



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA, GEOCIÊNCIAS E SAÚDE COLETIVA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE AMBIENTAL E
SAÚDE DO TRABALHADOR



ÉRIKA REZENDE GARCIA

Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público:
evidências científicas e um estudo com servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma
Universidade Pública de Minas Gerais

Uberlândia - MG

2026

ÉRIKA REZENDE GARCIA

Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público:
evidências científicas e um estudo com servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma
Universidade Pública de Minas Gerais

Trabalho equivalente de dissertação apresentado ao Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador do Instituto de Geografia, Geociências e Saúde Coletiva da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Área de concentração: Saúde do Trabalhador

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carlos Freire Sampaio

Coorientador: Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos

Uberlândia - MG

2026

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

| | |
|--------------|---|
| G216 2026 | <p>Garcia, Érika Rezende, 1981- Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público: [recurso eletrônico] : evidências científicas e um estudo com servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Pública de Minas Gerais / Érika Rezende Garcia. - 2026.</p> <p>Orientador: Antônio Carlos Freire Sampaio. Coorientador: Janduhy Camilo Passos. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Modo de acesso: Internet. DOI http://doi.org/10.14393/ufu.di.2026.321 Inclui bibliografia.</p> <p>1. Geografia médica. I. Sampaio, Antônio Carlos Freire ,1955-, (Orient.). II. Passos, Janduhy Camilo,1970-, (Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. IV. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 910.1:61</p> |
|--------------|---|

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
 Trabalhador
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 3E, Sala 128 - Bairro Santa Monica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: 34-3239-4591 - ppgsat@igesc.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

| | | | | | |
|------------------------------------|--|-----------------|-----|-----------------------|-----|
| Programa de Pós-Graduação em: | Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador | | | | |
| Defesa de: | Dissertação de Mestrado Profissional PPGSAT | | | | |
| Data: | 25/03/2026 | Hora de início: | 14h | Hora de encerramento: | 16h |
| Matrícula do Discente: | 12412GST010 | | | | |
| Nome do Discente: | Érika Rezende Garcia | | | | |
| Título do Trabalho: | Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público: evidências científicas e um estudo com servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Pública de Minas Gerais | | | | |
| Área de concentração: | Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador | | | | |
| Linha de pesquisa: | Saúde do Trabalhador | | | | |
| Projeto de Pesquisa de vinculação: | | | | | |

Reuniu-se em web conferência, em conformidade com a PORTARIA Nº 36, DE 19 DE MARÇO DE 2020 da COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES, pela Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, assim composta: Professores(as) Doutores(as):

| Nome completo | Departamento/Faculdade de origem |
|---|----------------------------------|
| Pollyana Cristina dos Santos Ferreira | ICS/UFTM |
| João Carlos de Oliveira | PPGSAT/UFU |
| Antônio Carlos Freire Sampaio (Orientador da candidata) | IGESC/UFU |
| Janduhy Camilo Passos (Coorientador da candidata) | FAGEN/UFU |

Iniciando os trabalhos o presidente da mesa, Dr. Antônio Carlos Freire Sampaio apresentou a Comissão Examinadora a candidata, agradeceu a presença do público e concedeu a Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

APROVADA

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **João Carlos de Oliveira, Usuário Externo**, em 26/03/2026, às 10:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Pollyana Cristina dos Santos Ferreira, Usuário Externo**, em 26/03/2026, às 21:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Carlos Freire Sampaio, Professor(a) do Magistério Superior**, em 27/03/2026, às 11:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Janduhy Camilo Passos, Professor(a) do Magistério Superior**, em 30/03/2026, às 09:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7127590** e o código CRC **456C2050**.

Dedico este trabalho a Deus, guia de todos os meus passos, e aos meus familiares, que compreenderam minhas ausências e foram o alicerce emocional indispensável para a conclusão desta jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, fonte de força, sabedoria e amparo constante ao longo desta caminhada. Nos momentos de cansaço, dúvidas e incertezas, foi na fé que encontrei serenidade para persistir, discernimento para seguir e coragem para concluir este trabalho.

Ao meu esposo, Neyton, companheiro de todas as horas, agradeço pelo amor, incentivo constante e pela compreensão nos períodos de ausência e dedicação intensa. Sua presença foi alicerce e abrigo. Ao meu filho, Samuel, razão maior de tudo, agradeço por iluminar meus dias com seu sorriso e por me lembrar diariamente do verdadeiro sentido de cada conquista.

Aos meus pais, Celso e Margareth, meus primeiros mestres e a base sólida de tudo o que sou. A vocês devo os valores que orientam minhas escolhas, a força diante das dificuldades e a coragem para seguir adiante. Obrigada pelo amor incondicional, pelo apoio constante e por acreditarem nos meus sonhos com uma convicção que, muitas vezes, foi maior do que a minha própria. Esta conquista é também fruto do cuidado, dos ensinamentos e da confiança que sempre depositaram em mim.

Ao meu orientador, professor Dr. Antônio Carlos Freire Sampaio, e ao meu coorientador, professor Dr. Janduhy Camilo Passos, agradeço profundamente pela confiança, pela escuta atenta e pelas contribuições fundamentais para o amadurecimento deste estudo. Suas orientações, questionamentos e direcionamentos foram decisivos para que este trabalho ganhasse rigor científico e sensibilidade humana.

Aos colegas e docentes do Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGSAT/UFU), agradeço pelas trocas acadêmicas, pelas discussões enriquecedoras e pelo ambiente de aprendizado que tornou essa trajetória mais significativa.

Aos servidores da PROGRAD, que gentilmente participaram desta pesquisa, deixo meu mais profundo respeito e reconhecimento. Suas vozes e vivências constituem o coração deste estudo. Agradeço o acolhimento e por compartilharem não apenas informações, mas experiências, desafios e esperanças por um trabalho mais humano e digno. Que este estudo possa, ainda que modestamente, contribuir para a valorização de cada um de vocês.

“A Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito multidimensional e revela, por meio das muitas influências cotidianas, os elementos da subjetividade dos participantes construídas em intensa relação com o meio onde vive.”

(Brandão *et al.*, 2021, p. 52)

RESUMO

A presente pesquisa se trata de um trabalho equivalente de dissertação, apresentado na modalidade de dois artigos científicos. A delimitação temática envolve a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de servidores públicos de uma Universidade Federal. A Qualidade de Vida no Trabalho é fundamental para o ambiente organizacional, pois influencia o comportamento dos trabalhadores tanto no contexto interno quanto em suas vidas fora da organização. O objetivo desta pesquisa foi investigar a Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público, a partir de evidências científicas e da percepção dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal, situada no estado de Minas Gerais. Nas evidências científicas foram realizadas buscas em bases de dados e analisados 12 artigos científicos, publicados entre 2020 e 2025, por meio da modalidade temática de conteúdo. A qual evidenciou que a precariedade da infraestrutura, a sobrecarga de trabalho, a estagnação nas carreiras, a baixa valorização profissional e práticas de gestão autoritárias impactam negativamente a QVT, favorecendo sofrimento psíquico, adoecimento e afastamentos. Em contrapartida, intervenções ergonômicas, práticas integrativas, atividades culturais e a implementação planejada do teletrabalho destacaram-se como estratégias promissoras de promoção da saúde. Já a pesquisa empírica, foi realizada com 71 servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal localizada no Triângulo Mineiro, por meio de questões abertas e do *Total Quality of Work Life*. A triangulação dos dados evidenciou discrepâncias entre os resultados quantitativos e as vivências cotidianas dos trabalhadores, marcadas por relatos frequentes de desgaste físico e psicológico, dificuldades em equilibrar demandas profissionais e vida pessoal, limitações de infraestrutura, entraves na organização do trabalho e fragilidades nas relações interpessoais. Quando adotado, o teletrabalho foi percebido como uma alternativa favorável para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Portanto, a articulação entre os resultados da revisão integrativa e os dados obtidos na investigação empírica possibilitou uma compreensão mais abrangente dos elementos que influenciam a percepção de qualidade de vida no trabalho no contexto analisado, evidenciando a presença de fatores estruturais, bem como de dimensões relacionais e subjetivas vinculadas à experiência laboral no setor público.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Serviço público. Servidores administrativos. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This research is a dissertation-equivalent work, presented in the form of two scientific articles. The thematic delimitation involves the Quality of Life at Work (QWL) of public servants at a Federal University. Quality of Life at Work is fundamental to the organizational environment, as it influences the behavior of workers both internally and in their lives outside the organization. The objective of this research was to investigate the Quality of Life at Work in the public service, based on scientific evidence and the perception of employees of the Pro-Rectorate of Undergraduate Studies of a Federal University located in the state of Minas Gerais. Scientific evidence was gathered through searches in databases and the analysis of 12 scientific articles published between 2020 and 2025, using thematic content analysis. This analysis revealed that precarious infrastructure, work overload, career stagnation, low professional recognition, and authoritarian management practices negatively impact QWL, contributing to psychological distress, illness, and absenteeism. Conversely, ergonomic interventions, integrative practices, cultural activities, and the planned implementation of telework stood out as promising strategies for promoting health. Empirical research, conducted with 71 employees of the Pro-Rectorate of Undergraduate Studies at a Federal University located in the Triângulo Mineiro region, used open-ended questions and the Total Quality of Work Life (TQWL). Data triangulation revealed discrepancies between quantitative results and the workers' daily experiences, marked by frequent reports of physical and psychological strain, difficulties in balancing professional demands and personal life, infrastructure limitations, obstacles in work organization, and weaknesses in interpersonal relationships. When adopted, telework was perceived as a favorable alternative for improving the quality of life at work. Therefore, the articulation between the results of the integrative review and the data obtained in the empirical investigation allowed for a more comprehensive understanding of the elements that influence the perception of quality of life at work in the analyzed context, highlighting the presence of structural factors, as well as relational and subjective dimensions linked to the work experience in the public sector.

Keywords: Quality of life at work. Public service. Administrative staff. Worker's health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES ARTIGO 1

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Fluxograma de seleção dos artigos incluídos na revisão integrativa de literatura, 2026 | 28 |
| Quadro 1 - Caracterização dos estudos selecionados: título, autor, objetivos e conclusões, 2026 | 29 |
| Quadro 2 - Caracterização dos estudos incluídos, 2026..... | 32 |
| Quadro 3 - Organização do trabalho e repercussões na saúde dos servidores públicos, 2026 . | 34 |
| Quadro 4 - Estratégias de enfrentamento e promoção da saúde no serviço público, 2026 | 38 |

LISTA DE ILUSTRAÇÕES ARTIGO 2

| | |
|---|----|
| Quadro. 1 - Síntese das hipóteses, das variáveis e constructos correlacionados, das evidências estatísticas, dos resultados e da interpretação das narrativas dos servidores PROGRAD, Minas Gerais, 2026..... | 59 |
|---|----|

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Caracterização amostral dos servidores da PROGRAD, Minas Gerais, 2026 | 54 |
| Tabela 2 - Escores dos aspectos e esferas da QVT dos servidores da PROGRAD, de acordo com TQWL-42, Minas Gerais, 2026..... | 55 |
| Tabela 3 - Frequências das estratégias sugeridas pelos servidores PROGRAD, Minas Gerais, 2026 | 61 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|---|
| ABNT | Associação Brasileira de Normas Técnicas |
| CE | Ceará |
| CEP | Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| DIRAC | Diretoria de Controle Acadêmico |
| DF | Distrito Federal |
| DICOA | Divisão de Controle Acadêmico |
| FENASPS | Federação Nacional de Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde |
| IQR | intervalo interquartilico |
| LILACS | Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde |
| MEDLINE | <i>Medical Literature Analysis and Retrieval System Online</i> |
| MG | Minas Gerais |
| MGI | Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos |
| OCDE | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| PB | Paraíba |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua |
| PCCTAE | Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação |
| PCCS | Planos de Cargos, Carreiras e Salários |
| PNAD Co | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua |
| PPGSAT | Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador |
| PROGRAD | Pró-Reitoria de Graduação |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| RAIS | Relação Anual de Informações Sociais (2003–2022) |
| SP | São Paulo |
| Scielo | <i>Scientific Electronic Library Online</i> |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| TESE | Teste de Evocação Semiestruturado |
| TQWL-42 | <i>Total Qualify of Work Life</i> |
| UFU | Universidade Federal de Uberlândia |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| APRESENTAÇÃO | 14 |
| 1 INTRODUÇÃO GERAL | 17 |
| 1.1 Problemática e Hipóteses | 19 |
| 1.2 Objetivo Geral | 20 |
| 1.3 Objetivos Específicos | 20 |
| 2 METODOLOGIA..... | 21 |
| 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 23 |
| 3.1 Artigo 1 - Qualidade de vida no trabalho no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa sobre fatores estruturais, organizacionais e estratégias de promoção da saúde..... | 24 |
| 3.2 Artigo 2 - A Qualidade de Vida no Trabalho do serviço público universitário | 48 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 67 |
| REFERÊNCIAS GERAIS | 72 |
| APÊNDICE 1 – INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS..... | 77 |
| APÊNDICE 2 – TERMO DE COMPROMISSO LIVRE E ESCLARECIDO..... | 78 |
| ANEXO 1 – COMPROVANTE DO ACEITE PARA PUBLICAÇÃO DO ARTIGO 1.. | 80 |
| ANEXO 2 – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO DO ARTIGO 2 | 81 |
| ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO <i>TOTAL QUALITY OF WORK LIFE</i> (TQWL-42)..... | 82 |
| ANEXO 4 – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA COM SERES HUMANOS | 85 |

APRESENTAÇÃO

A apresentação de um Trabalho de Conclusão de Curso pode assumir diferentes formas de redação, uma vez que se trata de um elemento textual opcional, conforme orienta a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2011). Nesse sentido, esta seção tem como objetivo contextualizar o leitor acerca das motivações que conduziram ao desenvolvimento da presente pesquisa, bem como explicitar a relação entre o tema investigado e minha trajetória acadêmica e profissional. Além disso, apresenta-se, de forma sintética, a estrutura organizacional do trabalho.

A motivação para o desenvolvimento deste estudo foi sendo construída ao longo da minha trajetória profissional. Inicialmente, atuei durante dez anos em um banco privado, onde vivenciei um ambiente de trabalho marcado por elevada competitividade, cobranças constantes e metas rigorosas. Esse contexto organizacional, caracterizado pela intensa pressão por resultados, contribuiu para o surgimento de desgaste físico e emocional, permitindo-me perceber, de forma concreta, os impactos que determinadas condições de trabalho podem exercer sobre a saúde dos trabalhadores.

Posteriormente, ingressei em uma empresa pública do setor bancário, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na expectativa de encontrar um ambiente profissional menos desgastante. No entanto, observei que a lógica de metas e a pressão por desempenho permaneciam presentes, reproduzindo dinâmicas semelhantes às vivenciadas no setor privado e gerando efeitos comparáveis sobre as condições de trabalho. Esse percurso profissional contribuiu para a decisão de buscar o serviço público estatutário, especialmente diante da necessidade de conciliar as demandas do trabalho com a vida pessoal durante o período gestacional.

Nesse contexto, minha experiência profissional na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), onde atuo desde 2017 na Diretoria de Controle Acadêmico (DIRAC), vinculada à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), permitiu visualizar de forma mais clara a relevância do tema que viria a orientar esta pesquisa de mestrado. No âmbito da Divisão de Controle Acadêmico (DICOA), setor responsável por diversas atividades relacionadas à vida acadêmica dos estudantes, pude observar, na prática, desafios associados à organização do trabalho, ao volume de demandas e às limitações estruturais que, em certa medida, repercutem sobre a qualidade de vida dos servidores.

Essa vivência profissional proporcionou um contato direto com a realidade que posteriormente se transformaria em objeto de investigação científica. A partir dessa

experiência, tornou-se possível perceber como as condições laborais podem repercutir na saúde física e mental dos trabalhadores, influenciando também aspectos relacionados à motivação, ao engajamento e ao bem-estar no ambiente de trabalho.

Minha escolha pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGSAT) esteve diretamente relacionada ao fato de se tratar de um mestrado profissional cuja linha de pesquisa contempla a área da Saúde do Trabalhador. Ao ingressar no programa, juntamente com meu orientador e meu coorientador, definimos a modalidade de pesquisa que seria desenvolvida, buscando articular minha experiência profissional com a produção de conhecimento científico voltado à realidade institucional.

O PPGSAT permite diferentes modalidades de apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso. Conforme estabelece a Resolução nº 03/2017 do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação, para a obtenção do título de Mestre em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador é exigida a apresentação escrita de uma dissertação ou de um trabalho equivalente de dissertação, o qual pode assumir diferentes formatos. Entre essas possibilidades, optou-se pela modalidade composta por dois artigos científicos interrelacionados (PPGSAT, 2017, art. 63).

Assim, o plano de redação do trabalho final foi estruturado segundo a modalidade que prevê a apresentação de dois artigos científicos, conforme estabelecido pela Resolução nº 02/2016 do Colegiado do PPGSAT. Essa organização busca assegurar a coesão do documento, integrando os artigos por meio de uma introdução geral, de uma metodologia geral e de uma conclusão articuladora, responsáveis por explicitar a lógica de desenvolvimento da pesquisa e a relação entre as diferentes partes do estudo.

Dessa forma, o trabalho equivalente de dissertação encontra-se estruturado nos seguintes itens:

- a) Elementos pré-textuais: compostos por capa, folha de rosto, folha de aprovação, resumo em português e em inglês (abstract), listas de siglas, ilustrações, quadros e tabelas, além do sumário. Todos esses elementos foram elaborados em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e com as orientações institucionais do PPGSAT.
- b) Introdução geral: seção responsável por contextualizar o tema da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público, destacando sua relevância social e científica. Apresenta, ainda, a justificativa do estudo, a problematização da pesquisa e os objetivos geral e específicos, além de estabelecer a articulação entre os dois artigos que compõem o trabalho.

- c) Metodologia geral: apresenta uma síntese da organização do estudo em duas etapas complementares: (i) a revisão integrativa da literatura e (ii) a pesquisa empírica realizada com servidores da PROGRAD. Essa seção tem como objetivo explicitar a lógica de construção da investigação, sem repetir detalhadamente os procedimentos metodológicos descritos em cada artigo.
- d) Artigo 1 – Revisão integrativa da literatura: apresentado na íntegra, sistematiza a produção científica relacionada aos fatores estruturais e organizacionais associados à Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público brasileiro, bem como às estratégias de promoção da saúde nesse contexto.
- e) Artigo 2 – Pesquisa empírica com servidores da PROGRAD: investiga os aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho a partir da percepção dos servidores técnicos-administrativos da PROGRAD. Sua elaboração fundamenta-se na análise dos dados quantitativos e qualitativos coletados ao longo da pesquisa.
- f) Considerações finais: constituem uma seção integradora, destinada a sintetizar os principais resultados obtidos nos dois artigos, evidenciando convergências e divergências entre os achados, bem como apontando lacunas e possíveis contribuições teórico-práticas para o campo da Saúde do Trabalhador.
- g) Referências gerais: reúnem as fontes citadas na introdução geral, na metodologia geral e na conclusão geral, além de incluir referências que constam nas listas específicas de cada artigo.
- h) Apêndices e anexos: incluem os instrumentos de coleta de dados utilizados na pesquisa empírica apresentada no artigo 2, bem como o parecer de aprovação do estudo pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CEP/UFU).

Dessa maneira, a organização deste trabalho busca articular minha trajetória profissional com a produção de conhecimento científico, contribuindo para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do serviço público universitário.

1 INTRODUÇÃO GERAL

O trabalho é uma atividade que ocupa grande parte do tempo de uma pessoa e nem sempre garante realização profissional; na verdade, pode, ao contrário, causar problemas que vão desde a insatisfação até a exaustão e o adoecimento (Almeida, 2022).

O trabalho faz parte da natureza humana. Por meio dele, o ser humano constrói o mundo e se constrói. Conforme Dejours (2012), o exercício de um trabalho pode ser percebido como prazeroso, mas, em algumas circunstâncias, é sentido como sacrifício, ocasionando, por vezes, sofrimento e adoecimento; não devido ao trabalho em si, mas ao clima organizacional e emocional presente no ambiente laboral.

De acordo com Silva, Lima e Caixeta (2010), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho ao longo das décadas, como a globalização da economia, criação de novas tecnologias, competição e a necessidade de produzir mais e com rapidez, geraram desgaste físico e emocional nos trabalhadores, afetando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Todavia, a preocupação e os processos para melhorar, trazer satisfação ou facilitar a rotina laboral existem desde a origem da humanidade, ainda que o termo Qualidade de Vida no Trabalho seja recente. Nesse sentido, Pedrosa *et al.* (2015) assinalam que os cuidados iniciais com a relação entre homem e trabalho surgiram no Brasil por volta da década de 1950, mas remontam ao período da Revolução Industrial no mundo todo.

