação à autonomia que possui no seu trabalho?	0%	13,3%	20%	53,3%	13,3%
Com a importância da tarefa/trabalho/ atividade que você faz?	0%	0%	6,7%	66,7%	26,7%
Em relação à polivalência no trabalho?	13,3%	20%	20%	33,3%	13,3%
Em relação a sua avaliação de desempenho?	0%	13,3%	0%	46,7%	40%
Em relação à responsabilidade que lhe é conferida?	0%	13,3%	13,3%	40%	33,3%

Avaliou-se que, 46,7% estão satisfeitos com o seu desempenho no trabalho e 40% estão satisfeitos em relação a responsabilidade que lhes é conferida. Em síntese, os resultados apontam para uma maior prevalência de satisfação, evidenciando que os servidores demonstraram estar satisfeitos em relação ao uso e desenvolvimento de suas capacidades.

### Oportunidades de crescimento e segurança

Essa categoria foi investigada com base na percepção dos servidores quanto a oportunidade de crescimento profissional na Instituição que trabalham, a perspectiva de avanço ou aumento salarial e em relação à estabilidade. Os servidores se sentem insatisfeitos quanto a oportunidade de crescimento profissional (60%) e muito insatisfeitos quanto à perspectiva de avanço salarial. Supõe-se que tal insatisfação se dê por conta da ausência de uma data-base de reajuste salarial, tendo em vista o alto número de greves e paralisações na educação pública federal, divulgadas todos os anos na mídia.

**Tabela 5:** Oportunidades de crescimento e segurança.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Com a sua oportunidade de crescimento profissional?	20%	60%	6,7%	13,3%	0%
Em relação à perspectiva de avanço salarial?	46,7%	20%	20%	13,3%	0%
Em relação à estabilidade no trabalho?	0%	6,7%	6,7%	40%	46,7%

Em contrapartida, a tabela mostrou que os servidores (46,7%) estão muito satisfeitos quanto a permanência no trabalho, como pode ser observado na tabela anterior. No contexto, os funcionários de uma cooperativa de crédito consideram 'Gostar do que faz' e 'Oportunidade de crescimento' como os fatores mais importantes (CAMPOS et al., 2014).

### Integração social na organização

Os fatores para análise da categoria integração social na organização buscou investigar a existência de discriminação por parte da chefia ou de outros colegas, além de saber como se sentem no que diz respeito ao relacionamento com os demais colegas da instituição e como veem o comprometimento de sua equipe e de seus colegas.

**Tabela 6:** Integração social na organização.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Em relação à discriminação dos funcionários por parte da chefia ou dos outros colegas?	6,7%	6,7%	13,3%	26,7%	46,7%
No que diz respeito ao seu relacionamento com os demais colegas da Instituição?	0%	6,7%	0%	66,7%	26,7%
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas de trabalho?	0%	13,3%	20%	40%	26,7%

A tabela 6 mostra que existe pouca discriminação, 6,7% se sentem muito insatisfeitos e 46,7% muito satisfeitos. Em relação ao relacionamento interpessoal e ao comprometimento a maioria dos servidores mencionou estar satisfeitos. Tais resultados vão ao encontro do que versam Corrêa et al. (2012), tendo em vista que trabalhar não significa apenas uma atividade de sustento, mas também uma forma de vivenciar experimentos e ações sociais bastante significativas da vida humana. Para as mulheres da Polícia Militar participantes da pesquisa de Pitts et al. (2014), a categoria mais bem avaliada foi Integração Social da Organização. A propósito, no estudo de Benevides (2015), apenas 22% se mostram levemente satisfeitos com as relações interpessoais.

### Constitucionalismo

A categoria constitucionalismo analisa se são cumpridos os direitos dos trabalhadores pela instituição, questiona os trabalhadores sobre a sua individualidade e busca saber como se sentem em relação a sua liberdade de expressão. A tabela 7 revela que os servidores consideram que a Instituição respeita sua individualidade no trabalho, haja vista que 66,7% declararam estar satisfeitos. Em sua maioria (73,3%), também manifestaram estar satisfeitos em relação à oportunidade de dar suas opiniões no trabalho. Em relação ao respeito aos direitos por parte da Instituição, os servidores também estão satisfeitos (46,7%).