A QVT é um conceito complexo, com múltiplos significados. Nesta pesquisa, baseamos na abordagem de Richard E. Walton (1973), que define Qualidade de Vida no Trabalho como um conjunto de condições e práticas laborais destinadas a promover a satisfação dos trabalhadores, abrangendo oito categorias que incluem remuneração justa, carga horária e condições de trabalho que minimizem riscos à saúde, oportunidades de desenvolvimento de competências e crescimento profissional, relações interpessoais saudáveis, direitos e deveres bem estabelecidos, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e relevância no trabalho executado.

A Qualidade de Vida no Trabalho é fundamental para o ambiente organizacional, pois influencia o comportamento dos trabalhadores tanto no contexto interno quanto em suas vidas fora da organização. De acordo com Bortolozo e Santana (2011) a QVT reforça a confiança dos colaboradores na instituição, o que, por sua vez, eleva a satisfação, a motivação e a segurança no desempenho de suas funções.

Além disso, o trabalho, quando possui um potencial motivador, permite que se mensure quantitativamente o impacto positivo que ele pode gerar na motivação e na qualidade de vida dos profissionais que o executam (Oliveira; Minetti; Oliveira, 2012). A implementação de

programas de QVT altera a dinâmica organizacional, promovendo um ambiente mais humanizado e saudável, no qual os trabalhadores têm maior autonomia e participação nas decisões institucionais (Barros, 2013).

Embora significativa para o alcance dos objetivos organizacionais, face as suas repercussões sobre os aspectos que influenciam a motivação e satisfação dos trabalhadores, a implementação de programas de QVT no setor público ainda é discreta e inicial. Entretanto, ressalta-se que a QVT nas organizações públicas possui relevância, pois o serviço público tem vasta importância na sociedade. Logo, a satisfação dos servidores públicos deve ser buscada da mesma forma que nas organizações privadas, visando proporcionar à comunidade um atendimento eficiente e de qualidade (Queiroz *et al.*, 2019).

Na verdade, os servidores federais são amparados legalmente por leis como a 8.112 de 1990 (Brasil, 1990), Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Brasil, 2012a), Portaria normativa nº 03 de 25 de março de 2013 (Brasil, 2013), Portaria normativa nº 03 de 07 de maio de 2010 (Brasil, 2010a), Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010 (Brasil, 2010b), normas que garantem aos servidores acesso a um ambiente de trabalho saudável e seguro, promovendo sua satisfação e protegendo seus direitos.

Paradoxalmente, o ambiente de trabalho é muitas vezes marcado por longas jornadas, metas abusivas e excesso de atribuições, fatores que impactam a QVT (Brandão; Aragão; Maganhoto, 2022). Por isso, o tema da saúde no trabalho tem ganhado destaque entre os órgãos públicos, empresas e instituições do setor.

Nesse contexto, a Universidade Federal local deste estudo que se organiza em diferentes setores, abriga a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD). Esta instância da Administração Superior é responsável pela formulação e execução de políticas institucionais que abrangem desde o ingresso de estudantes até o desenvolvimento e acompanhamento dos cursos de graduação, incluindo todos os procedimentos da vida acadêmica até a colação de grau (Uberlândia, 2024).

No âmbito da PROGRAD, da Universidade estudada, assim como em muitos outros setores das instituições federais de ensino, destacam-se as atividades desempenhadas pelos técnicos administrativos. Essas funções envolvem tarefas repetitivas e longas jornadas de trabalho, o que pode levar a um desgaste significativo (Amorim, 2010). Contudo, é comum que muitas instituições não ofereçam as condições adequadas para a realização dessas atividades, como equipamentos apropriados.

Diante desse cenário, a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho torna-se essencial. Esses programas visam garantir a satisfação dos servidores, proporcionando

um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente, o que é crucial para a promoção da satisfação e motivação dos técnicos administrativos nas instituições federais de ensino.

A partir das considerações realizadas, o presente estudo justifica-se pela necessidade de examinar o nível de satisfação com a QVT, mediante a percepção dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma instituição de ensino superior do Triângulo Mineiro. Isto, pois, enquanto prática de gestão, a QVT possui o bem-estar dos próprios servidores, a satisfação dos usuários cidadãos e a eficiência e eficácia dos serviços prestados nos órgãos públicos como perspectivas (Ferreira; Alves; Tostes, 2009).

Para identificar a presença, causas e consequências do estresse relacionado ao trabalho, é essencial monitorar o conteúdo e as condições laborais, bem como os termos do emprego, as relações sociais no trabalho, a saúde, o bem-estar e a produtividade (Rossi; Perrewé; Sauter, 2010). Portanto, é relevante a aplicação de pesquisas e estudos que ajudem as organizações a mapearem as condições de trabalho às quais as pessoas estão expostas.

Assim, por meio da promoção da QVT, observa-se um incremento de benefícios para os servidores, para as Instituições Públicas e para a sociedade em geral. Conhecer a QVT dos servidores públicos federais será uma oportunidade para oferecer um panorama propício à implantação de Programas de QVT com respaldo científico, visando consolidar as perspectivas apresentadas anteriormente.

1.1 Problemática e Hipóteses

A problemática deste estudo abrange a compreensão dos elementos que impactam a QVT dos servidores da PROGRAD de uma Universidade Federal do estado de Minas Gerais, considerando que essa dimensão pode repercutir sobre questões, como o desempenho e a satisfação profissional no ambiente institucional. A QVT é um conceito multifacetado, envolvendo condições físicas e estruturais de trabalho, além de aspectos psicológicos, sociais e organizacionais que podem influenciar o bem-estar dos servidores (Pedroso *et al.*, 2015).

Nesse contexto, a percepção dos servidores sobre sua qualidade de vida no trabalho se torna importante, pois reflete suas experiências e desafios diários dentro da instituição. A literatura (Alves; Correia; Silva, 2019; Ferreira; Alves; Tostes, 2009) aponta que fatores como a comunicação interna, o reconhecimento profissional, as condições de trabalho, o suporte gerencial e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal são determinantes na QVT e, conseqüentemente, na satisfação dos servidores.

Entretanto, há uma lacuna no entendimento de como esses fatores se manifestam especificamente na realidade da PROGRAD de uma Universidade Federal e de que maneira influenciam a satisfação dos servidores em relação ao ambiente institucional.

Sob esse enfoque, este estudo foi delimitado em torno da seguinte questão-problema: Quais são os aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal do estado de Minas Gerais, e de que maneira essas influências se manifestam no ambiente funcional da instituição?

Hipóteses

Hipótese 1: A percepção dos servidores sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está associada aos fatores fisiológicos, biológicos, sociais, econômicos e ambientais.

Hipótese 2: Fatores sociais, econômicos e ambientais exercem influência significativa sobre a QVT dos servidores.

Hipótese 3: A ausência de estratégias de QVT contribui para uma percepção reduzida de qualidade de vida no trabalho.

Hipótese 4: As estratégias sugeridas pelos servidores para melhoria da QVT estão alinhadas com os fatores que influenciam sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

1.2 Objetivo Geral

Investigar a Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público, a partir de evidências científicas e da percepção dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal, situada no estado de Minas Gerais.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Sistematizar evidências sobre fatores estruturais, organizacionais e estratégias de promoção da saúde relacionados à QVT no serviço público brasileiro;
- b) Identificar, na percepção dos servidores da PROGRAD, os fatores que influenciam a QVT e como as estratégias se relacionam com os fatores que influem a QVT no ambiente funcional;
- c) Verificar se as estratégias de melhoria propostas pelos servidores estão alinhadas aos fatores que influenciam sua percepção de Qualidade de Vida no Trabalho;
- d) Confrontar os achados da revisão integrativa com a realidade da PROGRAD, destacando convergências e divergências.

2 METODOLOGIA

A condução deste Trabalho Equivalente foi organizada em etapas sequenciais, observando a estrutura dos artigos científicos que a compõem e aos objetivos previamente definidos, conforme abordado na sequência.

Artigo 1 (Objetivo específico a) – Esta primeira etapa correspondeu à realização de uma revisão integrativa da literatura, com o objetivo de identificar e sistematizar as evidências científicas relacionadas aos fatores estruturais, organizacionais e às estratégias de promoção da saúde que impactam a Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público brasileiro.

Essa revisão, foi desenvolvida conforme as etapas metodológicas propostas por Cabral *et al.* (2023), e possibilitou reunir e analisar 12 artigos selecionados, após busca sistemática em bases de dados nacionais e internacionais. Os resultados foram organizados em dois eixos principais: (i) fragilidades estruturais e organizacionais que afetam a QVT no serviço público e (ii) estratégias institucionais e individuais voltadas à promoção da saúde e do bem-estar dos servidores. Essa etapa, descrita em detalhes no corpo do próprio artigo, incluído neste Trabalho Equivalente e publicado na Revista Saúde e Desenvolvimento Humano¹ (Anexo 1) contribuiu para identificar lacunas no conhecimento e orientar a elaboração do segundo artigo, de caráter empírico.

Artigo 2 (Objetivos específicos b, c e d) – Trata-se de uma pesquisa de campo, de abordagem mista, destinada aos servidores técnicos-administrativos da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal, localizada na região do Triângulo Mineiro, no estado de Minas Gerais, submetido na revista Hygeia² (Anexo 2).

Para esta etapa, foi utilizado um instrumento de coleta de dados, composto por três seções, sendo a primeira e a segunda elaborada pelos pesquisadores com base nos estudos de Brandão *et al.* (2022) (Apêndice 1) e a terceira um instrumento construído e validado no Brasil (Anexo 3). As seções são: (i) questões de caracterização sociodemográfica e profissional, (ii) teste de evocação semiestruturado, com perguntas abertas voltadas à captação das percepções sobre a QVT, e (iii) questionário *Total Quality of Work Life – TQWL-42* (Pedroso *et al.*, 2015). Este instrumento avalia a QVT de forma global, por meio de cinco esferas: biológica e

¹ Revista *Saúde e Desenvolvimento Humano* (ISSN 2317-8582), publicada pela Universidade La Salle, classificada como B1 no Qualis Periódicos da CAPES, nas áreas de avaliação Interdisciplinar e Saúde Coletiva, no quadriênio 2021–2024 (CAPES, 2026).

² Revista *Hygeia* (ISSN 1980-1726) publicada pela Universidade Federal de Uberlândia, classificada como A1 no Qualis Periódicos da CAPES, nas áreas de avaliação Geografia e Saúde Coletiva, no quadriênio 2021–2024 (CAPES, 2026).

fisiológica; psicológica e comportamental; sociológica e relacional; econômica e política; ambiental e organizacional.

Ressalta-se que o projeto de pesquisa, referente ao desenvolvimento do segundo artigo, foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Uberlândia (CEP/UFU) e aprovado, garantindo a conformidade ética do estudo (Anexo 4). A coleta de dados foi planejada para não interferir nas atividades laborais e teve início apenas após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Apêndice 2.

Assim, ocorreu em salas previamente reservadas, no período entre março e junho de 2025, com duração média de 30 minutos por participante, tendo obtido 71 questionários válidos, número superior à amostra mínima estimada de 70 participantes.

Os dados coletados permitiram identificar os fatores que influenciam a QVT na percepção dos servidores (objetivo específico b), verificar se as estratégias de melhoria propostas pelos servidores estão alinhadas aos fatores que influenciam sua percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (objetivo específico c) e, a partir da análise conjunta, confrontar esses achados com as evidências científicas levantadas no Artigo 1 (objetivo específico d).

A análise dos dados obtidos por meio do TQWL-42 ocorreu no *software* Microsoft Excel® e a interpretação dos dados qualitativos ocorreu por meio da análise temática de conteúdo proposta por Bardin (2016), seguindo as etapas de pré-análise, exploração dos dados e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Essa etapa é descrita em detalhes no corpo do próprio artigo, incluído neste Trabalho Equivalente.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O PPGSAT, em sua Resolução nº 03/2017 do colegiado do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador dispõe de diferentes modalidades para apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso (PPGSAT, 2017, p. 63). Como já mencionado, optamos por apresentar a pesquisa como trabalho equivalente, na modalidade de dois artigos científicos.

O primeiro artigo, apresentado na sequência, está vinculado ao objetivo específico 1 da pesquisa, consistindo em uma revisão integrativa da literatura. Seu propósito foi identificar e sistematizar as evidências científicas relacionadas aos fatores estruturais, organizacionais e às estratégias de promoção da saúde que impactam a Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público brasileiro.

Além de responder a um dos objetivos específicos do estudo, o artigo representa um texto que reúne e articula os referenciais teóricos que sustentam a pesquisa. A pesquisa permite contextualizar o cenário nacional da QVT no serviço público e traz um embasamento para a compreensão e o desenvolvimento do segundo artigo, de caráter empírico.

3.1 Artigo 1 - Qualidade de vida no trabalho no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa sobre fatores estruturais, organizacionais e estratégias de promoção da saúde

Artigo aprovado para publicação na Revista Saúde e Desenvolvimento Humano³

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO: uma revisão integrativa sobre fatores estruturais, organizacionais e estratégias de promoção da saúde

QUALITY OF WORKING LIFE IN THE PUBLIC SERVICE:

an review of structural and organizational factors and health promotion strategies

Érika Rezende Garcia
Mestranda em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador
Universidade Federal de Uberlândia

Antônio Carlos Freire Sampaio
Pós-doutor e docente no Programa de Pós-graduação
em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador

Janduhy Camilo Passos
Pós-doutor e docente no Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é essencial para a sustentabilidade das instituições públicas e para o bem-estar dos servidores, sendo diretamente influenciada por fatores estruturais e organizacionais que definem as condições de trabalho. Considerando a necessidade de compreender de forma abrangente as evidências já produzidas sobre o tema, optou-se por realizar uma revisão integrativa da literatura, visando identificar como a infraestrutura, a gestão, as políticas de valorização profissional e outros elementos institucionais afetam a QVT de profissionais administrativos do serviço público brasileiro, bem como mapear as estratégias de enfrentamento e promoção da saúde adotadas nesse contexto. A pesquisa foi desenvolvida em seis etapas metodológicas, utilizando a estratégia PICO para elaboração da questão norteadora e a busca sistemática em bases de dados. Foram incluídos artigos publicados entre 2020 e 2025, disponíveis integralmente em português ou inglês e que abordassem o contexto brasileiro. Do total de 172 publicações inicialmente identificadas, 12 atenderam aos critérios de inclusão e

³ Esse Artigo foi submetido na Revista *Saúde e Desenvolvimento Humano* (ISSN 2317-8582), publicada pela Universidade La Salle, classificada como B1 no Qualis Periódicos da CAPES, nas áreas de avaliação Interdisciplinar e Saúde Coletiva, no quadriênio 2021–2024 (CAPES, 2026), com acesso: https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/saude_desenvolvimento.

foram analisadas segundo a técnica de análise temática de conteúdo. Os resultados evidenciaram que a precariedade da infraestrutura, a sobrecarga de trabalho, a estagnação nas carreiras, a baixa valorização profissional e práticas de gestão autoritárias impactam negativamente a QVT, favorecendo sofrimento psíquico, adoecimento e afastamentos. Em contrapartida, intervenções ergonômicas, práticas integrativas, atividades culturais e a implementação planejada do teletrabalho destacaram-se como estratégias promissoras de promoção da saúde. Conclui-se que a QVT no serviço público brasileiro é fortemente condicionada por fragilidades estruturais e organizacionais persistentes, sendo imperativo fortalecer políticas institucionais que valorizem os servidores, promovam a escuta ativa e humanizem as relações laborais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Setor público; Administração pública; Revisão integrativa; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Quality of Working Life (QWL) is essential for the sustainability of public institutions and the well-being of public servants, being directly influenced by structural and organizational factors that define working conditions. Considering the need for a comprehensive understanding of the evidence already produced on the topic, we decided to conduct an integrative literature review to identify how infrastructure, management, professional development policies, and other institutional elements affect the QWL of administrative professionals in the Brazilian public service, as well as to map the coping and health promotion strategies adopted in this context. The research was developed in six methodological stages, using the PICO strategy to develop the guiding question and a systematic search in the databases. Articles published between 2020 and 2025, available in full in Portuguese or English, and addressing the Brazilian context were included. Of the 172 publications initially identified, 12 met the inclusion criteria and were analyzed using thematic content analysis technique. The results showed that precarious infrastructure, work overload, career stagnation, low professional recognition, and authoritarian management practices negatively impact QWL, contributing to psychological distress, illness, and absences. Conversely, ergonomic interventions, integrative practices, cultural activities, and the planned implementation of telework emerged as promising health promotion strategies. The conclusion is that QWL in the Brazilian public service is strongly conditioned by persistent structural and organizational weaknesses, making it imperative to strengthen institutional policies that value employees, promote active listening, and humanize labor relations.

Keywords: Quality of Life at Work; Public sector; Public administration; Integrative review; Worker's health.

1. INTRODUÇÃO

O serviço público desempenha papel central na efetivação dos direitos sociais e no funcionamento do Estado brasileiro, pois abrange áreas estratégicas como saúde, educação, segurança pública, assistência social e administração. Essa estrutura depende diretamente da atuação dos servidores públicos, profissionais que, além de garantirem a continuidade e a

qualidade dos serviços prestados à população, atuam como agentes do fortalecimento institucional. Regidos por normas próprias e pelos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 2024a), esses trabalhadores são essenciais para a manutenção da ordem democrática e para a promoção do bem-estar social (Barcellos, 2023).

Em 2021, o Brasil contava com cerca de 11,35 milhões de servidores ativos, o que correspondia a 12,2% da população ocupada, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), divulgados pelo portal República em Dados (Instituto República, 2025). Entre esses profissionais, destacam-se os servidores administrativos, responsáveis por funções de suporte e gestão em áreas como planejamento orçamentário, gestão de pessoas, atendimento ao público, controle de processos e execução de políticas internas (Brasil, 2019). Embora muitas vezes pouco reconhecidos, esses trabalhadores desempenham papel estratégico no funcionamento cotidiano das instituições públicas, atuando como elo entre a formulação das políticas e a sua efetiva implementação (Tessarini Junior; Saltorato, 2021).

O atual cenário de aumento das demandas sociais, restrição de recursos e intensificação das pressões burocráticas tem tornado o trabalho no setor público mais exigente e complexo. Os servidores enfrentam diariamente desafios que exigem altos níveis de produtividade, resiliência e comprometimento emocional, em condições frequentemente negligenciadas no cotidiano institucional. Essa realidade impacta a saúde física e mental dos trabalhadores e, por consequência, o desempenho das organizações públicas (Bueno, 2023). Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho emerge como elemento significativo para preservar o bem-estar dos servidores e garantir a continuidade dos serviços prestados à população.

A QVT é compreendida como o conjunto de condições físicas, psicológicas, sociais e profissionais que favorecem o bem-estar no ambiente laboral, estando associada à redução do estresse e do absenteísmo, bem como ao aumento da satisfação e da produtividade (Walton, 1973; Limongi-França, 2004). No serviço público, onde as pressões estruturais e emocionais são potencializadas por limitações orçamentárias e por modelos de gestão tradicionalmente rígidos, os servidores dependem de condições adequadas de trabalho para manter a qualidade dos serviços prestados à população (Chiavenato, 2020).

Embora o tema seja relevante, os estudos que sistematizam a literatura sobre os servidores administrativos do serviço público brasileiro ainda demandam aprofundamento e ampliação de análises (Tessarini Junior; Saltorato, 2021; Novo; Maske, 2022; Antloga *et al.*, 2023). Evidências indicam que fatores como infraestrutura precária, sobrecarga de trabalho,

estagnação nas carreiras, baixa valorização profissional e práticas de gestão autoritárias impactam negativamente a Qualidade de Vida no Trabalho e a saúde desses trabalhadores (Guimarães; Horta, 2021; OMS; OIT, 2022; Faria, 2022).

Tais condições, somadas ao grau de responsabilidade funcional inerente a essas funções, favorecem o adoecimento, a desmotivação e a perda de engajamento. Logo, a necessidade de aprofundar as investigações reforça a importância de ampliar a compreensão do fenômeno, de modo a subsidiar políticas e práticas organizacionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Diante desse cenário, por meio de uma revisão integrativa, o presente estudo tem como objetivo analisar os fatores estruturais e organizacionais que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de servidores administrativos do serviço público brasileiro, bem como examinar as estratégias institucionais e individuais utilizadas para a promoção da saúde e do bem-estar desses trabalhadores.

2. METODOLOGIA

Este estudo consiste em uma revisão integrativa da literatura, descritiva e exploratória, cujo propósito foi investigar e analisar o que tem sido produzido cientificamente sobre a QVT de profissionais que atuam em áreas administrativas vinculados ao serviço público brasileiro.

A elaboração do estudo seguiu as seis etapas metodológicas propostas por Cabral *et al.* (2023). A primeira etapa compreendeu a construção da questão norteadora, elaborada a partir da estratégia PICo (JBI, 2015), com os seguintes componentes: P (População): Servidores administrativos do serviço público brasileiro; I (Interesse): Qualidade de Vida no Trabalho; Co (Contexto): Fatores estruturais e organizacionais que influenciam a QVT, além das estratégias de promoção da saúde e do bem-estar.

A partir dessa etapa, a pergunta norteadora que orientou esta revisão integrativa de literatura foi: Como os fatores estruturais e organizacionais do serviço público brasileiro influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de servidores administrativos e quais estratégias institucionais e individuais têm sido utilizadas para promover sua saúde e bem-estar?

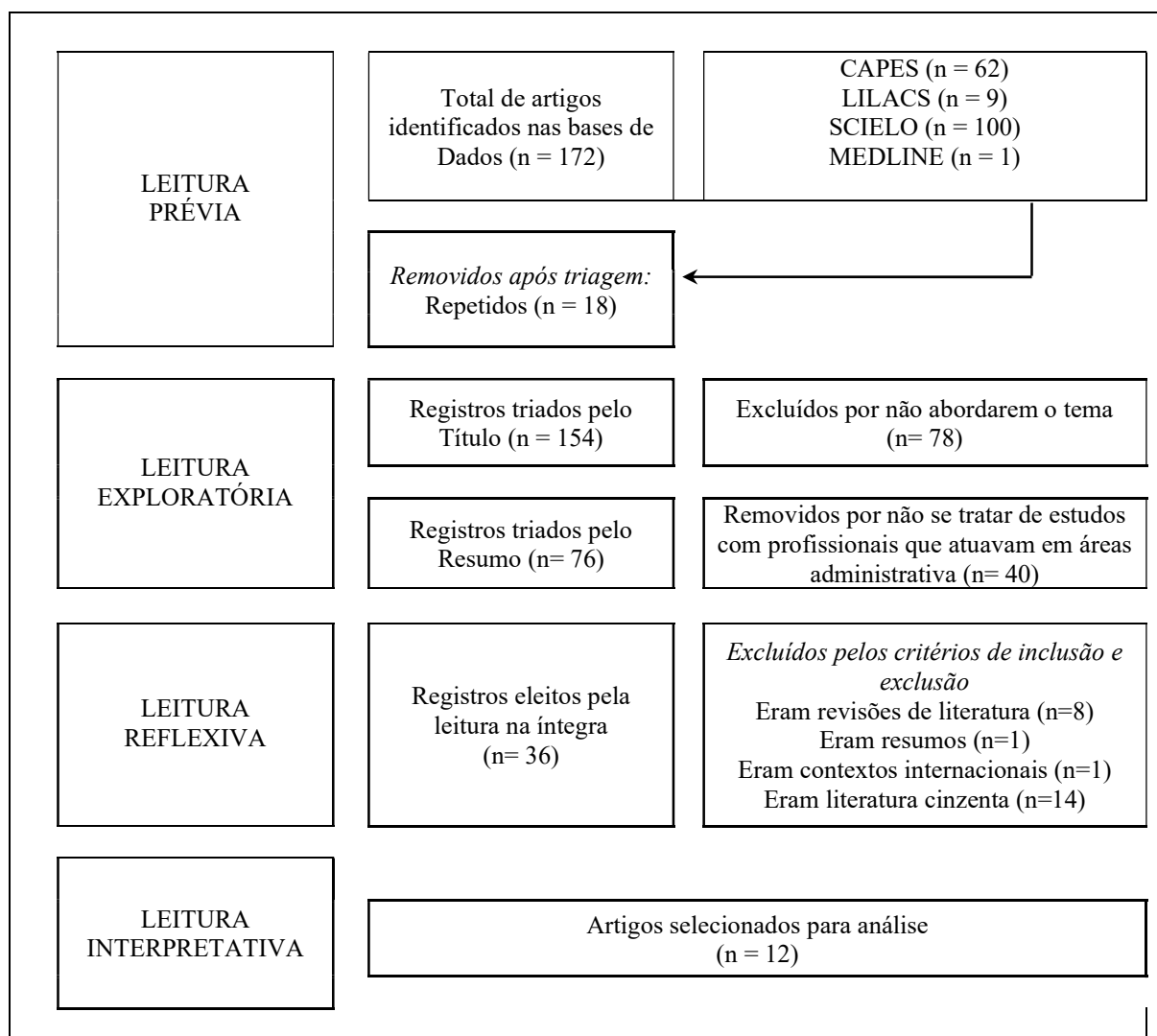
Na etapa seguinte, foi realizada uma busca sistematizada nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde* (LILACS), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE) e *Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior* (CAPES), utilizando a combinação dos descritores “Qualidade de Vida no Trabalho” e “servidores públicos”,

conectados pelo operador booleano *AND*, com o objetivo de identificar estudos que abordassem simultaneamente ambos os temas.

Para garantir a atualidade e a relevância das evidências, foram aplicados os seguintes critérios de elegibilidade: estudos publicados entre os anos de 2020 e 2025, redigidos em língua portuguesa ou inglesa, disponíveis na íntegra, e que tratassem especificamente do contexto brasileiro, sendo excluídas publicações de origem internacional, ainda que estivessem em português. Essa estratégia resultou na identificação inicial de 172 publicações, distribuídas da seguinte forma: 100 na base SciELO, 9 na LILACS, 1 na MEDLINE e 62 na CAPES.

O detalhamento das etapas de seleção e elegibilidade dos estudos encontra-se apresentado na Figura 1.

Figura 1 - Fluxograma de seleção dos artigos incluídos na revisão integrativa de literatura, 2026



Fonte: SciELO, LILACS, MEDLINE, CAPES; elaborado pelos autores (2026)

Na quarta etapa, os dados extraídos dos estudos incluídos nesta revisão foram organizados e examinados pela técnica de análise temática de conteúdo (Bardin, 2016), permitindo identificar dois padrões que orientaram a sistematização e a discussão dos achados: (i) fragilidades estruturais e organizacionais do serviço e (ii) estratégias de enfrentamento e promoção da saúde.

A quinta etapa consistiu na discussão dos resultados, articulando os principais achados com a literatura científica existente e com a questão que guiou a investigação. Por fim, a sexta etapa correspondeu à elaboração das conclusões, nas quais se destacam as contribuições teóricas e práticas da revisão, bem como lacunas e possibilidades para futuras pesquisas sobre QVT no setor público.

3. RESULTADOS

Esta revisão integrativa foi composta por 12 artigos científicos publicados entre os anos de 2020 e 2025, selecionados a partir de critérios definidos nas etapas metodológicas desta pesquisa, conforme apresentados na caracterização dos estudos incluídos, reunindo informações como título, autores, objetivos e conclusões (Quadro 1).

Quadro 1 – Caracterização dos estudos selecionados: título, autor, objetivos e conclusões, 2026

| | Título | Autor | Objetivo | Conclusão |
|----|--|------------------------------|--|---|
| E1 | Benefícios da cinesioterapia laboral para servidores públicos do setor jurídico | Mendes <i>et al.</i> (2020) | Avaliar os efeitos da cinesioterapia laboral sobre a saúde e a qualidade de vida de servidores públicos do setor jurídico. | A cinesioterapia laboral, associada às orientações ergonômicas, contribuiu para a melhora no bem-estar, na percepção da qualidade de vida e na redução de sintomas osteomusculares dos participantes. |
| E2 | Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com Servidores Públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba | Silva <i>et al.</i> (2024) | Analisar os níveis de estresse e QVT entre servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba. | A QVT foi considerada satisfatória pela maioria, embora os níveis de estresse percebido indiquem a necessidade de estratégias institucionais para redução do estresse e promoção do bem-estar no trabalho. |
| E3 | Motivo de afastamento do trabalho e qualidade de vida de servidores públicos municipais | Barbosa <i>et al.</i> (2022) | Investigar os motivos de afastamento do trabalho e sua relação com características sociodemográficas, laborais e de qualidade de vida de servidores públicos municipais de Minas Gerais. | O afastamento do trabalho foi elevado, especialmente entre mulheres, e esteve mais associado à depressão do que a doenças crônicas. A depressão impactou negativamente a qualidade de vida no domínio psicológico. Recomenda-se investir em ações de promoção |

Quadro 1 – Caracterização dos estudos selecionados: título, autor, objetivos e conclusões, 2026

| | Título | Autor | Objetivo | Conclusão |
|-----|---|-------------------------------|--|---|
| | | | | da saúde mental para prevenir afastamentos. |
| E4 | Qualidade de vida na administração pública municipal: revelações de servidores administrativos de uma prefeitura do sul do país | Novo <i>et al.</i> (2022) | Analisar a QVT de servidores administrativos de uma prefeitura municipal no Sul do Brasil e verificar a existência de políticas municipais relacionadas ao tema. | A prefeitura não possui uma política de QVT. Fatores como baixa remuneração, ausência de plano de carreira e falta de valorização dos servidores impulsionam a intenção de deixar o cargo, apesar de haver satisfação com a jornada de trabalho e com os relacionamentos interpessoais. |
| E5 | Qualidade de vida no trabalho de servidores administrativos da educação de uma universidade federal de Minas Gerais | Neves <i>et al.</i> (2020) | Avaliar a percepção da QVT entre os servidores técnico-administrativos em educação de uma unidade acadêmica da UFVJM, no Vale do Jequitinhonha (MG). | A QVT apresenta diversos pontos críticos, especialmente nas dimensões de compensação, condições e oportunidades no trabalho. Programas de QVT poderiam mitigar insatisfações, embora questões salariais estejam fora do alcance institucional. |
| E6 | Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro | Antloga <i>et al.</i> (2020) | Avaliar a percepção dos trabalhadores sobre QVT em um instituto federal de pesquisa, com base na abordagem da Ergonomia da Atividade. | A QVT percebida é moderada, mas os fatores "organização do trabalho" e "reconhecimento e crescimento profissional" requerem mudanças urgentes para melhorar o bem-estar laboral. |
| E7 | Qualidade de Vida no Trabalho: análise comparativa entre dois grupos de servidores públicos | Antloga <i>et al.</i> (2023) | Comparar a percepção da QVT entre servidores de dois órgãos públicos federais da área de infraestrutura. | Apesar de poucas diferenças estatísticas entre os grupos, a organização do trabalho foi mal avaliada por ambos, indicando um ponto crítico de risco à saúde dos trabalhadores. |
| E8 | Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil | Pereira <i>et al.</i> (2021) | Analisar a contribuição do teletrabalho para a QVT dos servidores do Tribunal de Justiça do Amapá (TJAP). | O teletrabalho contribui positivamente para a qualidade de vida dos servidores, especialmente quanto à autonomia, privacidade e organização do tempo, embora desafios com saúde ocupacional e tecnologia ainda existam. |
| E9 | Não é só você saber que é importante, é você sentir que é importante”: a complexidade de sentir-se reconhecido no contexto do serviço público | Medeiros <i>et al.</i> (2024) | Analisar como servidores públicos compreendem e vivenciam o sentimento de “sentir-se reconhecido” no trabalho. | Sentir-se reconhecido depende de múltiplos fatores subjetivos e contextuais, sendo essencial para o bem-estar, a motivação e o desempenho profissional dos servidores. |
| E10 | Não precisava ser assim A configuração do assédio moral nas relações de trabalho no contexto de uma | Reos <i>et al.</i> (2022) | Analisar como se configura o assédio moral nas relações de trabalho em uma instituição judiciária do sul do Brasil. | O assédio moral é estruturado por uma organização do trabalho autoritária, produtivista e hierárquica, que gera sofrimento psíquico profundo e fragiliza os vínculos coletivos e a saúde mental dos servidores. |

Quadro 1 – Caracterização dos estudos selecionados: título, autor, objetivos e conclusões, 2026

| | Título | Autor | Objetivo | Conclusão |
|-----|--|-----------------------------|--|--|
| | instituição judiciária do sul do brasil | | | |
| E11 | A música como ferramenta de humanização para o serviço público: levantamento de caso na secretaria da saúde de Apuiarés/CE | Galvão <i>et al.</i> (2024) | Investigar o uso da música como ferramenta de humanização e melhoria da QVT entre servidores públicos da saúde. | A música promoveu alívio, alegria, emoção e estímulo, demonstrando ser eficaz na humanização das relações de trabalho e no bem-estar dos servidores da saúde. |
| E12 | Auriculoterapia para Servidores Públicos Estaduais da Saúde no município de Campinas/SP | Guedes <i>et al.</i> (2025) | Avaliar os benefícios da auriculoterapia como estratégia de promoção da saúde e bem-estar de servidores públicos estaduais da saúde. | A auriculoterapia demonstrou ser eficaz no alívio de sintomas como ansiedade, estresse e dores, promovendo bem-estar, alta satisfação e interesse na continuidade do tratamento. |

Fonte: SciELO, LILACS, MEDLINE, CAPES; elaborado pelos autores (2026)

Todos os estudos analisados foram publicados entre 2020 e 2025, conforme o recorte temporal definido nos critérios de inclusão, refletindo produções científicas recentes sobre a QVT de servidores que atuam em setores administrativos do serviço público brasileiro. Os anos com maior concentração de publicações foram 2020, 2022 e 2024, com 3 artigos cada, representando, individualmente, 25% da amostra. Em seguida, os anos de 2021, 2023 e 2025 apresentaram, cada um, 1 artigo (8,3%). Evidenciando variação na distribuição temporal das publicações ao longo do período analisado.

Ao observar os anos de realização das pesquisas, nota-se que nem todos os estudos foram conduzidos no mesmo ano de sua publicação. Em diversos casos, há um intervalo de 1 a 3 anos entre a coleta de dados e a publicação final, como nos estudos E1, E3, E4, E8 e E10.

Quanto à distribuição geográfica dos estudos analisados, observa-se uma predominância nas regiões Sudeste (33,3%) e Centro-Oeste (25%), com destaque para os estados de Minas Gerais, São Paulo e o Distrito Federal. A região Nordeste está representada por dois estudos (16,6%), localizados na Paraíba e no Ceará, enquanto a região Norte aparece com um estudo (8,3%), realizado no Amapá. A região Sul reúne três estudos (25%), embora dois deles não identifiquem exatamente as cidades. Essa distribuição revela certa concentração da produção científica em algumas regiões do país, especialmente Sudeste e Centro-Oeste, e aponta para uma sub-representação em outras, o que pode limitar a compreensão mais ampla e diversa do fenômeno investigado.

Em relação à abordagem metodológica, observou-se um predomínio de estudos quantitativos, que corresponderam a 50% da amostra. As pesquisas qualitativas representaram 41,6%, enquanto os estudos de abordagem mista compuseram 8,3% do total. Esse panorama

revela uma preferência investigativa voltada à quantificação de variáveis relacionadas à QVT, como condições laborais, estresse e sintomas físicos e emocionais. No entanto, também se evidencia a valorização da dimensão subjetiva do trabalho por meio dos estudos qualitativos, que buscam compreender experiências, percepções e significados atribuídos pelos servidores públicos à sua vivência laboral.

Quanto ao delineamento metodológico, destacaram-se os estudos descritivos com abordagem transversal, que utilizaram majoritariamente questionários estruturados ou semiestruturados. As técnicas analíticas mais empregadas incluíram estatísticas descritivas e análise de conteúdo. A maioria das investigações teve como população-alvo servidores públicos vinculados à saúde, educação ou ao sistema judiciário.

Com base na análise dos objetivos dos estudos incluídos, observou-se que 50% das investigações se dedicaram a compreender a percepção dos servidores públicos sobre a QVT, incluindo fatores como estresse, reconhecimento, condições laborais e experiências no teletrabalho. Cerca de 25% dos estudos propuseram avaliar os efeitos de intervenções específicas, como cinesioterapia, música e auriculoterapia, voltadas à promoção da saúde e ao bem-estar no ambiente organizacional. Os demais 25% concentraram-se em identificar fatores associados à QVT, como políticas públicas, motivos de afastamento laboral, assédio moral e práticas institucionais, conforme pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2 – Caracterização dos estudos incluídos, 2026

| Categoria analisada | Principais achados |
|-------------------------------------|---|
| Período de publicação | Todos publicados entre 2020 e 2025; maior concentração em 2020, 2022 e 2024 (3 artigos cada, 25% cada ano); 2021, 2023 e 2025 apresentaram 1 artigo cada (8,3%). |
| Intervalo entre coleta e publicação | Intervalo de 1 a 3 anos em parte dos estudos (E1, E3, E4, E8 e E10) devido a processos editoriais. |
| Distribuição geográfica | Sudeste: 33,3% (MG e SP); Centro-Oeste: 25% (DF); Sul: 25% (3 estudos, sendo dois sem identificação da cidade); Nordeste: 16,6% (PB e CE); Norte: 8,3% (AP). Observa-se concentração no Sudeste e Centro-Oeste. |
| Abordagem metodológica | Quantitativa: 50%; Qualitativa: 41,6%; Mista: 8,3%. Predomínio de delineamentos descritivos transversais. |
| Técnicas de coleta e análise | Questionários estruturados/semiestruturados, análise estatística descritiva e análise de conteúdo. |
| População-alvo | Servidores públicos administrativos vinculados majoritariamente às áreas de saúde, educação e sistema judiciário. |
| Foco dos objetivos | 50%: percepção dos servidores sobre a QVT (condições laborais, estresse, reconhecimento, teletrabalho); 25%: avaliação de intervenções (cinesioterapia, música, auriculoterapia); 25%: fatores associados à QVT (políticas públicas, afastamentos, assédio moral, práticas institucionais). |

Fonte: SciELO, LILACS, MEDLINE, CAPES; elaborado pelos autores (2026)

A análise dos artigos revelou uma diversidade de enfoques temáticos, metodológicos e contextuais. Apesar dessa heterogeneidade, foi possível identificar padrões recorrentes que

permitiram a sistematização dos achados em dois eixos analíticos principais, que orientam a discussão a seguir: (1) os aspectos estruturais e organizacionais do trabalho no serviço público e suas repercussões na saúde física e mental dos servidores, evidenciando como as condições laborais impactam diretamente a QVT; e (2) as estratégias de enfrentamento e promoção da saúde, que englobam ações institucionais, práticas integrativas e iniciativas voltadas à valorização e ao bem-estar dos trabalhadores técnico-administrativos.

4. DISCUSSÃO

4.1 Produções acadêmicas sobre o perfil dos servidores públicos

A soma das amostras de todos os manuscritos analisados abrangeu aproximadamente 4.000 servidores públicos de diversas regiões do Brasil, com predominância do sexo feminino (variando entre 35% e 80% nas amostras), idade média entre 35 e 47 anos, e alto nível de escolaridade, incluindo pós-graduação em muitos casos.

Esses dados vão ao encontro das estatísticas nacionais sobre o funcionalismo público brasileiro, baseadas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (2003–2022) e na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) (2024). Observa-se a predominância feminina nas esferas estadual (53,5%) e, principalmente, municipal (62,4%), com maior concentração etária entre 30 e 49 anos (55%). Destaca-se ainda o elevado nível de escolaridade, sendo 35,5% dos servidores com ensino superior completo e 22,6% com pós-graduação (Instituto República, 2025).

Considerando a diversidade de contextos institucionais e regionais analisados, abrangendo servidores públicos atuantes em pelo menos cinco regiões do país, incluindo municípios, órgãos federais, instituições de ensino superior e unidades do Poder Judiciário, os dados apontam para uma QVT frequentemente comprometida. Cerca de 75% dos estudos analisados evidenciaram essa realidade, revelando um quadro preocupante e recorrente no serviço público.

Esse achado converge com Sampaio Junior *et al.* (2021) e Cruz *et al.* (2021) que apontam a presença de fatores psicossociais adversos no trabalho, como sobrecarga, exigências organizacionais e condições laborais inadequadas, associados ao aumento do estresse ocupacional e ao adoecimento mental entre servidores públicos.

Esses indicadores fundamentam a análise dos fatores estruturais e psicossociais que impactam a saúde e o bem-estar dos servidores, a qual será detalhada nos tópicos seguintes.