**Tabela 7:** Constitucionalismo.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Em relação ao respeito e a sua individualidade no trabalho?	0%	6,7%	6,7%	66,7%	20%
Em relação a sua liberdade de expressão no trabalho?	0%	0%	0%	73,3%	26,7%
Em relação ao respeito dos direitos do trabalhador por parte da Instituição?	6,7%	13,3%	26,7%	46,7%	6,7%

Sobre a categoria constitucionalismo, pode-se dizer que houve uma homogeneidade nas respostas e que a maioria dos servidores respondentes está satisfeito em relação aos fatores pesquisados. A pesquisa de

Passos et al. (2015) demonstra que o fator trabalho e vida privada tem destaque para 64,79% dos empregados de uma agência bancária do Distrito Federal, uma vez que implica equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Ademais, o constitucionalismo deve ser respeitado para propiciar criatividade, serenidade, responsabilidade e capacidade de demonstrar ou desenvolver novas habilidades, resultando, assim, em melhor retorno para a própria empresa (FERNANDES et al., 2008).

### O trabalho e o espaço total de vida

Essa categoria buscou investigar a influência das atividades do trabalho na vida familiar dos servidores. A tabela 8 mostra que os servidores estão insatisfeitos quanto a estabilidade de horários e ao tempo disponível para realizarem atividades sociais e de lazer. Em reação ao horário de trabalho e de descanso permitido pela Instituição os servidores estão em parte muito insatisfeitos (26,7%) e em parte satisfeitos (33,3%).

**Tabela 8:** O trabalho e o espaço total de vida.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Em a sua estabilidade de horários?	6,7%	46,7%	20%	26,7%	0%
Em relação ao tempo disponível que tem para lazer ou atividades sociais?	26,7%	40%	6,7%	26,7%	0%
Em relação aos seus horários de trabalho e de descanso?	26,7%	26,7%	13,3%	33,3%	0%

### Relevância social da vida no trabalho

Os servidores declararam-se satisfeitos em relação a imagem da Instituição que trabalham perante a sociedade (46,7%). No mais, cerca da metade dos servidores considera-se satisfeitos com a integração comunitária proporcionada pela Instituição (53,3%). Já em relação aos serviços prestados pela Instituição, 46,7% estão satisfeitos. Em relação às práticas de gestão de pessoas adotadas pela Instituição, a Tabela 9 mostra que não existe uma predominância entre insatisfação e muita insatisfação. Apesar disso, pode-se afirmar que os respondentes não estão satisfeitos com as políticas atuais.

**Tabela 9:** Relevância social da vida no trabalho.

Como você se sente?	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito, nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Em relação à imagem que a sua Instituição tem perante a sociedade?	0%	33,3%	13,3%	46,7%	6,7%
Com relação à integração comunitária que a Instituição tem?	6,7%	6,7%	26,7%	53,3%	6,7%
Em relação aos serviços prestados pela Instituição?	6,7%	0%	33,3%	46,7%	13,3%
Em relação às práticas de gestão de pessoas adotadas pela Instituição?	26,7%	26,7%	26,7%	13,3%	6,7%

### CONCLUSÕES

O mundo do trabalho passa por profundas e contínuas transformações. Nesse contexto, as organizações utilizam ferramentas administrativas para adquirirem mais qualidade profissional e produtiva. Por isso, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) faz-se necessária desde o início do processo, com a contratação de seus profissionais, até a entrega do produto oferecido, de modo a gerar benefícios para

empresa e para o empregado.

O presente trabalho analisou a QVT dos servidores técnico-administrativos de coordenadorias de Programas de Pós-graduação do Centro Tecnológico. Com efeito, foi utilizado um questionário baseado na proposta de Walton (1973). O envio do questionário permitiu verificar a situação da QVT dos servidores em estudo. Em suma, os resultados obtidos evidenciam que os servidores tem um índice satisfatório com a QVT. Todavia, ainda há aspectos que carecem de aperfeiçoamento, quais sejam, compensação ao trabalho realizado, perspectiva de crescimento da carreira profissional, estabilidade de horário e tempo de lazer.

Tais achados sinalizam a necessidade de iniciativas para estruturação e aplicação de programas de QVT no setor público, com a finalidade de aliar trabalho e educação. A mais disso, a grande expansão e a interiorização do Ensino Superior no Brasil têm exigido das IES modelos de gestão capazes de mapear necessidades e formar profissionais capazes de atender às demandas do mercado de trabalho (ROLIM et al., 2009).

Nesse ângulo, a expansão da educação superior no Brasil estimula o debate acerca de um novo modelo de IES. Alguns questionamentos foram colocados por: as instituições de ensino devem responder às exigências do mercado de trabalho (CORRÊA et al., 2017) Devem ou não possuir relação direta com o sistema produtivo, investindo na qualidade de vida de seus trabalhadores para serem mais competitivas? Como limitação do presente trabalho, está a ausência de perguntas qualitativas que permitissem ao participante justificar sua satisfação ou insatisfação em determinado aspecto. Para futuras pesquisas, sugere-se a aplicação do questionário com uma amostra maior de servidores administrativos e docentes, em outros centros e outras instituições. Também, recomenda-se a realização de entrevistas para verificar as percepções dos indivíduos.

## REFERÊNCIAS

ANACLETO, V. M.; MACHADO, L. R.. A função educativa do técnico em segurança do trabalho na formação do trabalhador. **Trabalho & Educação**, v.25, n.2, p.145-161, 2016.

BATISTA, M. B. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E. S.. Qualidade de Vida no Trabalho e a produção acadêmica: visita aos anais dos ENANPADs de 2001 a 2011. In: ENCONTRO DA ANPAD, 26. **Anais**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

BENEVIDES, A. A. S.. **Percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília em relação à qualidade de vida no trabalho**. Monografia (Graduação em Administração) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015.

BORGES, U. N.. **Benefícios da ginástica laboral na qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso numa empresa produtora de cadernos. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

CAMPOS, B. M.; ANACLETO, R. S.; SILVA, D. V.. Avaliação da qualidade de vida no trabalho numa cooperativa de crédito. **Revista Científica da FAEX**, v.6, n.3, p.58-78, 2014.

CNPQ. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Mensagem aos líderes de Grupos de Pesquisa sobre o novo Diretório de Grupos de Pesquisa e sobre o 10º Censo do Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil**. Brasília: CNPq, 2012.

CORRÊA, R.; NASCIMENTO, D.. A Interiorização das universidades e o mercado de trabalho regional: o caso da Universidade Federal do Paraná. **Trabalho & Educação**, v.26, n.2, p.149-169, 2017.

CORRÊA, D. A.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. E. R.; GRAZIANO, G. O.; ANDRADE, S. I.; SANTOS, M. R.. Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão. In: CONGRÈS TRANSFORMARE, 2. **Anais**. Paris: 2012.

DETONI, D. J.. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de caso em agroindústrias. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2001.

FERNANDES, C. A.; CORONADO, A. B.. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional**. João Pessoa: 2008.

FERREIRA FILHO, N.. **A busca da normalidade**: a regulação dos processos de trabalho de máquinas injetoras de termoplásticos em uma indústria de telefones. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2014.

FLECK, M. P. A.. **A avaliação da qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FRANÇA, E. R. M.. **Qualidade de vida no trabalho do servidor público**: um estudo da Secretaria Municipal de Saúde de Soledade. Soledade: Universidade de Passo Fundo, 2014.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, 2009. DOI: <http://doi.org/10.7177/sg.2009.v4.n2.a4>

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HACKMAN, R.; OLDHAM, G.. **Work redesign**. Boston: Addison-Wesley, 1980.

HOLZ, E.; BIANCO, M.. O conceito de trabalho na ergologia: da representação à atividade. **Trabalho & Educação**, v.23, n.2, p.157-173, 2014.

KLEIN, L. L.; LEMOS, B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G.. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, v.23, p.317-344, 2017. DOI: <http://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>

KNIGHT, W. E.; LEIMER, C. L.. Will IR staff stick? An exploration of institutional researchers' intention to remain in or leave their jobs. **Research in Higher Education**, v.51, p.109-131, 2010. DOI: <http://doi.org/10.1007/s11162-009-9152-9>

LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B.. Qualidade de Vida no Trabalho. In: FLEURY, M. T. L.. **As pessoas na Organização**. 2 ed. São Paulo: Gente, 2002. p.295-306.

LIRA, O. B. N.. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na base operacional da CIFARMA**. Dissertação (Mestrado em Gestão, Pesquisa e Desenvolvimento em Tecnologia Farmacêutica) - Universidade Estadual de Goiás, Goiânia, 2009.

MAIER, C. R.. **Análise das relações existentes entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho através de um modelo de regressão logística**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Técnicas de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MATOS, A. S.; FERNANDES, L. M.; RODRIGUES, R. R.. Qualidade de vida do trabalhador offshore. In: CONGRESSO

BRASILEIRO DE ERGONOMIA, 16. **Anais**. Rio de Janeiro: 2010.