4.2 Produções acadêmicas sobre a organização do trabalho e suas repercussões na saúde física e mental

Os aspectos estruturais e organizacionais presentes no serviço público impactam diretamente a QVT dos servidores. As falhas recorrentes na estrutura e na gestão comprometem o bem-estar, a motivação e o desempenho desses trabalhadores (Guimarães; Horta, 2021). As diretrizes globais da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho – 2022 (OIT) destacam que ambientes com condições físicas precárias, associadas à sobrecarga de trabalho e à escassez de recursos, geram estresse, sofrimento psicológico e reduzem significativamente a QVT, conforme demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – Organização do trabalho e repercussões na saúde dos servidores públicos, 2026

| Categoria de análise | Evidências encontradas | Repercussões na QVT e saúde dos servidores |
|---|--|---|
| Infraestrutura inadequada | Falta de equipamentos, prédios deteriorados, carência de materiais básicos, ausência de espaços de convivência (E2, E4, E5, E7, Tessarini Junior; Saltorato, 2021) | Dificuldade na execução das atividades, insatisfação, desgaste físico e psicológico |
| Escassez de pessoal | Ausência de concursos e reposição de aposentadorias; sobrecarga funcional (E2, E3, E4, E5, E10, E12, OCDE 2025) | Adoecimento, sensação de acúmulo de tarefas, redução da participação em ações institucionais |
| Baixa valorização profissional | Ausência ou desatualização dos PCCS, remuneração insatisfatória, critérios subjetivos de gratificações (E2, E4, E9, E10, Mendes et al., 2018; Pereira; Silva; Cardoso Jr., 2023) | Percepção de injustiça, desmotivação, sentimentos de desvalorização |
| Modelos de gestão autoritários e burocráticos | Práticas de controle, baixa escuta institucional, centralização de decisões, uso da avaliação de desempenho como retaliação (E2, E3, E6, E7, E9, E10, Santos, 2025; Schuster <i>et al.</i> , 2014) | Aumento do sofrimento psíquico, perda de engajamento, esvaziamento subjetivo |
| Cultura de metas e cobrança excessiva | Organização do trabalho rígida, jornadas exaustivas, tarefas subqualificadas, vigilância constante (E1, E2, E6, E7, E10, Faria, 2022) | Estresse, ansiedade, afastamentos por adoecimento, distanciamento emocional |
| Ausência de reconhecimento institucional | Falta de feedback, banalização do elogio, injustiças em avaliações (E7, E9, E10) | Sofrimento psíquico, deterioração das relações interpessoais, ideação suicida em casos extremos |
| Impactos psicossociais amplos | Transtornos mentais comuns, uso de psicotrópicos, maior vulnerabilidade entre mulheres pela dupla jornada e responsabilidades domésticas (E3, Ferreira; Freitas, 2022) | Afastamentos prolongados, queda na qualidade de vida, fragilização de vínculos familiares e profissionais |

Fonte: SciELO, LILACS, MEDLINE, CAPES; elaborado pelos autores (2026)

No que se refere à infraestrutura, os resultados desta pesquisa revelam condições físicas inadequadas em diversas instituições, como falta de equipamentos, insalubridade dos ambientes, carência de materiais básicos e ausência de espaços apropriados para convivência e descanso (E2, E4, E5, E7). No E5, por exemplo, 55,6% dos assistentes administrativos

avaliaram as condições de trabalho como apenas regulares. De modo complementar, em um estudo com 1.270 servidores da UnB, apenas 44,7% avaliaram positivamente as condições de infraestrutura, manutenção e segurança (Júnior *et al.*, 2022). Situações semelhantes foram observadas em estudos que descreveram prédios deteriorados, falta de mobiliário adequado e ambientes superlotados, dificultando a execução das atividades e impactando negativamente a QVT (Tessarini Junior; Saltorato, 2021).

A escassez de pessoal é outro aspecto estruturante identificado com alta frequência. A ausência de concursos públicos e a não reposição de aposentadorias contribuem para a sobrecarga funcional e ampliam a sensação de acúmulo de tarefas (E2, E3, E4, E5, E10, E12). Em E12, por exemplo, apenas 25,38% dos servidores de um setor com 130 trabalhadores conseguiram participar de uma ação interna voltada ao bem-estar, o que evidencia o déficit de pessoal e as dificuldades operacionais impostas pela rotina extenuante.

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2025) os servidores públicos representam apenas 12,5% da força de trabalho no Brasil, enquanto a média dos países membros é de 18,4%. Esse cenário de defasagem funcional contribui para o agravamento das condições de trabalho e é reconhecido como um fator direto de adoecimento, frequentemente relacionado à síndrome de Burnout, que se manifesta por exaustão emocional, insônia, ansiedade e dores crônicas (Lima; Marques; Dimarães, 2023).

Outro aspecto que merece destaque refere-se à baixa valorização profissional, que constitui um terceiro elemento de destaque. A ausência, desatualização ou ineficácia dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) se mantém mesmo sendo sua instituição prevista no art. 39, §1º da Constituição Federal (2024a). Essa previsão, entretanto, não estabelece parâmetros obrigatórios, conferindo aos entes federativos ampla margem de decisão sobre sua adoção e estruturação. Como consequência, muitos planos deixam de ser implementados ou são mantidos desatualizados por conveniência política ou restrições orçamentárias (Mendes *et al.*, 2018; Pereira; Silva; Cardoso Jr., 2023).

A insatisfação com a remuneração, ilustrada pela média de 3,04 atribuída a esse aspecto no E2, somada à distribuição subjetiva de funções gratificadas, à centralização hierárquica e à rigidez de critérios (E2, E4, E9, E10), agrava a percepção de injustiça e desvalorização.

Além disso, a cultura organizacional e os modelos de gestão adotados no serviço público reforçam esse cenário de precarização. São recorrentes as descrições de práticas autoritárias, formalismo excessivo e baixa escuta institucional, que desconsideram as demandas subjetivas dos trabalhadores (E2, E3, E6, E7, E9, E10). No E2, o feedback organizacional teve média de apenas 3,13, enquanto a cooperação entre níveis hierárquicos foi avaliada com 3,89. A

percepção de respeito entre colegas e superiores, embora mais alta (4,07), contrasta com os baixos índices de reconhecimento, sinalizando relações institucionais pouco responsivas às necessidades humanas.

Nesse sentido, no estudo de Santos (2025) observou-se que chefias imediatas utilizam a avaliação de desempenho como ferramenta de controle e retaliação, gerando sensação de injustiça e desmotivação. De forma complementar, Schuster *et al.* (2014) com 511 servidores federais, mostraram que a percepção de baixa justiça organizacional está associada à presença de sintomas moderados a elevados de Burnout, reforçando os efeitos deletérios de gestões inflexíveis.

Outro ponto recorrente, identificado em 41,6% dos 12 manuscritos, diz respeito à organização do trabalho marcada por rigidez, cobranças excessivas e desconsideração das necessidades humanas básicas. A lógica produtivista, sustentada por modelos de metas e indicadores, intensifica a carga de trabalho, restringe pausas e impõe jornadas exaustivas (E1, E2, E6, E7, E10). Além disso, a imposição de tarefas subqualificadas a profissionais altamente capacitados e a presença de mecanismos de vigilância constante (E10) foram associadas a formas sutis de controle simbólico e silenciamento institucional.

Em consonância, Schuster *et al.* (2014) e Faria (2022) evidenciaram que a estrutura organizacional de instituições públicas federais tem operado com base em práticas padronizadas e burocráticas, que desconsideram as singularidades dos servidores e priorizam um desempenho mensurável, desvinculado do sentido do trabalho. A ausência de escuta ativa, a ênfase excessiva em metas e a rigidez nos fluxos laborais emergem como elementos centrais da vivência de esvaziamento subjetivo e despersonalização, comprometendo a qualidade das relações e a permanência no serviço público.

Nesse cenário, a ausência de reconhecimento institucional surge como fator central de sofrimento psíquico, perda de sentido no trabalho e deterioração das relações interpessoais (E7, E9). A banalização do elogio, critérios subjetivos na concessão de benefícios e injustiças na avaliação de desempenho agravam esse quadro, associado a casos extremos de adoecimento, como insônia, hipertensão, crises de ansiedade e ideação suicida (E10). Diante disso, muitos servidores adotam posturas mecanizadas e emocionalmente dissociadas como forma de autoproteção. Os impactos extrapolam o ambiente laboral, afetando vínculos familiares (E11) e se expressando tanto nos corpos quanto nas emoções, com relatos explícitos de sofrimento intenso e ideação suicida (E12).

Refletindo essa mesma realidade, pesquisa nacional realizada pela Federação Nacional de Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde (FENASPS) (2024) com 1.175 servidores do INSS,

lotados em diferentes regiões do país, revelou que 9% dos participantes relataram já ter pensado em tirar a própria vida. Entre esses, 61% haviam se afastado do trabalho, 53% cumpriam jornadas superiores a oito horas diárias e 52% relataram situações de assédio. Os dados indicam que o sofrimento não está restrito a contextos isolados ou chefias específicas, mas se relaciona a uma lógica institucional mais ampla, marcada por metas abusivas, vigilância constante e ausência de reconhecimento, que compromete a saúde mental e a dignidade dos trabalhadores.

Diante do exposto, observam-se repercussões psicossociais e de saúde amplamente evidenciadas nos estudos analisados. As queixas físicas, como dores nas costas e no pescoço (E1), estão associadas a condições ergonômicas inadequadas e jornadas prolongadas. A saúde mental também se mostra gravemente afetada. Em E3, 64% dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde relataram afastamento do trabalho, sendo a depressão a principal causa, frequentemente associada a síndrome do pânico, esgotamento e ansiedade. O uso de psicotrópicos atingiu 28%, com impacto mais acentuado entre mulheres. A comparação entre grupos afastados e não afastados mostrou diferença significativa na qualidade de vida percebida.

Corroborando esses achados, estudo realizado com 143 servidores técnicos-administrativos da Universidade Estadual de Feira de Santana, observou-se que 55,2% da amostra apresentou sintomas de transtornos mentais comuns. A ocorrência desses sintomas foi significativamente maior entre as mulheres, indicando que ser do sexo feminino aumentou em 52% a chance de manifestar esses transtornos. Os autores associam essa maior incidência à sobrecarga decorrente da dupla jornada de trabalho e à centralidade das responsabilidades domésticas, historicamente atribuídas às mulheres, o que amplia a vulnerabilidade desse grupo ao adoecimento psíquico (Ferreira; Freitas, 2022).

Considerando todos esses elementos, a análise integrada dos estudos revela que a QVT dos servidores públicos é afetada por um conjunto articulado de fragilidades estruturais, déficits organizacionais e ausências políticas. Infraestrutura precária, sobrecarga de trabalho, estagnação nas carreiras, cultura organizacional autoritária e impactos psicossociais severos formam um panorama de adoecimento institucionalizado. A superação desses desafios exige um reposicionamento das instituições quanto à gestão de pessoas, à política de carreiras e à promoção do bem-estar no trabalho como um direito fundamental e condição para a eficiência do serviço público.

Os achados possuem implicações práticas que revelam a necessidade de fortalecimento de políticas estruturais de gestão de pessoas no setor público, com foco no dimensionamento adequado da força de trabalho, revisão dos PCCS, promoção de modelos de gestão participativa

e implementação de estratégias permanentes de monitoramento da saúde mental. As intervenções organizacionais estruturais apresentam maior eficácia na redução de riscos psicossociais do que ações centradas exclusivamente no indivíduo (LaMontagne *et al.*, 2010). Como perspectiva de pesquisa, destacam-se a realização de estudos longitudinais, investigações com delineamentos mistos e análises que explorem desigualdades regionais e de gênero na QVT no serviço público brasileiro.

4.3 Produções acadêmicas sobre as estratégias de enfrentamento e promoção da saúde

Face aos impactos negativos à saúde física e mental vivenciados por servidores públicos, diferentes estratégias de enfrentamento e promoção da saúde têm sido identificadas como respostas possíveis à precarização das condições de trabalho. Essas estratégias variam em natureza, abrangendo desde intervenções individuais até políticas institucionais mais amplas, e têm se mostrado importantes aliadas para a melhoria da QVT, conforme os estudos: E1, E3, E8, E9, E10, E11 e E12.

Quadro 4 - Estratégias de enfrentamento e promoção da saúde no serviço público, 2026

| Categoria de estratégia | Descrição/Evidências encontradas | Impactos e resultados |
|---------------------------------------|--|---|
| Intervenções ergonômicas | Orientações individualizadas e ajustes no mobiliário e no ambiente físico (E1, Lee <i>et al.</i> , 2021) | Redução de dores musculoesqueléticas, maior conforto, bem-estar psicológico e execução mais saudável das atividades |
| Práticas integrativas | Sessões semanais de 5 a 10 minutos com aplicação de sementes de vaccaria (E12, Damasceno <i>et al.</i> , 2022) | Melhora significativa dos sintomas de estresse e ansiedade, estímulo ao autocuidado e fortalecimento do vínculo servidor-instituição |
| Práticas artísticas | Música incorporada ao ambiente laboral (E11) e oficinas de pintura em seda (Karpavičiūtė; Macijauskienė, 2016) | Melhoria do clima organizacional, aumento da concentração e do humor, redução do estresse e fortalecimento das interações interpessoais |
| Teletrabalho | Implementado de forma planejada, respeitando a autonomia e o equilíbrio pessoal-profissional (E8, Filardi <i>et al.</i> , 2020) | Maior satisfação, produtividade, redução do estresse e melhor conciliação entre vida pessoal e profissional, apesar de desafios de comunicação e infraestrutura |
| Políticas e diretrizes institucionais | Atualização da NR-1 (Portaria nº 6.730/2020) incluindo fatores psicossociais; Programa Boas Práticas de Gestão para QVT (MGI, 2025a); plataforma LaboraGov (Brasil, 2025b) | Reforço da saúde psicossocial como prioridade institucional, estímulo à criação de ambientes colaborativos e práticas inovadoras replicáveis no setor público |

Fonte: SciELO, LILACS, MEDLINE, CAPES; elaborado pelos autores (2026)

No campo ergonômico, o estudo E1 demonstrou que orientações individualizadas nos postos de trabalho, como ajustes no mobiliário e correções posturais com base em observações *in loco*, resultaram em melhorias significativas no bem-estar dos trabalhadores. A intervenção

foi considerada eficaz por aliar simplicidade, baixo custo e impacto positivo na rotina laboral, promovendo uma forma mais saudável e consciente de execução das atividades.

De forma semelhante, Lee *et al.* (2021) concluíram que intervenções ergonômicas personalizadas, baseadas em avaliações antropométricas e ajustes no ambiente físico, podem ser realizadas com baixo custo e fácil aplicação. Em seu estudo tais medidas levaram à redução significativa de dores musculoesqueléticas, especialmente nas regiões do pescoço, ombros, parte superior das costas e punhos/mãos. Além dos benefícios físicos, a intervenção também contribuiu para o bem-estar psicológico, ao promover maior conforto e valorização da saúde no ambiente ocupacional.

Entre as iniciativas mais estruturadas, destaca-se a implementação da auriculoterapia como prática integrativa junto a servidores (E12). A ação foi conduzida de forma voluntária, com sessões semanais de 5 a 10 minutos, utilizando sementes de *vaccaria* aplicadas conforme as queixas clínicas, principalmente ansiedade, estresse e dores. Participaram 33 servidores, dos quais 88% relataram melhora significativa dos sintomas e 100% manifestaram desejo de continuidade. A intervenção também promoveu orientações sobre hábitos saudáveis e estímulo ao autocuidado, além de escuta qualificada e acolhimento durante a jornada de trabalho. De baixo custo e fácil aplicação, a prática mostrou-se eficaz na promoção da saúde física e mental, fortalecendo o vínculo entre servidores e instituição e contribuindo para um ambiente mais humanizado.

Resultados semelhantes foram observados no estudo de Damasceno *et al.* (2022) realizado com 44 profissionais na Bahia, no qual a aplicação da auriculoterapia reduziu os níveis de estresse ocupacional em 16,3% após três sessões e em 23,7% após seis sessões, com efeitos de grande magnitude. Esses achados reforçam a eficácia da prática integrativa em contextos de alta demanda, ampliando as evidências sobre seus benefícios à saúde mental de trabalhadores do setor público.

Entre as estratégias inovadoras voltadas ao cuidado dos trabalhadores, também se destacam aquelas que utilizam a arte como ferramenta de mediação emocional. No estudo E11, a música foi incorporada ao cotidiano institucional como prática regular, resultando em melhorias no clima organizacional, aumento da concentração, elevação do humor e fortalecimento das interações interpessoais. A intervenção promoveu ainda sentimentos de pertencimento, revitalização de propósitos e humanização do espaço laboral.

Resultados semelhantes foram observados em estudo com 115 enfermeiras hospitalares que participaram de oficinas semanais de pintura em seda durante 10 semanas; 77% relataram redução significativa do estresse, além de melhorias estatisticamente relevantes no bem-estar

emocional, na sensação de relaxamento e no otimismo (Karpavičiūtė; Macijauskienė, 2016). Tais achados reforçam o potencial das práticas artísticas como dispositivos terapêuticos e organizacionais eficazes, legitimando sua incorporação às políticas de gestão de pessoas e à promoção de ambientes mais saudáveis e humanizados (E11).

Nesse contexto, o teletrabalho, analisado em E8, configura-se como uma estratégia promissora quando planejado de forma adequada. Os dados revelam uma elevada percepção de bem-estar entre os participantes, com 57% declarando-se muito satisfeitos e 31% satisfeitos com a experiência. Destacaram-se aspectos como o respeito à esfera familiar, a privacidade e a autonomia na gestão do tempo e das tarefas, elementos que favoreceram o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A possibilidade de aliar produtividade à qualidade das relações familiares foi apontada como um dos principais benefícios do modelo remoto. Resultados convergentes foram observados no estudo de Filardi *et al.* (2020), realizado com 126 servidores do Serpro e da Receita Federal, que relataram melhorias na qualidade de vida, aumento da produtividade, economia de tempo e redução do estresse, além de maior facilidade para conciliar demandas pessoais e laborais. Apesar dos desafios relacionados à comunicação, à infraestrutura e ao vínculo institucional, os achados reforçam o potencial do teletrabalho como política eficaz de gestão de pessoas no setor público, desde que sustentado por apoio organizacional adequado.

A esse conjunto de estratégias soma-se um avanço normativo importante: a inclusão dos transtornos mentais e comportamentais no escopo da NR-1 através da Portaria nº 6.730/2020 (Brasil, 2020), que trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho. A atualização reconhece os impactos dos fatores psicossociais e atribui às instituições a responsabilidade de adotar medidas preventivas e de adaptação às exigências mentais do trabalho. Ao explicitar a organização do trabalho como fator de risco, a norma reforça a urgência de políticas que considerem não apenas os aspectos físicos, mas também os subjetivos e emocionais do ambiente laboral (Brasil, 2024b).

Nesse sentido, iniciativas como o programa Boas Práticas de Gestão para QVT, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), oferecem diretrizes voltadas ao setor público, com foco na criação de ambientes colaborativos, escuta ativa, saúde mental e humanização dos processos (Brasil, 2025a). Complementarmente, a plataforma LaboraGov reúne experiências e curadorias temáticas sobre QVT, funcionando como espaço de disseminação de práticas inovadoras e replicáveis na administração pública (Brasil, 2025b). Essas ações indicam uma mudança de paradigma na gestão de pessoas, baseada na valorização

do servidor como sujeito integral, e dialogam com os achados desta pesquisa ao reafirmarem a centralidade da saúde psicossocial para a sustentabilidade institucional.

Essas experiências demonstram que, apesar das limitações estruturais, é possível desenvolver alternativas viáveis e eficazes para enfrentar os desafios laborais. A promoção da saúde no serviço público demanda, portanto, tanto mudanças nas práticas de gestão quanto o fortalecimento de ações simbólicas e subjetivas que reconheçam o servidor como sujeito digno de cuidado, escuta e valorização contínua.

As estratégias identificadas demonstram que ações de promoção da saúde tendem a ser mais eficazes quando articuladas a mudanças estruturais na organização do trabalho, evitando a individualização do adoecimento. Recomenda-se que tais práticas sejam incorporadas às políticas institucionais com avaliação sistemática de resultados. Para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos de avaliação de efetividade das intervenções, bem como análises sobre a implementação de normativas relacionadas aos fatores psicossociais no trabalho, como a atualização da NR-1 (Brasil, 2020), especialmente no contexto do setor público.

5. CONCLUSÃO

Esta revisão integrativa de literatura teve como propósito analisar os fatores estruturais e organizacionais que influenciam a QVT de servidores administrativos do serviço público brasileiro, bem como examinar as estratégias institucionais e individuais voltadas à promoção da saúde e do bem-estar desses trabalhadores. A inclusão de estudos conduzidos em diferentes regiões e esferas administrativas permitiu reunir evidências diversificadas, compondo um panorama atualizado da realidade vivenciada por esse segmento da força de trabalho.

Os resultados revelaram que a QVT desses profissionais é muito condicionada por fragilidades estruturais e organizacionais. Destacam-se entre elas as limitações de infraestrutura física, a sobrecarga de trabalho decorrente do déficit de pessoal e da ausência de reposição de aposentadorias, a estagnação nas carreiras, a baixa valorização profissional e as práticas de gestão marcadas por reduzida escuta institucional e elevado grau de centralização. Estas condições foram associadas a efeitos sobre a saúde física e mental, como sintomas de estresse, ansiedade, depressão, esgotamento emocional, aumento no uso de psicotrópicos e afastamentos recorrentes, comprometendo a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Ademais, a análise também sistematizou as estratégias identificadas nos estudos incluídos, voltadas ao enfrentamento dessas condições adversas e à promoção da saúde. Entre as principais iniciativas relatadas, destacam-se intervenções ergonômicas, práticas integrativas,

atividades culturais, experiências de teletrabalho planejado e programas institucionais de valorização e escuta ativa dos servidores. Contudo, mesmo que associadas a efeitos positivos, essas ações ainda são implementadas de forma pontual e, em muitos casos, dependem de iniciativas isoladas de unidades ou setores, o que limita seu alcance e sua sustentabilidade ao longo do tempo.

Diante desse cenário, evidencia-se a necessidade de que as instituições públicas incorporem essas estratégias de maneira articulada a políticas estruturais de gestão de pessoas, com ênfase não apenas em intervenções individuais, mas também na reorganização das condições e processos de trabalho. É fundamental que tais políticas contemplem melhorias nas condições de trabalho, a implantação de programas permanentes de promoção da saúde, o dimensionamento adequado da força de trabalho e o fortalecimento de mecanismos claros de reconhecimento e valorização dos servidores administrativos.

Recomenda-se ainda que futuras pesquisas ampliem o escopo geográfico, incluindo regiões e esferas administrativas pouco representadas, adotem delineamentos longitudinais e desenvolvam estudos de avaliação da efetividade das intervenções implementadas, contribuindo para o fortalecimento de evidências aplicáveis à formulação de políticas públicas no setor.

Constituem limitações desta pesquisa o delineamento de revisão integrativa, que implica dependência da qualidade metodológica dos estudos incluídos e impossibilidade de controle de seus vieses, bem como a heterogeneidade conceitual e metodológica entre eles, que pode restringir comparações e generalizações. Também se destacam como limitações a estratégia de busca adotada, o número reduzido de artigos selecionados, a concentração regional das publicações e o recorte temporal estabelecido, que pode ter excluído estudos relevantes.

Observou-se, ainda, o predomínio de delineamentos descritivos e transversais, que analisam os fenômenos em um único momento no tempo, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre os fatores estruturais e organizacionais e os desfechos relacionados à QVT. Não obstante, a utilização predominante de instrumentos autorrelatados está sujeita a vieses de memória e de aprovação social, uma vez que os participantes tendem a responder de forma a transmitir uma imagem socialmente aceitável. Por fim, algumas estratégias de enfrentamento e promoção da saúde foram descritas de maneira breve, o que dificultou uma análise mais aprofundada de sua efetividade e das condições de implementação.

REFERÊNCIAS

- ANTLOGA, Carla *et al.* Quality of Work Life: Comparative Analysis Between two Public Workers Groups. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 39, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/43181>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- ANTLOGA, Carla Sabrina; CARMO, Marina Maia do; KRÜGER, Larissa. Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 83–108, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/38571>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- BARBOSA, Maylla Lienckvitz *et al.* Motivo de afastamento do trabalho e qualidade de vida de servidores públicos municipais. **Research, Society and Development**, Lavras, v. 11, n. 1, p. e50411125367–e50411125367, 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/25367>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- BARCELLOS, Cláudia Dilly Kallas. **Gestão Correcional no Serviço Público: NUCAD/SEE – 10 Anos**. Belo Horizonte: Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, 2023.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições, 2016.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidente da República, 2024a. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao1988/arquivos/ConstituicaoTextoAtualizado_EC%20133.pdf. Acesso em: 30 maio 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.
- BRASIL. **Gestão para quem transforma o Brasil**: conheça as ações do MGI que valorizam quem atua no serviço público. Brasília: Portal do Servidor, 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2025/abril/gestao-para-quem-transforma-o-brasil-conheca-as-acoes-do-mgi-que-valorizam-quem-atua-no-servico-publico>. Acesso em: 28 maio 2025.
- BRASIL. **Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>. Acesso em: 28 jun. 2025.
- BRASIL. **LA-BORA!gov**. Brasília: Portal do Servidor, 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/laboragov>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria nº 6.730 de 09 de março de 2020**. Brasília: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020.
- BUENO, Maria Angélica de Moura. **Experiência do adoecer na Administração Pública: saúde como verso e anverso no trabalho**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

CABRAL, Marcos Vinicius Afonso *et al.* Análise dos aspectos gerais e as etapas da revisão de literatura integrativa para profissionais da saúde. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, Macapá, v. 5, n. 4, p. 2–1469, 2023. Disponível em: <https://bjih.s.emnuvens.com.br/bjih/article/view/478>. Acesso em: 5 jun. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DAMASCENO, Kairo Silvestre Meneses *et al.* Efetividade da auriculoterapia na redução de estresse em trabalhadores de saúde: ensaio clínico controlado randomizado. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Salvador, v. 30, p. e3772–e3772, 2022. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rlae/article/view/206696>. Acesso em: 28 jan. 2025.

FARIA, Paula Vitória Gomes de. **Qualidade de vida e desempenho: estudo junto a servidores públicos federais brasileiros**. 2022. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

FENASPS, Federação Nacional de Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde. **A assim chamada modernização do INSS: a arcaização do trabalho e os rebatimentos na saúde dos(as) servidores(as) do instituto**. Brasília: FENASPS – Gestão 2017 a 2023, 2024.

FERREIRA, Ana Vitória Lima; FREITAS, Denize Pereira de Azevedo. A sobrecarga de trabalho e a ocorrência de transtornos mentais comuns em mulheres: um estudo sobre a saúde mental das servidoras técnicas administrativas da UEFS durante o contexto pandêmico. **Anais dos Seminários de Iniciação Científica**, Feira de Santana, n. 26, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uefs.br/index.php/semic/article/view/9739>. Acesso em: 27 mar. 2025.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. De; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, São Paulo, v. 18, p. 28–46, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 28 jun. 2025.

GALVÃO, Francisco Eugênio Soares *et al.* A música como ferramenta de humanização para o serviço público: levantamento de caso na secretaria da saúde de Apuiarés/CE. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [s. l.], v. 10, n. 5, p. 6377–6397, 2024.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. (Educação à distância). Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/52806/000728684.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 8 dez. 2021.

GUIMARÃES, Daniele; HORTA, Patrícia Maia do Vale. Qualidade de vida no trabalho: a percepção de bem-estar dos servidores públicos de uma autarquia municipal. **Gestão - Revista Científica**, Paragominas, v. 3, n. 2, 2021. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/gestao/article/view/3044>. Acesso em: 20 fev. 2025.

INSTITUTO REPÚBLICA. **República em Dados - Gráficos interativos e visualização de dados de pessoal do setor público**. Rio de Janeiro, 2025. Plataforma de dados públicos. Disponível em: <https://dados.republica.org/dados>. Acesso em: 25 mar. 2025.

JBI, The Joanna Briggs Institute. **Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual: 2015 edition / Supplement**. Adelaide, South Australia: The Joanna Briggs Institute, 2015. Disponível em: <https://jbi.global/scoping-review-manual>.

JÚNIOR, Luiz Honorato da Silva *et al.* A qualidade percebida pelos servidores na prestação dos serviços de segurança, manutenção, infraestrutura, limpeza e patrimônio: um estudo na Universidade de Brasília. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 12, n. 2, p. 126–147, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/59886>. Acesso em: 25 mar. 2025.

KARPAVIČIŪTĖ, Simona; MACIJAUSKIENĖ, Jūratė. The Impact of Arts Activity on Nursing Staff Well-Being: An Intervention in the Workplace. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Basel, Suíça, v. 13, n. 4, p. 435, 2016. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/13/4/435>. Acesso em: 28 abr. 2025.

LEE, Stefany *et al.* Effect of an ergonomic intervention involving workstation adjustments on musculoskeletal pain in office workers—a randomized controlled clinical trial. **Industrial Health**, Kiyose, Japão, v. 59, n. 2, p. 78–85, 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8010160/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

LIMA, Ádria Fernanda da Silva; MARQUES, Daniely de Oliveira; DIMARÃES, Carla Cristina de Souza. O impacto da sobrecarga laboral que desencadeia a síndrome Burnout no colaborador nos dias atuais. **Revista Científica de Alto Impacto**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 128, p. n/p, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-impacto-da-sobrecarga-laboral-que-desencadeia-a-sindrome-burnout-no-colaborador-nos-dias-atuais/>.

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

MEDEIROS, Solene Nobre de; JREIGE, Cintia Miziara. “Não é só você saber que é importante, é você sentir que é importante”: a complexidade de sentir-se reconhecido no contexto do serviço público. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, São José dos Pinhais., v. 17, n. 6, p. e7653–e7653, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/7653>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MENDES, Acácio José Lustosa *et al.* Benefícios da cinesioterapia laboral para servidores públicos do setor jurídico. **Extensão em Foco**, Curitiba, n. 20, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/extensao/article/view/67046>. Acesso em: 24 abr. 2025.

MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho *et al.* Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil. **Saúde em Debate**, São Paulo, v. 42, n. 119, p. 849–861, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201811905>. Acesso em: 26 jun. 2025.

NEVES, Tatiana Santos; CAMPOS, Luciana de Freitas; MORAIS, Harriman Aley. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. **Research Society and Development**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 5, p. e13952208–e13952208, 2020.

NOVO, Luciana Florentino; MASKE, Daniele Perleberg Kruger. Qualidade de vida na administração pública municipal: revelações de servidores administrativos de uma prefeitura

do sul do país. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 8, n. 7, p. 49848–49875, 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/50010>. Acesso em: 24 mar. 2025.

OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Panorama das administrações públicas 2025**. Paris: Éditions OCDE, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/758a7905-fr>.

PEREIRA, Luis de Jesus *et al.* Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, v. 18, n. 1, p. 222–245, 2021. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2283>. Acesso em: 24 mar. 2025.

PEREIRA, Delciene; SILVA, Douglas Andrade da; CARDOSO JR., José Celso. **Proposta para um Novo Sistema de Carreiras na Administração Pública Federal Brasileira: diretrizes, cautelas e recomendações**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/announcement/view/205>. Acesso em: 24 mar. 2025.

REOS, Jane Maria; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Não precisava ser assim A configuração do assédio moral nas relações de trabalho no contexto de uma instituição judiciária do sul do Brasil. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v. 7, p. e022001, 2022. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/12045>. Acesso em: 24 fev. 2025.

SANTOS, Elton José dos. Avaliação de desempenho e desvalorização do servidor público: uma análise crítica da atuação dos chefes imediatos na administração pública brasileira. **Revista Científica de Alto Impacto**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 147, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.69849/revistaf/ni10202506151014>. Acesso em: 24 mar. 2025.

SCHUSTER, Marcelo da Silva; DIAS, Valeria da Veiga; BATTISTELLA, Luciana Flores. Burnout e Justiça Organizacional: um estudo em servidores públicos federais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 4, n. 3, p. 330–342, 2015. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/601>. Acesso em: 26 jun. 2025.

SILVA, Kaysa Nunes da *et al.* Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com Servidores Públicos de uma Instituição de Ensino Superior no Sertão da Paraíba: A study with Public Servants of a Higher Education Institution in the Sertão of Paraíba. **Revista Semiárido De Visu**, Petrolina, v. 12, n. 1, p. 350–365, 2024. Disponível em: <https://semiaridodevisu.ifsertao-pe.edu.br/index.php/rsdv/article/view/463>. Acesso em: 24 jun. 2025.

TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, São Paulo, v. 19, p. 811–823, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200236>. Acesso em: 25 mar. 2025.

UNESP. **Tipos de revisão de literatura**. Botucatu: Faculdade de Ciências Agronômicas UNESP, 2015. Disponível em: <https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2025.

WHO. **Guidelines on mental health at work**. Genebra: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 jun. 2025.

3.2 Artigo 2 - A Qualidade de Vida no Trabalho do serviço público universitário

Artigo submetido na Revista *Hygeia* ⁴

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIÇO PÚBLICO UNIVERSITÁRIO QUALITY OF LIFE AT WORK IN THE PUBLIC UNIVERSITY SERVICE

Érika Rezende Garcia
Mestranda em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador
Universidade Federal de Uberlândia

Janduhy Camilo Passos
Pós-doutor e docente no Programa de Pós-
graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador

Antônio Carlos Freire Sampaio
Pós-doutor e docente no Programa de Pós-
graduação em Saúde Ambiental e Saúde do
Trabalhador

RESUMO

Este estudo analisa a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na percepção de servidores técnico-administrativos da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal. Trata-se de uma pesquisa de abordagem mista, descritiva-exploratória, realizada com 71 servidores, por meio da aplicação do questionário TQWL-42 e de questões abertas. Os resultados indicaram escores globalmente satisfatórios de QVT, com melhor avaliação da esfera psicológica-comportamental e menores escores nas esferas biológico-fisiológica e econômico-política. Entretanto, a análise qualitativa revelou incongruências entre a avaliação numérica e a experiência cotidiana, com relatos recorrentes de desgaste físico e mental, dificuldades de conciliação entre trabalho e vida pessoal, limitações estruturais, problemas na organização do trabalho e fragilidades nas relações interpessoais. O teletrabalho, quando presente, foi percebido como estratégia positiva para a melhoria da QVT. Conclui-se que a QVT no contexto investigado apresenta caráter ambivalente, sustentada por fatores institucionais positivos, mas tensionada por condições organizacionais e estruturais que impactam o cotidiano laboral.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Serviço público; Servidores administrativos; Saúde do trabalhador.

⁴ Esse Artigo foi submetido (Anexo 4) na Revista *Hygeia* (ISSN 1980-1726) publicada pela Universidade Federal de Uberlândia, classificada como A1 no Qualis Periódicos da CAPES, nas áreas de avaliação Geografia e Saúde Coletiva, no quadriênio 2021–2024 (CAPES, 2026), com acesso: <https://seer.ufu.br/index.php/hygeia>.

ABSTRACT

This study analyzes the Quality of Work Life (QWL) as perceived by technical-administrative staff at the Pro-Rectorate of Undergraduate Studies of a federal university. It is a mixed-methods, descriptive-exploratory study conducted with 71 staff members using the TQWL-42 questionnaire and open-ended questions. The results indicated overall satisfactory QWL scores, with better evaluations in the psychological sphere and lower scores in the biological-physiological and economic-political dimensions. However, the qualitative analysis revealed inconsistencies between the numerical evaluation and daily experience, with recurring reports of physical and mental exhaustion, difficulties in work-life balance, structural limitations, problems in work organization, and weaknesses in interpersonal relationships. When implemented, teleworking was perceived as a positive strategy for improving QWL (Quality of Working Life). It is concluded that QWL in the investigated context presents an ambivalent character, supported by positive institutional factors, but strained by organizational and structural conditions that impact daily work life.

Keywords: Quality of Life at Work; Public service; Administrative staff; Worker's health.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o trabalho no setor público brasileiro tem sido marcado por transformações relevantes, associadas à intensificação das demandas institucionais, às restrições orçamentárias persistentes e à crescente pressão por eficiência administrativa. Esse contexto tem produzido mudanças na forma como o trabalho é organizado, distribuído e executado nas instituições públicas, ampliando as exigências cognitivas, as responsabilidades atribuídas aos trabalhadores e os ritmos de trabalho (Borges *et al.*, 2023).

Essas transformações incidem sobre um contingente expressivo de trabalhadores que compõe a administração pública. Estima-se que os servidores públicos representem cerca de 12,5% da força de trabalho brasileira, desempenhando papel fundamental na execução cotidiana das políticas públicas e na garantia de direitos sociais à população (OCDE, 2025).

No âmbito do serviço público federal, dados recentes evidenciam a magnitude dos afastamentos por motivos de saúde. Por exemplo, as informações do Painel Estatístico de Pessoal da União indicam que mais de 600 mil servidores públicos federais se afastaram temporariamente do trabalho em 2023, em um universo aproximado de 1,27 milhão de servidores ativos. Entre os motivos de afastamento, destacam-se as questões relacionadas à saúde, com os transtornos mentais e comportamentais figurando entre as causas mais frequentes de licenças (SINDISEP, 2024).

Nesse contexto, torna-se necessário compreender de que modo a organização do trabalho, as condições institucionais e as exigências cotidianas repercutem sobre a experiência

laboral dos servidores. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresenta-se, assim, como uma dimensão analítica capaz de integrar aspectos relacionados ao bem-estar, à saúde e à dinâmica organizacional, permitindo apreender os efeitos concretos dessas transformações no cotidiano do trabalho público (Boulet; Dextras-Gauthier, 2025).

A problemática deste estudo concentra-se na análise dos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) de uma Universidade Federal localizada no estado de Minas Gerais, reconhecendo-se que essa dimensão pode repercutir diretamente no desempenho e na satisfação profissional no contexto institucional. Nesse sentido, a QVT é compreendida como um construto multidimensional, que envolve não apenas as condições físicas e estruturais do ambiente de trabalho, mas também aspectos psicológicos, sociais e organizacionais que interferem no bem-estar dos trabalhadores (Pedroso *et al.*, 2015).

Nessa perspectiva, a percepção dos servidores assume papel central, uma vez que expressa as vivências, demandas e desafios experimentados no cotidiano do ambiente organizacional. A literatura aponta que fatores como comunicação interna, reconhecimento profissional, condições de trabalho, apoio da gestão e equilíbrio entre vida pessoal e profissional constituem elementos relevantes para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e da satisfação no exercício das atividades laborais (Alves; Correia; Silva, 2019).

Entretanto, observa-se uma lacuna quanto à compreensão de como esses fatores se manifestam no contexto específico da Pró-Reitoria de Graduação da instituição investigada. Ainda são pouco conhecidos os modos pelos quais tais dimensões influenciam a percepção dos servidores acerca do ambiente institucional e de sua própria satisfação no trabalho, o que reforça a importância de estudos que busquem compreender essa realidade organizacional de maneira mais clara e consistente.

Sob esse enfoque, o presente estudo foi delimitado a partir da seguinte questão-problema: quais aspectos influenciam a QVT dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma Universidade Federal situada na região do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais, e de que forma esses fatores se manifestam no ambiente funcional da instituição?

Diante dessa questão norteadora, estabelecem-se as seguintes hipóteses para o presente estudo: Hipótese 1: a percepção dos servidores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho está associada a fatores fisiológicos, biológicos, sociais, econômicos e ambientais. Hipótese 2: fatores sociais, econômicos e ambientais exercem influência significativa sobre a QVT dos servidores. Hipótese 3: a ausência de estratégias de QVT contribui para uma percepção reduzida de qualidade de vida no trabalho. Hipótese 4: as estratégias sugeridas pelos servidores para a

melhoria da QVT estão alinhadas aos fatores que influenciam sua percepção sobre a qualidade de vida no trabalho.

A relevância social deste estudo reside na possibilidade de subsidiar reflexões institucionais e decisões de gestão voltadas à melhoria das condições de trabalho, à promoção da saúde e à humanização das relações laborais no serviço público universitário. Do ponto de vista científico, a pesquisa contribui para ampliar a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho como fenômeno multidimensional, ao evidenciar os limites de avaliações exclusivamente quantitativas e ao reforçar a importância da triangulação metodológica no campo da Saúde do Trabalhador, especialmente em contextos administrativos ainda pouco explorados pela literatura nacional.

Neste sentido, a partir das considerações efetuadas, este estudo visa analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos servidores técnicos-administrativos da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) de uma Universidade Federal situada em Minas Gerais, buscando identificar elementos estruturais que atravessam o trabalho administrativo universitário e impactam a experiência laboral desses profissionais.

2. METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza básica, abordagem quantitativa e qualitativa, descritiva-exploratória e de campo. Para Creswell e Creswell (2021) estudos mistos permitem uma compreensão mais completa dos fenômenos estudados.

A pesquisa foi realizada no período entre março e junho de 2025, com 71 servidores de uma Universidade Federal de Minas Gerais, que atuam na Pró-Reitoria de Graduação, inicialmente de maneira presencial. Foram incluídos servidores que atuavam na PROGRAD há pelo menos um ano e que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo excluídos os que estavam afastados de suas atividades laborais no período de coleta de dados.

Em uma sala reservada previamente para pesquisa, os participantes responderam uma entrevista dividida em quatro seções.

1ª Seção - composta por 10 questões objetivas, cujo intuito foi caracterizar os integrantes da amostra, conforme apêndice 1.

2ª Seção - composta por seis perguntas dissertativas, que abrangeram conhecimento, atitudes e práticas realizadas por meio de um Teste de Evocação Semiestruturado (TESE), com

o objetivo de apreender as percepções dos servidores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (apêndice 1).