YO, E.. **Problemas humanos de uma civilización industrial**. Buenos Aires: Galatea, 1959.

MCCOY, S. K.; NEWELL, E. E.; GARDNER, S. K.. Seeking Balance: The Importance of Environmental Conditions in Men and Women Faculty's Well-being. **Innovative Higher Education**, p.1-14, 2012. DOI: <http://doi.org/10.1007/s10755-012-9242-z>

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E.. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v.11, n.3, p.20-30, 1983. DOI: [http://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](http://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)

OLIVEIRA, E. R. A.; GARCIA, Á. L.; GOMES, M. J.; BITTAR, T. O.; PEREIRA, A. C.. Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.17, n.3, p.741-747, 2012. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300021>

PASSOS, A. G.; CRUZ, L. A. M.. Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos colaboradores de uma agência bancária do Distrito Federal sobre um programa de qualidade de vida no trabalho. **Negócios em Projeção**, v.6, n.1, p.172-187, 2015.

PILATTI, L. A.. **Qualidade de Vida e Trabalho**: Perspectivas na Sociedade do Conhecimento. In: VILARTA, R.. **Qualidade de Vida e Novas Tecnologias**. Campinas: Ipes, 2007. p.41-50.

PITTS, P. F.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B.. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com mulheres na Polícia Militar. **Diálogo**, n.27, p.57-73, 2014. DOI: <http://doi.org/10.18316/1698>

PIZZOLATO, B. P.; MOURA, G.; SILVA, A. H.. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. **Contribuciones a la Economía**, 2013.

RODRIGUES, M. V. C.. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

RIBEIRO, C. V. S.. **As relações entre trabalho e saúde em tempos de reestruturação produtiva**. Rio de Janeiro: 2009.

ROLIM, C. F. C.; SERRA, M. A.. **Universidade e desenvolvimento regional**: o apoio das Instituições de Ensino Superior ao desenvolvimento regional. Curitiba: Juruá, 2009.

ROSSER, V.. Faculty members' intentions to leave: a national study on their work life and satisfaction. **Research in Higher Education**, v.45, n.3, p.285-309, 2004. DOI: <http://doi.org/10.1023/B:RIHE.0000019591.74425.f1>

SANTOS, E. G.; MATTOS, T. S.; PINTO, R. S.. Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do Campus Porto-UFPEL. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 11. **Anais**. Florianópolis: 2011.

SCHIEHL, A.; PILATTI, L.; CANTERI, M. H.; VASCONCELOS, L.. Qualidade de vida no trabalho e saúde: evolução histórica e



perspectivas de inovação. **Trabalho & Educação**, v.21, n.1, p.113-127, 2012.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M.. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SOUZA, R. M. S.. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo nos programas de pós-graduação do centro tecnológico de uma instituição de ensino superior**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

VARDI, I.. The impacts of different types of workload allocation models on academic satisfaction and working life. **Higher Education**, v.57, n.4, p.499-508, 2009. DOI: <http://doi.org/10.1007/s10734-008-9159-8>

VEY, A. P. Z.; DARONCO, L. S. E.; SILVA, A. F.; SOUZA, L. F.; BRAZ, M. M.; TEMP, H. H.; RUBIN, N. N.; ROSA, T. S. M.. Qualidade de vida e satisfação no trabalho de funcionários técnico administrativos da Universidade Federal de Santa Maria. **Saúde**, Santa Maria, v.41, n.1, p.123-130, 2015. DOI: <http://doi.org/10.5902/2236583413398>

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

WERTHER, W. B.; DAVIS, K.. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solution in the quality of working life. **Human Relations**, v.32, n.2, p.11-123, 1979. DOI: <http://doi.org/10.1177/001872677903200202>

WOODS, C.. Exploring emotion in the higher education workplace: capturing contrasting perspectives using Q methodology. **Higher Education**, v.64, p.891-909, 2012. DOI: <http://doi.org/10.1007/s10734-012-9535-2>

WOODS, C.. Employee wellbeing in the higher education workplace: a role for emotion scholarship. **Higher Education**, v.60, p.171-185, 2010. DOI: <http://doi.org/10.1007/s10734-009-9293-y>

YIN, R. K.. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4 ed. São Paulo: Bookman, 2010.

A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detém os direitos materiais desta publicação. Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas sob coordenação da **Sustenere Publishing**, da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.