3ª Seção - foi integrada pelo questionário *Total Quality of Work Life* (TQWL-42), elaborado por Pedroso (2015), o qual avalia a QVT de maneira global, sem enfoque específico, por meio de cinco grandes esferas: Biológica-Fisiológica, Psicológica-Comportamental, Sociológica-Relacional, Econômica-Política e Ambiental-Organizacional. Essas esferas são compostas por ramificações (sub-esferas) denominadas aspectos, dentro dos quais são agrupadas as questões. Cada esfera possui quatro aspectos que por sua vez são compostos por duas questões, totalizando quarenta perguntas, e o questionário é acrescido de duas questões que abrangem a QVT de maneira global.

Para análise da classificação da QVT, utilizou-se a escala elaborada por Timossi *et al.* (2009, p. 400) cujo pontos indicam entre 0 e 25 muito insatisfatório, 26 a 50 = insatisfatório; 51 a 75 = satisfatório; 75 a 100 = muito satisfatório. O questionário encontra-se no anexo 3.

Para a análise dos dados, adotou-se a técnica de triangulação, integrando os seguintes procedimentos:

Os dados foram processados no *software* estatístico Jamovi versão 26.0 (Jamovi, 2024). Foram realizadas análises descritivas (média e desvio-padrão) e análise correlacional utilizando o Coeficiente de Correlação de Spearman (ρ), dada a natureza não paramétrica dos dados. Considerou-se o nível de significância de $p < 0,05$.

As narrativas e sugestões estratégicas dos servidores, obtidas por meio do Teste De Evocação Semiestruturado (Apêndice 1), foram submetidas à Análise Temática de Conteúdo (Bardin, 2016). Esse processo consistiu em desvendar os núcleos de sentido que compõem a comunicação dos servidores da PROGAD, a qual ocorreu nas 3 etapas:

1- Pré análise: nesta fase, realizou-se a leitura flutuante das respostas dos 71 participantes, permitindo o contato direto com o *corpus* documental. Estabeleceram-se os indicadores e as unidades de registro (frases ou palavras-chave) que orientaram a interpretação, garantindo a exaustividade e a representatividade dos dados coletados.

2- Exploração do material: consistiu na operação de codificação e categorização. As narrativas foram decompostas em unidades de significação, que posteriormente foram agrupadas por critérios de analogia e semântica, sendo que as categorias identificadas foram: gestão e flexibilidade; relacional e clima; infraestrutura e TI; saúde e bem-estar; processos e pessoal. E para além da categorização temática das estratégias, as respostas foram submetidas a uma análise de valência, sendo mensuradas em percepções positivas e negativas. Essa atribuição de valores permitiu a transformação de dados qualitativos em variáveis ordinais,

possibilitando a integração estatística com as esferas quantitativas do TQWL-42 e a análise do sentimento geral de cada participante.

3- Tratamento dos resultados, inferência e interpretação: realizou-se a triangulação de dados, processo fundamental para a validação das quatro hipóteses deste estudo. A inferência não se limitou à descrição isolada dos achados, mas buscou o diálogo entre os escores numéricos pelo TQWL-42 e o conteúdo subjetivo das narrativas analisadas.

O processo de interpretação ocorreu por meio do cruzamento entre as esferas quantitativas e os sentimentos e categorias identificados, permitindo compreender se as percepções expressas nas questões abertas corroboravam os escores da QVT. Adotou-se o modelo de triangulação, no qual os resultados quantitativos forneceram a intensidade da satisfação, enquanto os dados qualitativos conferiram profundidade e contexto, possibilitando uma análise integrada da QVT dos servidores da PROGRAD.

A pesquisa respeitou as Resoluções 466/2012 (Brasil, 2012b) e 510/2016 (Brasil, 2016) do Conselho Nacional de Saúde, sendo aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia sob o CAAE: 84525224.9.0000.5152.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e a discussão deste estudo iniciam-se pela caracterização sociodemográfica da amostra. Na sequência, os dados quantitativos obtidos pelo TQWL-42 são apresentados de forma integrada à análise qualitativa das narrativas, organizados em categorias temáticas que correspondem aos objetivos específicos desta pesquisa. Essa estrutura visa confrontar os escores estatísticos com as percepções subjetivas dos participantes, permitindo a verificação das hipóteses.

3.1 Perfil sociodemográfico e profissional dos servidores da PROGRAD

A amostra foi composta por 71 servidores da PROGRAD. A distribuição etária apresentou comportamento não-paramétrico (anormalidade estatística $p=0,026$), sendo a mediana de idade 41 anos, com intervalo interquartil (IQR) entre 36 e 49 anos e amplitude entre 22 e 66 anos. A Tabela 1 apresenta a caracterização amostral.

Tabela 1 - Caracterização amostral dos servidores da PROGRAD, Minas Gerais, 2026

| Variáveis | Frequência Absoluta (n = 71) | Frequência relativa (%) |
|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Identidade de gênero | | |
| Mulher (Cis ou Trans) | 50 | 70,4 |
| Homem (Cis ou Trans) | 21 | 29,6 |
| Escolaridade | | |
| Especialização | 32 | 45,1 |
| Mestrado | 24 | 33,8 |
| Graduação | 5 | 7,0 |
| Doutorado | 8 | 11,3 |
| Superior incompleto | 1 | 1,4 |
| Médio completo | 1 | 1,4 |
| Carga horária semanal | | |
| 40 horas | 67 | 94,4 |
| 30 horas | 3 | 4,2 |
| 50 horas | 1 | 1,4 |
| Turno de Trabalho | | |
| Manhã e Tarde | 69 | 97,2 |
| Manhã | 1 | 1,4 |
| Tarde | 1 | 1,4 |
| Diretoria/ local de atuação | | |
| DIRAC | 39 | 54,9 |
| DIRPS | 14 | 19,7 |
| DIREN | 10 | 14,1 |
| PROGRAD PONTAL | 3 | 4,2 |
| PROGRAD MONTE CARMELO | 3 | 4,2 |
| PROGRAD PATOS DE MINAS | 2 | 2,9 |

Fonte: GARCIA, E. R.; SAMPAIO, A. C. F.; PASSOS, C. J., 2026.

A entrevista contemplou a alternativa sobre identidade de gênero, considerando as Políticas Públicas para a população LGBTQIA+ (Brasil, 2023) e os resultados não apresentaram respostas quanto ao gênero não binário.

Em relação à escolaridade, observou-se processo de educação continuada entre os participantes. Esse perfil dialoga diretamente com a estrutura do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que rege a carreira dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, categoria à qual a instituição pesquisada pertence. O plano prevê progressão por capacitação e

por mérito profissional, vinculando a obtenção de títulos acadêmicos e cursos de qualificação a incentivos remuneratórios, com repercussão direta na estrutura de vencimentos (Brasil, 2005).

Concluída a caracterização dos participantes, buscou-se mensurar a satisfação da QVT por meio do instrumento TQWL-42. Na Tabela 2 apresentam-se os escores obtidos em cada uma das cinco esferas e seus respectivos aspectos.

Tabela 2 - Escores dos aspectos e esferas da QVT dos servidores da PROGAD, de acordo com TQWL-42, Minas Gerais 2026.

| Esfera | Escore da esfera | Aspectos | Escore do Aspecto |
|-------------------------------------|-------------------------|--|--------------------------|
| Biológica e Fisiológica | 58,61 | Disposição física e mental | 45,25 |
| | | Capacidade de trabalho | 77,99 |
| | | Serviços de saúde e assistência social | 52,14 |
| | | Tempo de repouso | 58,80 |
| Psicológica e Comportamental | 69,01 | Autoestima | 70,95 |
| | | Significância da tarefa | 77,11 |
| | | Feedback | 67,25 |
| | | Desenvolvimento pessoal e profissional | 60,74 |
| Sociológica e Relacional | 62,90 | Liberdade de expressão | 58,57 |
| | | Relações interpessoais | 78,39 |
| | | Autonomia | 55,68 |
| | | Tempo de lazer | 59,15 |
| Econômica e Política | 57,97 | Recursos financeiros | 50,18 |
| | | Benefícios extras | 52,46 |
| | | Jornada de trabalho | 50,53 |
| | | Segurança de emprego | 78,70 |
| Ambiental e Organizacional | 62,28 | Condições de trabalho | 66,37 |
| | | Oportunidade de crescimento | 53,17 |
| | | Variedade da tarefa | 54,23 |
| | | Identidade da tarefa | 75,35 |
| Autoavaliação Geral | 62,48 | Autoavaliação da QV | 69,01 |

Fonte: GARCIA, E. R.; SAMPAIO, A. C. F.; PASSOS, C. J., 2026.

As esferas Biológica/Fisiológica e Econômica/Política apresentam os escores mais baixos. Na esfera biológica, embora os servidores possuam alta capacidade de trabalho, entendida, no instrumento TQWL-42, como a percepção de aptidão física e mental para executar as atividades laborais, sofrem com a baixa disposição física e mental, o que sugere um processo de exaustão.

Neste contexto, para verificar a relação entre o equilíbrio etário e a experiência institucional, aplicou-se o teste de Correlação de Spearman. Os resultados revelaram uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre a idade e o tempo de atuação na

instituição ($\rho = 0,468$; $p < 0,001$). Esse dado confirma que o avanço da idade na amostra está associado a um maior tempo de exercício profissional na PROGRAD, reforçando a caracterização de uma equipe com experiência técnica e estabilidade funcional.

Embora a correlação positiva encontrada entre idade e tempo de atuação sugira consolidação da experiência institucional, a persistência de escores mais baixos nas esferas econômica (57,97) e biológica (58,61) indica que essa relação pode não ser linear, reforçando que a experiência acumulada não elimina fragilidades estruturais como calor, ambiente abafado, ruído. Esse achado converge com a literatura. No caso, Gonçalves *et al.* (2021) identificaram percepção geral satisfatória de QVT e médias superiores entre servidores com maior tempo de atuação, sugerindo efeito positivo da experiência institucional em determinados estágios da carreira. Por outro lado, Orsiolli *et al.* (2025) observaram redução dos escores de QVT entre servidores com mais de 12 anos de serviço, indicando possível desgaste em períodos mais prolongados de vínculo institucional.

De forma semelhante, a esfera econômica é sustentada pela segurança no emprego, enquanto os aspectos de remuneração, benefícios e jornada de trabalho encontram-se satisfatórios com tendência a neutro, de acordo com a escala de Timossi (2009). Essa convergência de baixos escores indica que o desgaste físico não encontra compensação satisfatória na estrutura de ganhos ou no tempo de descanso. Para aprofundar esses achados, as percepções das questões abertas serão correlacionadas a seguir, materializando as tensões entre as exigências do cargo e a realidade dos servidores.

3.2 Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da PROGRAD

A análise da QVT na PROGRAD revela um cenário de contrastes estruturais, no qual a satisfação do servidor é tensionada entre a precariedade do ambiente físico e a potencialidade das relações interpessoais. Esta seção sistematiza os fatores de influência na QVT, confrontando os dados quantitativos e qualitativos com as hipóteses iniciais e a literatura da área.

A validação da Hipótese 1 ocorre ao correlacionar o Sentimento Geral (positivo ou negativo), derivado das evidências qualitativas, com os escores quantitativos das esferas de QVT. Os resultados revelam uma convergência estatisticamente significativa entre o discurso dos servidores e as esferas Sociológica-Relacional ($\rho = 0,432$; $p < 0,001$) e Psicológica-Comportamental ($\rho = 0,332$; $p = 0,005$). Essa associação demonstra que as percepções expressas nas narrativas: “Trabalhar com pessoas que se tem uma boa relação aumenta a

produtividade e não faz com que o trabalho fique desgastante (P3)”. “Respeito, boa convivência, troca de ideias e ambiente harmônico entre colegas e chefia impactam positivamente na sensação de bem-estar, pertencimento e motivação no dia a dia (P11)”, são moldadas pela qualidade das relações interpessoais e pelo bem-estar subjetivo.

Por outro lado, a ausência de correlação significativa com as esferas, Ambiental-Organizacional ($p = 0,066$), Biológico-Fisiológica ($p = 0,096$) e Econômico-Política ($p = 0,117$) sugere que as deficiências de infraestrutura e a carência de recursos financeiros impactam o corpo funcional de forma tão homogênea que o sentimento individual, por mais positivo que seja no campo social, não é suficiente para alterar a percepção crítica sobre esses fatores estruturais.

Neste sentido, a maturidade profissional não exerceu efeito sobre a QVT, visto que o tempo de atuação e a idade não apresentaram correlação significativa com as esferas Econômica e Política ($p = 0,512$) e Biológica e Fisiológica ($p = 0,153$). Esses resultados revelam que as fragilidades da PROGRAD são de natureza estrutural e coletiva, afetando os servidores de forma transversal, independentemente do tempo de vínculo ou faixa etária.

À luz das análises de Antunes (2018), este achado pode ser compreendido no contexto da precarização estrutural do trabalho contemporâneo, caracterizada pela intensificação das exigências, fragilização das condições laborais e ampliação da insegurança organizacional. Para Antunes (2018), a precarização não se restringe a vínculos formais instáveis, mas expressa um modo de organização do trabalho que impacta subjetiva e objetivamente os trabalhadores, produzindo desgaste físico, emocional e político de forma generalizada.

Essa transversalidade do desgaste é corroborada pelo aspecto 'Disposição física e mental', que registrou o menor escore da pesquisa (45,25). Ao relacionar esse dado às narrativas, as evidências qualitativas materializam o indicador estatístico, revelando como a dinâmica de trabalho impacta a QVT do servidor. O Participante 04, por exemplo, destaca que “o excesso de trabalho pode interferir na prática de atividades física”, enquanto o Participante 25 relata sobre o impacto do sedentarismo forçado: “durante o trabalho, tenho ficado o tempo quase todo sentada... piorando a qualidade de vida”.

Embora as queixas sobre infraestrutura pertençam formalmente à Esfera Ambiental, seu impacto somático é observado na Esfera Biológica. A 'baixa disposição física' revela-se como a manifestação corporal de um ambiente que os Participantes descrevem como restritivo: “tenho pouca movimentação; mais tempo sentada... a sala tem pouca ventilação... tem muito barulho, ruído e pouca concentração” (P15). “Falta de ventilação natural” (P41). Assim, a deficiência

ambiental materializa-se como um fator de risco biológico, sugerindo que o ambiente físico da PROGRAD torna a jornada de trabalho um processo de exaustão contínua.

Essa realidade está ancorada no modelo biopsicossocial e organizacional proposto por Limongi-França (2004) que estabelece que as condições físicas de trabalho configuram determinantes diretos da dimensão biológica da QVT. As variáveis como ventilação, ergonomia e ruído não apenas compõem o ambiente laboral, mas interferem objetivamente na saúde, na vitalidade e no equilíbrio psicofisiológico do trabalhador (Limongi-França, 2004). Desse modo, o ambiente físico não atua como espaço, mas como componente estruturante do bem-estar orgânico.

Essa pressão ambiental e biológica encontra um ponto de tensão na Esfera Econômica e Política (57,97). Embora a 'Segurança no emprego' (78,7) seja um fator de estabilidade, os aspectos que envolvem a execução prática do trabalho, como 'Recursos financeiros' (50,18) e 'Jornada de trabalho' (50,53), revelam que o servidor percebe uma carência de investimentos institucionais que poderiam mitigar o desgaste físico relatado.

É importante salientar que a correlação dos escores de todas as esferas da QVT, realizadas pela Matriz de Correlação de Spearman ($p < 0,001$) revelou que a QVT na unidade é um fenômeno multidimensional e integrado. O Escore Geral apresentou associações fortes com todas as esferas, especialmente a Biológica-Fisiológica ($\rho = 0,817$), a Sociológica-Relacional ($\rho = 0,799$) e a Econômica-Política ($\rho = 0,787$). Estes dados confirmam as Hipóteses 1 e 2, provando que a percepção de QVT não é isolada, mas dependente da interação entre saúde física, suporte social e políticas de gestão.

A Hipótese 3, que associa a ausência de estratégias de QVT à redução da percepção de bem-estar, encontra respaldo direto nas narrativas sobre a Esfera Econômica e Política (57,97). A correlação significativa do Escore Geral com esta esfera ($\rho = 0,787$) prova que intervenções na gestão teriam alto impacto na QVT global.

As narrativas indicam que a solução para a baixa disposição não é vista apenas como uma reforma física, mas como uma mudança nas políticas de gestão. O Participante 53, por exemplo, sugere a “possibilidade de trabalho remoto” como um fator crucial de QVT, enquanto o Participante 03 reforça que “o PGD (Plano de Gestão e Desempenho) possibilita ao servidor se adequar em seu ambiente que lhe dá as condições para melhor foco no trabalho”, atuando como um elemento central de alívio. Essa percepção demonstra que, diante da rigidez ou precariedade do espaço físico institucional, o servidor vê na flexibilidade do trabalho uma estratégia de enfrentamento para restaurar sua capacidade de concentração e preservar seu bem-estar biológico e fisiológico.

O Quadro 1 sintetiza as proposições teóricas do estudo a partir da análise das variáveis correlacionadas, das evidências estatísticas obtidas e das inferências decorrentes dos achados empíricos.

Quadro 1 – Síntese das hipóteses, das variáveis e constructos correlacionados, das evidências estatísticas, dos resultados e da interpretação das narrativas dos servidores PROGRAD, Minas Gerais, 2026

| H1: A percepção de QVT está associada aos fatores fisiológicos, biológicos, sociais, econômicos e ambientais. | | | |
|--|---|-------------------------|---|
| Variáveis / Constructos analisados | Evidências estatísticas | Resultado | Interpretação analítica |
| Sentimento Geral × Esferas da QVT | Correlação significativa com Sociológica ($\rho = 0,432$; $p < 0,001$) e Psicológica ($\rho = 0,332$; $p = 0,005$). Não significativa nas demais. | Parcialmente confirmada | O bem-estar subjetivo é influenciado pelas relações interpessoais, enquanto fatores estruturais atuam de forma homogênea, não sendo modulados pelo sentimento individual. |
| H2: Fatores sociais, econômicos e ambientais exercem influência significativa sobre a QVT. | | | |
| Escore Geral × Esferas da QVT | Correlações fortes e significativas ($p < 0,001$), destacando-se Biológica ($\rho = 0,817$), Sociológica ($\rho = 0,799$) e Econômica ($\rho = 0,787$). | Confirmada | A QVT é multidimensional e determinada por condições estruturais, ambientais e de gestão, que ultrapassam a dimensão individual. |
| H3: A ausência de estratégias institucionais de QVT está associada à redução da percepção de bem-estar. | | | |
| Escore Geral × Esfera Econômica e Política | Correlação forte e significativa ($\rho = 0,787$; $p < 0,001$) | Confirmada | A gestão institucional emerge como eixo estratégico da QVT. |

Fonte: GARCIA, E. R.; SAMPAIO, A. C. F.; PASSOS, C. J., 2026.

Em contraposição aos desafios físicos e estruturais, a QVT na PROGRAD encontra sustentação em fatores psicossociais, evidenciados pelos escores mais elevados das Segurança de emprego (78,70), Relações Interpessoais (78,39) e da Significância da Tarefa (77,11). Esse cenário sugere a existência de um capital social que atua como amortecedor do desgaste biológico. Ao responderem sobre o que mais contribui para sua satisfação, os servidores frequentemente deslocam o foco da infraestrutura para o coletivo. O Participante 35, por exemplo, destaca o “Tenho uma boa relação interpessoal tanto com colegas quanto com a chefia”, enquanto o Participante 56 reforça a importância da harmonia “trabalhamos de forma harmoniosa”.

Essa dinâmica pode ser compreendida a partir do conceito de capital social formulado por Bourdieu (1986), entendido como o conjunto de recursos atuais ou potenciais associados à

participação em redes duráveis de relações. Nessa perspectiva, as relações interpessoais e a percepção de harmonia entre colegas e chefia configuram não apenas um clima organizacional favorável, mas um recurso coletivo que oferece suporte simbólico e prático aos servidores.

Essa rede de apoio é complementada pelo sentimento de propósito, refletido na Esfera Psicológica-Comportamental (69,01). O impacto positivo da flexibilidade aparece em relatos como: “Atualmente com o teletrabalho está perfeito, acompanhar de perto os filhos e cônjuge e ... conseguir ir às atividades físicas” (P10); “Com o trabalho remoto o equilíbrio entre vida pessoal é muito bom e saudável” (P53). Esse bem-estar subjetivo é coroado pela identificação com a tarefa, como relata: “No momento me sinto muito bem com o trabalho que realizo” (P52). Assim, conclui-se que a QVT na unidade é um fenômeno de contrastes, enquanto as condições materiais (esferas biológica e ambiental) operam como fatores de insatisfação e fadiga, a coesão do grupo e a identidade com o trabalho (esferas sociológica e psicológica) funcionam como os pilares de retenção e bem-estar subjetivo do corpo funcional.

A análise demonstra que a QVT na PROGRAD é marcada por fragilidades estruturais que repercutem na disposição física e mental dos servidores, enquanto as relações interpessoais e o sentido do trabalho atuam como fatores de satisfação. As correlações evidenciam que o bem-estar resulta da interação entre condições ambientais, suporte social e práticas de gestão. Diante desse cenário, torna-se pertinente analisar as estratégias sugeridas pelos servidores.

3.3 Estratégias sugeridas pelos servidores PROGRAD e os fatores determinantes da QVT

A última etapa desta análise consistiu em verificar se as estratégias de melhoria propostas pelos servidores convergem com os fatores que influenciam a QVT. A Hipótese 4 postula que as sugestões dos servidores estão alinhadas aos fatores que influenciam sua percepção de QVT.

A análise buscou integrar os escores das esferas de QVT com as variáveis derivadas da análise de conteúdo, correlacionando a Categoria Dominante (temas centrais das narrativas) e a Categorização das Estratégias (sugestões de melhoria). A ausência de significância estatística ($p > 0,05$) nas correlações envolvendo as categorias qualitativas revela que as sugestões de melhoria são independentes dos escores individuais.

De forma complementar, não houve correlação significativa entre as estratégias e os escores das esferas, evidenciando que as demandas por melhorias não são restritas aos servidores com menor satisfação. Pelo contrário, observa-se um consenso institucional no qual

o corpo funcional, de forma transversal, identifica as mesmas fragilidades e propõe as mesmas soluções.

As narrativas dos participantes evidenciam essa homogeneidade, cujos fatores estruturais foram apresentados como fragilidades: “A estrutura do lugar, como ventilação, ar-condicionado, entrada de luz solar, cadeiras e estruturas confortáveis, materiais de alta qualidade e tecnologia (P07)” e as sugestões foram: “ambiente mais confortável e seguro para todos, área de descanso, materiais de qualidade (P07)”. Outro participante mostra que as fragilidades do ambiente laboral “No presencial, a temperatura da sala e os ruídos externos afetam de forma negativa (P09)” que pode ser otimizado com “Teletrabalho integral (P09)”. Dessa forma, a Hipótese 4 é confirmada pela convergência entre o diagnóstico das carências e as estratégias de melhorias sugeridas pelos servidores.

Os achados aproximam-se dos princípios estabelecidos pela Organização das Nações Unidas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no que se refere ao ODS 3, que preconiza a promoção do bem-estar em todas as idades, e ao ODS 8, que defende a promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e dignos (Brasil, 2025). Essa convergência evidencia que as demandas apresentadas pelos servidores federais não se configuram como reivindicações isoladas, mas como indicadores de necessidades organizacionais que dialogam com parâmetros internacionais de promoção da saúde e de qualidade das condições laborais.

As sugestões voltadas à melhoria da infraestrutura, ao conforto ambiental e à adoção de modalidades mais flexíveis de trabalho alinham-se diretamente à noção de trabalho decente, ao reconhecer que a saúde e o desempenho institucional dependem de condições materiais adequadas e da preservação da integridade física e mental dos trabalhadores. A Tabela 3 mostra a frequência das estratégias sugeridas.

Tabela 3 - Frequências das estratégias sugeridas pelos servidores PROGRAD, Minas Gerais, 2026

| Categorização Estratégias | Frequência Absoluta (n = 71) | Frequência relativa (%) |
|----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| Gestão e Flexibilidade | 27 | 40.90% |
| Relacional e Clima | 13 | 19.70% |
| Infraestrutura e TI | 10 | 15.20% |
| Saúde e Bem-estar | 11 | 16.70% |
| Processos e Pessoal | 5 | 7.60% |
| Não responderam | 5 | 7.60% |

Fonte: GARCIA, E. R.; SAMPAIO, A. C. F.; PASSOS, C. J., 2026.

A categoria Gestão e Flexibilidade foi a que apresentou maior frequência de sugestões e abarcou estratégias de PGD, Jornada, Teletrabalho, como mostram as narrativas: “Poder trabalhar em casa (PGD), pois assim consigo deixar todo o serviço em dia, tanto profissional como o pessoal (P01)”;

“Adequação da jornada de trabalho (redução para 6 horas, por exemplo) e flexibilização de horários (P32)”.

A predominância de sugestões de estratégias de Gestão e Flexibilidade reflete o alinhamento direto com os achados da análise quantitativa. Ao observar que a Esfera Biológico-Fisiológico possui uma das correlações mais fortes com o Escore Geral ($\rho = 0,817$), compreende-se que o servidor identifica na gestão institucional a ferramenta primordial para mitigar o cenário entre o ambiente físico negligenciado e uma carga de trabalho exaustiva descrito anteriormente. As estratégias de ampliação do PGD e redução da jornada surgem, como uma resposta consciente ao aspecto ‘Baixa disposição física e mental (45,25)’, funcionando como um mecanismo de compensação.

Além disso, na esfera Biológica-Fisiológica o pior escore foi ‘Disposição física e mental’ cujas sugestões de Ginástica Laboral se mostraram presente em 14,8% (4/27) dos participantes que se enquadraram na subcategoria Gestão e Flexibilidade. As narrativas enfatizam esse achado: “Programa de ginástica laboral para os servidores (P25)”. “Acredito que mais pausas são necessárias nos trabalhos com muita digitação ... mais atividades de alongamento ou relaxamento em intervalos regulares (P4)”. “Penso que oferta de atividade de alongamento, de yoga, ginástica laboral (P22)”.

Esses resultados convergem com os achados no artigo de revisão, deste trabalho equivalente de dissertação (Garcia; Sampaio; Passos, 2026), que demonstrou a efetividade de intervenções corporais e psicossociais na mitigação do desgaste ocupacional. Destacam-se, nesse contexto, a cinesioterapia laboral, com redução de queixas osteomusculares (Mendes *et al.*, 2020), e práticas integrativas voltadas à diminuição do estresse ocupacional (Guedes *et al.*, 2025), além de evidenciar a necessidade da implementação de estratégias institucionais voltadas a promoção e prevenção da saúde mental no serviço público (Barbosa *et al.*, 2022).

Contudo, observa-se na presente pesquisa que parte significativa das estratégias se concentra na reorganização das condições de execução do trabalho, indicando que o problema identificado pelos servidores não reside na atividade em si, mas na forma como ela é estruturada institucionalmente. A predominância de propostas relacionadas à gestão e à flexibilidade revela a compreensão de que a QVT depende da regulação do tempo, das metas e do espaço laboral.

Sob essa perspectiva, a contribuição de Antunes (2018) permite compreender que, nas dinâmicas contemporâneas, a intensificação do trabalho frequentemente se manifesta na

compressão do tempo e na ampliação das exigências organizacionais, ainda que sob vínculos estáveis. No caso analisado, a reivindicação por teletrabalho, pausas institucionais e flexibilização da jornada revela a tentativa de reequilibrar essa equação produtiva, deslocando o foco da resistência individual para a reconfiguração institucional.

Ao mesmo tempo, quando tais demandas são confrontadas com as diretrizes do ODS, especialmente no ODS 3 e no ODS 8, observa-se que os servidores não reivindicam benefícios acessórios, mas condições alinhadas ao conceito contemporâneo de sustentabilidade laboral.

Portanto, a confirmação de que as estratégias sugeridas pelos servidores para melhoria da QVT estão alinhadas com os fatores que influenciam sua percepção de qualidade de vida no trabalho, reitera que o conhecimento tácito dos servidores sobre sua própria rotina é um diagnóstico das carências institucionais; suas sugestões não são anseios isolados, mas sim rotas de fuga necessárias para converter um cenário de fadiga em um ambiente de trabalho sustentável e produtivo.

4. CONCLUSÃO

Os achados da presente pesquisa evidenciam que a QVT na PROGRAD estudada é um fenômeno multidimensional, determinado pela interação entre fatores biológicos, psicológicos, sociológicos, econômicos e ambientais, confirmando as hipóteses do estudo.

Os resultados demonstraram que as esferas Biológica-Fisiológica e Econômica-Política apresentaram os menores escores, com destaque para o aspecto “Disposição física e mental”, que registrou o índice mais baixo da pesquisa. Este dado, articulado às narrativas qualitativas, revela um cenário de desgaste associado a sobrecarga de trabalho, ao sedentarismo ocupacional e às limitações do ambiente físico, indicando que o espaço laboral atua como elemento estruturante do cansaço e da exaustão. Ainda que a segurança no emprego se configure como fator de estabilidade, a percepção de insuficiência de recursos, jornada pouco flexível e carências estruturais evidencia que a estabilidade funcional não elimina fragilidades organizacionais.

Em contrapartida, o escore mais elevado na esfera Sociológico-Relacional, indicam que o capital relacional e o sentido atribuído ao trabalho funcionam como fatores de sustentação do bem-estar subjetivo. A coesão do grupo, a identificação com a tarefa e a percepção de utilidade social emergem como amortecedores do desgaste estrutural, revelando um contraste entre precariedades materiais e fortalecimento simbólico do trabalho administrativo universitário.

As análises correlacionais reforçaram que a QVT é resultado de um sistema integrado, no qual saúde física, suporte social e práticas de gestão se inter-relacionam. A forte associação entre o escore geral e as esferas Biológica, Sociológica e Econômica evidencia que intervenções institucionais, sobretudo no campo da gestão e da organização do trabalho, possuem elevado potencial de impacto na percepção global de qualidade de vida.

As estratégias sugeridas pelos servidores convergem com os fatores estruturais identificados como fragilidades, destacando-se demandas por maior flexibilidade, ampliação do teletrabalho, adequação da jornada e melhoria da infraestrutura física. A predominância da categoria “Gestão e Flexibilidade” indica que os próprios trabalhadores reconhecem na política institucional o principal eixo de transformação da QVT, refletindo para a necessidade de alinhamento entre práticas administrativas e promoção do bem-estar laboral. Nesse sentido, os achados dialogam com a perspectiva de que a organização do trabalho pode tanto produzir desgaste quanto constituir-se em espaço estratégico de promoção de saúde e trabalho decente.

Como limitações, destaca-se o delineamento transversal da pesquisa, que não permite estabelecer relações de causalidade, bem como a realização do estudo em uma única unidade administrativa, o que restringe a generalização dos resultados para outras pró-reitorias ou instituições federais. Ademais, embora a integração entre dados quantitativos e qualitativos fortaleça a análise, a utilização de um único instrumento padronizado pode não captar a totalidade das especificidades do trabalho administrativo universitário.

Como sugestões práticas, recomenda-se a implementação de políticas institucionais voltadas à flexibilização da jornada, consolidação e ampliação do Programa de Gestão e Desempenho, melhorias na infraestrutura física (ventilação, ergonomia, conforto térmico e acústico) e criação de espaços destinados ao descanso e à promoção da saúde. Tais medidas podem contribuir para mitigar o desgaste biológico identificado e fortalecer os fatores psicossociais já consolidados. No campo científico, sugere-se a realização de estudos longitudinais que investiguem a evolução da QVT ao longo da carreira, bem como pesquisas comparativas entre diferentes unidades administrativas e instituições federais, ampliando a compreensão das dinâmicas estruturais que permeiam o trabalho técnico-administrativo.

Conclui-se que a QVT na PROGRAD é marcada por tensões entre precariedades estruturais e fortalecimento relacional, sendo a gestão institucional o eixo estratégico para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, sustentável e alinhado aos princípios de valorização do servidor público.

REFERÊNCIAS

- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. D. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Rio de Janeiro, p. 205–227, 2 jan. 2019. DOI: 10.5007/1983-4535.2019v12n1p205.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 364 p.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições, 2016.
- BORGES, M. M. S. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e Burnout em trabalhadores da estratégia saúde da família. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 44, p. 20220279, 10 jul. 2023. DOI: 10.1590/1983-1447.2023.20220279.pt.
- BOULET, M.; DEXTRAS-GAUTHIER, J. Public Organizational Culture’s Association With Quality of Working Life: The Mediating Role of Satisfaction With HRM Practices. **Public Personnel Management**, Londres, Reino Unido, v. 54, n. 3, p. 418–446, 1 set. 2025. DOI: 10.1177/00910260251318716.
- BOURDIEU, P. The Forms of Capital. *In*: RICHARDSON, J. G. (org.). **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**. Westport, CT: Greenwood, 1986. p. 241–258.
- BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Brasília: Presidência da República: 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 11 fev. 2026.
- BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: Nações Unidas Brasil, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 14 mar. 2025.
- BRASIL. **Resolução nº 02 de 19 de setembro de 2023**. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis, mulheres e homens transexuais, e pessoas transmasculinas e não binárias- e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais - nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. Brasília: Ministério dos Direitos humanos e cidadania: 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2023/09/27/dou-resolucoes-cnlgbtqia-n-1-e-2-de-19-de-setembro-de-2023-final.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2026.
- BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Trata de pesquisas e testes em seres humanos. Brasília: Conselho Nacional de Saúde: 2012. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/saudefegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 2 set. 2024.
- BRASIL. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis

ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Brasília: Conselho Nacional de Saúde: 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view>. Acesso em: 20 ago. 2025.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. 264 p.

GONÇALVES, Í. G. de Q. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de uma instituição de ensino superior em Minas Gerais. **ForScience**, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, p. e00980–e00980, 27 out. 2021. DOI: 10.29069/forscience.2021v9n2.e980.

JAMOVI. **The Jamovi Project - open statistical software for the desktop and cloud**. Versão 2.5. Sydney, Austrália: Jamovi Project, 2024. publisher-place: Sydney, Austrália. Disponível em: <https://www.jamovi.org/>.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - Qvt: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 224 p.

OCDE, O. para a C. e D. E. **Panorama das administrações públicas 2025**. Paris: Éditions OCDE, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/758a7905-fr>.

ORSIOLLI, T. H. E. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição federal. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 1, p. 1347–1369, 2025. DOI: 10.56238/arev7n1-082.

PEDROSO, B. *et al.* Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 885–896, 16 jul. 2015. DOI: 10.15446/rsap.v16n6.30224.

SINDISEP, S. dos T. A., Aposentados e Pensionistas do Serviço Público Federal no Estado de Minas Gerais. » Mais de 600 mil servidores federais se afastaram em 2023, aponta raio-x do serviço público. *In*: Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <https://sindsepmg.org.br/noticias/mais-de-600-mil-servidores-federais-se-afastaram-em-2023-aponta-raio-x-do-servico-publico/>. Acesso em: 18 dez. 2025.

TIMOSSI, L. da S. *et al.* Walton's model adaptation for quality of work life evaluation. **Editora da Universidade estadual de Maringá**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395–405, v. , n. 3 2009.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho Equivalente de Dissertação teve como propósito investigar a Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público, articulando evidências provenientes da literatura científica com a percepção de servidores técnico-administrativos vinculados à Pró-Reitoria de Graduação de uma universidade federal localizada no estado de Minas Gerais. A investigação foi orientada pela seguinte questão de pesquisa: quais são os aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação de uma universidade federal do estado de Minas Gerais e de que maneira essas influências se manifestam no ambiente funcional da instituição?

Com o objetivo de responder a essa problemática, o estudo foi estruturado em dois eixos analíticos complementares. O primeiro consistiu na realização de uma revisão integrativa da literatura, voltada à identificação e sistematização das evidências científicas sobre Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público brasileiro. O segundo correspondeu à investigação empírica desenvolvida com servidores da PROGRAD, por meio de abordagem metodológica mista, possibilitando examinar a forma como diferentes dimensões da QVT se expressam no cotidiano de trabalho de uma unidade administrativa universitária.

No que se refere ao objetivo geral, que consistiu em investigar a Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público a partir de evidências científicas e da percepção dos servidores da PROGRAD, os resultados indicam que esse propósito foi alcançado. A integração entre os achados da revisão integrativa e os resultados da pesquisa empírica permitiu compreender de maneira mais ampla os fatores que influenciam a percepção de qualidade de vida no trabalho no contexto investigado, evidenciando tanto aspectos estruturais quanto dimensões relacionais e subjetivas associadas à experiência laboral no setor público.

No âmbito da revisão integrativa da literatura, foi possível sistematizar evidências relacionadas aos fatores estruturais, organizacionais e às estratégias de promoção da saúde no trabalho presentes na produção científica sobre o tema. Para tanto, os estudos analisados indicam que a Qualidade de Vida no Trabalho de servidores administrativos no serviço público brasileiro permanece condicionada por desafios persistentes relacionados às condições organizacionais do trabalho.

Entre os principais fatores identificados destacam-se limitações na infraestrutura física, sobrecarga decorrente do déficit de pessoal e da ausência de reposição de aposentadorias, estagnação nas carreiras, percepções de baixa valorização profissional e práticas de gestão caracterizadas por centralização decisória e reduzida escuta institucional. Essas condições,

segundo os estudos analisados, estão associadas a repercussões importantes sobre a saúde física e mental dos servidores, incluindo sintomas de estresse, ansiedade, esgotamento emocional e afastamentos relacionados ao trabalho.

Ao mesmo tempo, a literatura examinada evidencia a existência de diferentes estratégias voltadas à promoção da saúde e à melhoria das condições de trabalho no setor público, tais como intervenções ergonômicas, práticas integrativas de cuidado, iniciativas culturais, experiências de teletrabalho estruturado e programas institucionais de valorização e escuta ativa dos trabalhadores. Entretanto, os estudos indicam que tais iniciativas frequentemente se apresentam de forma pontual ou fragmentada, o que limita seu potencial de consolidação como políticas institucionais permanentes de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

No que diz respeito à investigação empírica realizada com servidores da PROGRAD, os resultados indicam que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho no contexto investigado se configura como um fenômeno multidimensional, influenciado pela interação entre fatores biológicos, psicológicos, sociológicos, econômicos e ambientais. Entre as dimensões analisadas, as esferas Biológica-Fisiológica e Econômica-Política apresentaram os menores escores, com destaque para o aspecto “disposição física e mental”, que registrou o índice mais baixo entre os itens avaliados.

A análise integrada dos dados quantitativos e qualitativos sugere que esse resultado se relaciona à sobrecarga de trabalho, ao caráter predominantemente sedentário das atividades administrativas e às limitações do ambiente físico de trabalho. Tais elementos indicam que as condições estruturais e organizacionais do trabalho exercem influência significativa na percepção de desgaste físico e mental relatada pelos participantes. Ainda que a estabilidade no emprego seja reconhecida como fator de segurança institucional, a percepção de insuficiência de recursos, as limitações estruturais e a rigidez na organização da jornada evidenciam que a estabilidade funcional não elimina fragilidades relacionadas às condições de trabalho.

Por outro lado, os resultados apontaram escores mais elevados na esfera Sociológico-Relacional, indicando que as relações interpessoais, a cooperação entre colegas e o sentido atribuído ao trabalho desempenham papel relevante na sustentação do bem-estar subjetivo dos servidores. Esses achados evidenciam que o capital relacional presente no ambiente institucional atua como elemento de suporte frente às limitações estruturais identificadas, configurando um cenário em que as fragilidades materiais do trabalho coexistem com formas de fortalecimento simbólico vinculadas às relações sociais estabelecidas no cotidiano laboral.

A articulação entre os resultados da revisão integrativa e os achados da investigação empírica permitiu identificar convergências relevantes entre a literatura científica e a realidade

observada no contexto institucional investigado. Tanto nos estudos analisados quanto nas percepções expressas pelos servidores foram identificadas fragilidades relacionadas às condições estruturais do trabalho, à organização das atividades e às práticas de gestão. De forma semelhante, a literatura e os dados empíricos indicam que estratégias institucionais voltadas à melhoria das condições de trabalho, à ampliação de espaços de escuta e à promoção da saúde podem exercer influência significativa na percepção de qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, as sugestões apresentadas pelos servidores evidenciam alinhamento com os fatores identificados como determinantes da QVT no contexto investigado. Entre as estratégias apontadas destacam-se a ampliação de modalidades flexíveis de trabalho, como o teletrabalho, a adequação da jornada laboral, melhorias na infraestrutura física do ambiente de trabalho e a implementação de iniciativas voltadas à promoção da saúde e do bem-estar no ambiente institucional. A predominância de propostas relacionadas à gestão e à organização do trabalho evidencia que os próprios servidores reconhecem na dimensão institucional um eixo central para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

No que se refere às hipóteses formuladas na pesquisa, os resultados obtidos permitem afirmar que elas foram corroboradas pelos achados do estudo. A primeira hipótese, que propunha que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho estaria associada à interação entre fatores fisiológicos, biológicos, sociais, econômicos e ambientais, foi confirmada pela análise multidimensional da QVT realizada na investigação empírica. A segunda hipótese, que indicava que fatores sociais, econômicos e ambientais exercem influência significativa sobre a QVT, também encontra respaldo nos resultados, especialmente na associação observada entre diferentes esferas analisadas e o escore geral de qualidade de vida no trabalho.

A terceira hipótese, que considerava que a ausência ou fragilidade de estratégias institucionais voltadas à QVT poderia contribuir para uma percepção reduzida de qualidade de vida no trabalho, encontra correspondência nas fragilidades organizacionais identificadas tanto na revisão integrativa quanto na realidade institucional investigada. Por fim, a quarta hipótese foi confirmada ao se verificar que as estratégias sugeridas pelos servidores convergem com os fatores identificados como determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto analisado.

Observa-se que os resultados deste estudo indicam que, no contexto investigado, a Qualidade de Vida no Trabalho não se explica apenas por características individuais ou pela natureza das atividades desempenhadas. Isto, pois, está relacionada às condições institucionais que estruturam a organização do trabalho no serviço público. Nessa conjuntura, a gestão institucional assume papel central na construção de ambientes laborais mais saudáveis, capazes

de equilibrar as demandas organizacionais com a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

Entre as limitações do estudo, destaca-se a realização da investigação empírica em uma única unidade administrativa da universidade analisada, o que restringe a possibilidade de generalização dos resultados para outras unidades ou instituições públicas. Além disso, o delineamento transversal da pesquisa limita a possibilidade de estabelecer relações de causalidade entre os fatores analisados e os desfechos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. No caso da revisão integrativa, também se reconhece que o recorte temporal adotado privilegiou produções mais recentes, o que pode ter limitado a inclusão de estudos anteriores relevantes para a compreensão histórica do tema.

Apesar dessas limitações, o estudo contribui para ampliar a compreensão das condições que permeiam o trabalho técnico-administrativo no serviço público universitário, ao integrar evidências científicas com análise empírica desenvolvida em contexto institucional específico. Recomenda-se que investigações futuras ampliem o escopo de análise para diferentes unidades administrativas e instituições públicas, bem como adotem delineamentos longitudinais capazes de acompanhar a evolução da Qualidade de Vida no Trabalho ao longo da trajetória profissional dos servidores.

Considerando os limites e os alcances dessa pesquisa, algumas possibilidades podem ser indicadas para pesquisas futuras. Inicialmente, recomenda-se a realização de investigações que ampliem o campo empírico da análise, abrangendo diferentes unidades administrativas ou outras instituições públicas de ensino superior. É possível que essa ampliação do contexto institucional contribua para a identificação de padrões e especificidades relacionadas às condições de trabalho e à percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre servidores técnico-administrativos.

Ademais, é pertinente o desenvolvimento de estudos comparativos envolvendo diferentes categorias profissionais no âmbito universitário (servidores técnico-administrativos e docentes), ou ainda entre setores distintos da estrutura organizacional. Esse tipo de investigação pode favorecer a compreensão das possíveis variações na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho em função das características das atividades desempenhadas e das condições organizacionais.

Outra possibilidade refere-se à realização de estudos longitudinais que permitam acompanhar, ao longo do tempo, as mudanças na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, especialmente diante de transformações institucionais, reorganizações administrativas ou implementação de políticas voltadas à promoção da saúde e do bem-estar no ambiente laboral.

Por fim, sugere-se o desenvolvimento de pesquisas voltadas à análise e avaliação de estratégias institucionais destinadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, como políticas de teletrabalho, programas de promoção da saúde, intervenções ergonômicas e iniciativas de gestão participativa. Entende-se que pesquisas com esse enfoque podem contribuir para o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas no setor público e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

REFERÊNCIAS GERAIS

ALMEIDA, Victor Hugo. Aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho e seus impactos no equilíbrio labor-ambiental e na saúde mental do trabalhador. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 17, n. 1, p. e39365, 2022. DOI: <https://doi.10.5902/1981369439365>. Disponível em: [10.5902/1981369439365](https://doi.10.5902/1981369439365).

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; SILVA, Armistrong Martins Da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Rio de Janeiro, p. 205–227, 2019. DOI: <https://doi.10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205>. Acesso em: 31 out. 2024.

AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 35–48, 2010. DOI: <https://doi.10.5329/RECADM.20100901003>. Disponível em: <http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/>. Acesso em: 30 out. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Maria Gilda de Pina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: estudo de caso Enapor. 88f. 2013. Monografia (Graduação). Universidade Jean Piaget de Cabo Verde. Porto da Praia, Cabo Verde. 2013.

BORGES, Marta Maria Souza *et al.* Qualidade de vida no trabalho e Burnout em trabalhadores da estratégia saúde da família. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 44, p. 20220279, 2023. DOI: <https://doi.10.1590/1983-1447.2023.20220279.pt>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/XJhVWLfTDbcPDHN7WQPP5gR/?lang=pt>. Acesso em: 28 jul. 2024.

BORTOLOZO, Aline; SANTANA, Denise Dias. **Qualidade de vida no trabalho**: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. Londrina: Unifil, 2011.

BOULET, Maude; DEXTRAS-GAUTHIER, Julie. Public Organizational Culture's Association With Quality of Working Life: The Mediating Role of Satisfaction With HRM Practices. **Public Personnel Management**, Londres, v. 54, n. 3, p. 418–446, 2025. DOI: <https://doi.10.1177/00910260251318716>.

BOURDIEU, Pierre. *The Forms of Capital*. Westport, CT: Greenwood, 1986.

BRANDÃO, Thays Peres; ARAGÃO, Ailton de Souza; MAGANHOTO, Aline Maria dos Santos. Qualidade de vida no (do) trabalho e as perspectivas dos profissionais da atenção básica no município mineiro. **Revista Científica Multidisciplinar 21**, Jundiaí, v. 3, p. e331210–e331210, 2022. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v3i3.1210>. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/1210>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2005.

BRASIL. **Portaria normativa nº 03 de 07 de maio de 2010.** Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor -NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações, de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Brasília: S, 2010a.

BRASIL. **Portaria nº 1.261, de 5 de maio de 2010.** Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Brasília: Secretaria de Recursos Humanos, 2010b.

BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012.** Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília: Ministério da Saúde, 2012a.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Trata de pesquisas e testes em seres humanos. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2012b.

BRASIL. **Portaria normativa nº 03 de 25 de março de 2013.** Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília: Ministério de Planejamento, orçamento e gestão, 2013.

BRASIL. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016.** Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2016.

BRASIL. **Portaria nº 6.730 de 09 de março de 2020.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020.

BRASIL. **Resolução nº 02 de 19 de setembro de 2023.** Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis, mulheres e homens transexuais, e pessoas transmasculinas e não binárias- e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais - nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. Brasília: Ministério dos Direitos humanos e cidadania, 2023.

BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Brasília: Nações Unidas Brasil, 2025.

CABRAL, Marcos Vinicius Afonso *et al.* Análise dos aspectos gerais e as etapas da revisão de literatura integrativa para profissionais da saúde. **Brazilian Journal of Implantology and**

Health Sciences, Macapá, v. 5, n. 4, p. 2–1469, 2023. DOI: <https://doi.10.36557/2674-8169.2023v5n4p2-1459-1469>. Disponível em: <https://bjih.emnuvens.com.br/bjih/article/view/478>. Acesso em: 5 jun. 2025.

CAPES. **Coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior (CAPES)**. Brasil: Capes, 2026.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Penso, 2021.

CRUZ, Glenda Suellen Matos *et al.* Aspectos psicossociais do trabalho na qualidade de vida de servidores técnicos administrativos. **Revista Multidisciplinar em Saúde**, Cascavel, v. 2, n. 4, p. 277–277, 2021. DOI: <https://doi.10.51161/rem/3050>.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, p. 363–371, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 17 maio 2023.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319–327, 2009. DOI: <https://doi.10.1590/S0102-37722009000300005>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000300005&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 26 out. 2024.

GALVÃO, Francisco Eugênio Soares *et al.* A música como ferramenta de humanização para o serviço público: levantamento de caso na secretaria da saúde de Apuiarés/CE. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 5, p. 6377–6397, 2024. DOI: <https://doi.10.51891/rease.v10i5.14311>.

GARCIA, Érika Rezende; SAMPAIO, Antônio Carlos Freire; PASSOS, Janduhy Camilo. Qualidade de vida no trabalho no serviço público: uma revisão sobre fatores estruturais, organizacionais e estratégias de promoção da saúde. **Revista Saúde e Desenvolvimento Humano**, Canoas, 2026. Disponível em: https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/saude_desenvolvimento/issue/archive.

ÍNGRID GLÓRIA DE QUEIROZ GONÇALVES, Nágila Giovanna Silva Vilela, Luisa Ynara Ferreira de Souza, Daisy Aparecida Braga de Carvalho. Qualidade de vida no trabalho. **ForScience**, [s.l.], v. 9, n. 2, p. e00980–e00980, 2021. DOI: <https://doi.10.29069/forscience.2021v9n2.e980>.

JAMOVI. **The Jamovi Project - open statistical software for the desktop and cloud**. Sydney, Austrália: Jamovi Project, 2024.

LAMONTAGNE, Anthony D *et al.* Job stress as a preventable upstream determinant of common mental disorders: A review for practitioners and policy-makers. **Advances in Mental Health**, Abingdon, v. 9, n. 1, p. 17–35, 2010. DOI: <https://doi.10.5172/jamh.9.1.17>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.5172/jamh.9.1.17>. Acesso em: 25 fev. 2026.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - Qvt: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

NEVES, Tatiana Santos; CAMPOS, Luciana de Freitas; MORAIS, Harriman Aley. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. **Research Society and Development**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 5, p. e13952208–e13952208, 2020. DOI: <https://doi.10.33448/rsd-v9i5.2208>.

OLIVEIRA, Pablo Pedrosa Teixeira De; MINETTI, Luciano José; OLIVEIRA, Luciana Nunes De. Qualidade de Vida no Trabalho: um enfoque no profissional de secretariado executivo de uma instituição federal de ensino superior. **Revista de Gestão e Secretariado**, São José dos Pinhais, v. 3, n. 2, p. 87–105, 2012. DOI: <https://doi.10.7769/gesec.v3i2.132>. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/132>. Acesso em: 9 nov. 2022.

ORSIOLLI, Thâmella Hellen Estefanuto *et al.* Qualidade de vida no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição federal. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 1, p. 1347–1369, 2025. DOI: <https://doi.10.56238/arev7n1-082>.

PEDROSO, Bruno *et al.* Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 885–896, 2015. DOI: <https://doi.10.15446/rsap.v16n6.30224>. Disponível em: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/30224>. Acesso em: 15 fev. 2022.

PPGSAT. **Resolução nº 03/2017, do Conselho de Pesquisa e Pós-graduação**. Dispõe sobre o novo Regulamento do Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, e inserção de anexo único (grade curricular). Uberlândia: Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, 2017.

QUEIROZ, Francisca Lígia Viana de *et al.* **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte**. 130f. 2019. Monografia (Graduação). Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Mossoró. 2019.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2010.

SAMPAIO JUNIOR, Marcos Flávio de Souza; SILVA, Vivianne Mara Ferreira; MORAIS, Harriman Aley. Estresse ocupacional dos servidores técnico-administrativos em educação de uma instituição de ensino federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri utilizando o modelo demanda-controle. **RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar**, São Paulo, v. 2, n. 5, p. e25303, 2021. DOI: <https://doi.10.47820/recima21.v2i5.303>.

SILVA, Lara Cristina Fonseca; LIMA, Fabiana Batistucci; CAIXETA, Ronaldo Pereira. Síndrome de Burnout em profissionais do corpo de bombeiros. **Mudanças**, São Paulo, v. 18, n. 1–2, p. 91–100, 2010. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/download/6083/4443/17865>. Acesso em: 26 out. 2024.

SINDISEP, Sindicato dos Trabalhadores Ativos, Aposentados e Pensionistas do Serviço Público Federal no Estado de Minas Gerais. » **Mais de 600 mil servidores federais se afastaram em 2023, aponta raio-x do serviço público.** Belo Horizonte: 2024.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* Walton's model adaptation for quality of work life evaluation. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395–405, 2009. DOI: <https://doi.10.4025/reveducfis.v20i3.5780>. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780>. Acesso em: 15 abr. 2022.

UBERLÂNDIA. **Pró-Reitoria de Graduação.** Uberlândia: 2024.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What Is It? **Sloan Management Review**, Cambridge, Massachusetts, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973. Disponível em: https://www.academia.edu/attachments/29949855/download_file. Acesso em: 22 abr. 2025.

APÊNDICE 1 – INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS

Número do participante: _____ **Idade:** _____ **Tempo de atuação na PROGRAD:** _____
Identidade de gênero: () Mulher Cis ou Trans () Homem Cis ou Trans () Outros: _____
Setor de atuação: _____ **Escolaridade:** () médio completo () superior incompleto () superior completo
 () especialização () mestrado () doutorado
Possui mais de um vínculo empregatício? () Não () Sim Quantos: _____ **Carga horária de trabalho**
semanal: _____
Turno de Trabalho: () Manhã () Tarde () Manhã e Tarde **Vínculo de Trabalho na Prograd:** _____

TESTE DE EVOCAÇÃO SEMIESTRUTURADO

O que você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?

Descreva como e quais os fatores fisiológicos, biológicos, sociais, econômicos e/ou ambientais que interferem na sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Como você percebe o impacto das relações interpessoais, tanto com os colegas quanto com as chefias, na sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Quais características do seu ambiente físico e dos recursos disponíveis no seu local de trabalho afetam sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Como você vê o equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal, e de que forma isso impacta sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Quais estratégias podem ser implementadas para melhorar a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

APÊNDICE 2 – TERMO DE COMPROMISSO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público: um estudo na Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia-MG”, sob a responsabilidade dos(as) pesquisadores(as) Érika Rezende Garcia (mestranda), Antônio Carlos Freire Sampaio (orientador) e Janduhy Camilo Passos (coorientador).

Nesta pesquisa nós estamos buscando investigar os aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a partir da percepção dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia/MG (PROGRAD), identificando as suas possíveis repercussões sobre o ambiente funcional.

O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido pela pesquisadora Érika Rezende Garcia, após convite participação na pesquisa, em uma sala privativa da PROGRAD, em horário de trabalho, mas sem prejudicar as atividades laborais, neste momento ainda não foi realizada nenhuma coleta de dados

Você tem o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar da pesquisa (conforme item IV da Resolução nº 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução nº 510/2016). A coleta de dados ocorrerá no período entre 01/02/2025 a 30/04/2025.

Na sua participação, você irá responder uma entrevista, que será gravada em áudio. A entrevista se divide em três momentos, na primeira parte farei 10 questões fechadas com características sociais, demográficas e do trabalho, a seguir serão 6 questões abertas sobre Qualidade de Vida no seu Trabalho e por último farei quarenta e duas questões fechadas sobre a Qualidade de Vida no seu Trabalho, essa entrevista terá duração aproximada de trinta minutos.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Nós, pesquisadores, atenderemos às orientações das Resoluções nº 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: f e nº 510/2016, Capítulo VI, Art. 28: IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. As gravações serão transcritas e mesmo assim serão mantidas arquivadas em um HD externo e serão tomadas todas as medidas para a manutenção do sigilo por tempo indeterminado.

Os resultados da pesquisa serão publicados, e ainda assim a sua identidade será preservada. Para isso utilizaremos números como forma de caracterização do participante e a apresentação dos dados ocorrerá de forma agrupada.

Os riscos consistem em na possibilidade de quebra de sigilo, de anonimato e da privacidade. Para minimizá-los, serão tomados os seguintes cuidados: a) preservação do anonimato com a utilização de número para identificação dos/das participantes; b) sigilo e eliminação de quaisquer informações que possam permitir a identificação das/dos participantes; c) agendamento da entrevista em horário que garanta a privacidade para os/as participantes; d) garantia de que a pesquisadora é habilitada no emprego do método de construção dos dados estando atentos aos sinais verbais e não verbais de desconforto e assegurando aos participantes a liberdade para não responder questões que considerem constrangedoras, suspendendo a entrevista imediatamente em caso de necessidade de acolhimento da/o participante.

Os benefícios serão ajudar a identificar fragilidades específicas que afetam a QVT dos servidores, permitindo a implementação de medidas corretivas. Com base nos resultados podem ser implementadas práticas que melhorem o ambiente de trabalho e aumentem a satisfação do servidor, o que pode contribuir para maior produtividade e eficiência nas funções. O embasamento científico da pesquisa poderá ser subsídio para o compartilhamento das estratégias com outros setores da Universidade e com outras instituições buscando a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você, assinada e rubricada pelos(as) pesquisadores(as).

Em qualquer momento, caso tenha qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Érika Rezende Garcia, Telefone: 34 9166-9106, e-mail: erika.garcia@ufu.br; Antônio Carlos Freire Sampaio; Telefone: 34 (34)3215-6712, e-mail: antonio.sampaio@ufu.br e Janduhy Camilo Passos; Telefone: (34)99202-2211; e-mail: camilo@ufu.br, no Instituto de Geografia, Geociências e Saúde Coletiva – Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, Campus Santa Mônica - Bloco 1H - Sala 1H35 - Av. João Naves de Ávila, 2121 - Bairro Santa Mônica. Telefone: (34) 3239-4044. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você tem direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Para obter orientações quanto aos direitos dos(as) participantes de pesquisa, acesse a cartilha disponível no *link*: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131; ou pelo *e-mail* cep@propp.ufu.br. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos(as) participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(a) pesquisador(a)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do(a) participante de pesquisa

Rubrica do(a) Participante

Rubrica do(a) Pesquisador(a)

ANEXO 1 – COMPROVANTE DO ACEITE PARA PUBLICAÇÃO DO ARTIGO 1

Notificações

×

[SDH] Decisão editorial

2026-02-27 10:21 AM

Prezados autores,

Foi tomada uma decisão sobre o artigo submetido à revista Saúde e Desenvolvimento Humano, "Qualidade de vida no trabalho no serviço público: uma revisão sobre fatores estruturais, organizacionais e estratégias de promoção da saúde".

A decisão é: Aceito para publicação. O manuscrito passará pela fase de edição e posteriormente será enviado aos autores para aprovação final.

Agradecemos o interesse em publicar na Revista Saúde e Desenvolvimento Humano.

Atenciosamente,

Lidiane Filippin

Saúde e Desenvolvimento Humano http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/saude_desenvolvimento

ANEXO 2 – COMPROVANTE DE SUBMISSÃO DO ARTIGO 2

Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde

Submissões

Fila 1 **Arquivado** Ajuda

Minhas Submissões Designadas **Filtros** **Nova Submissão**

| | | | | |
|-------|--|------------------|-------------------|---|
| 81689 | Garcia et al. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIÇO PÚBLICO UNIVERSITÁRIO | Submissão | Visualizar | ▼ |
|-------|--|------------------|-------------------|---|

ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO *TOTAL QUALITY OF WORK LIFE* (TQWL-42)

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas de cada questão.

| F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho? | | | | |
|--|--------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| Muito Ruim | Ruim | Nem ruim nem boa | Boa | Muito Boa |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |

| | | | | |
|--|--------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B3.2 – Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Mais ou Menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha? | | | | |

| | | | | |
|---|--------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho etc.) do seu cargo são adequadas? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo? | | | | |
| Nada | Muito pouco | Mais ou Menos | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim? | | | | |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho? | | | | |
| Muito Insatisfeito (a) | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 4 – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA COM SERES HUMANOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público: um estudo na Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia-MG

Pesquisador: ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 84525224.9.0000.5152

Instituição Proponente: Universidade Federal de Uberlândia/ UFU/ MG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.277.493

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos documentos Informações Básicas da Pesquisa nº 2450588 e Projeto Detalhado (Projeto_detalhado.docx), postados em 06/11/2024.

INTRODUÇÃO

O protocolo de pesquisa intitulado "Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público: um estudo na Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia-MG", a ser desenvolvido em sede de Programa de Pós-Graduação, pretende investigar os aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, a partir da percepção dos servidores da Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia/MG, identificando as suas possíveis repercussões sobre o ambiente funcional. De acordo com os pesquisadores, "o tema da saúde no trabalho tem ganhado destaque entre os órgãos públicos, empresas e instituições do setor. Nesse contexto, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU), instituição pública que se organiza em diferentes setores, abriga a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) [...] A partir das considerações realizadas, o presente estudo justifica-se pela necessidade de examinar o nível de satisfação com a QVT, mediante a percepção dos servidores da PROGRAD. Isto, pois, enquanto prática de gestão, a QVT possui as seguintes perspectivas: o bem-estar dos próprios

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA**



Continuação do Parecer: 7.277.493

curso normal do estudo (Resolução CNS nº 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas e adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro); e enviar a notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) apresentando o seu posicionamento.

- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. No caso de projetos do Grupo I ou II, apresentados à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador também deve informá-la, enviando o parecer aprobatório do CEP, para ser anexado ao protocolo inicial (Resolução nº 251/97, item III.2.e).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|--|------------------------|-------------------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2450588.pdf | 06/11/2024 16:33:38 | | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | 2024_tcle_capazes_maiores_18_anos_12082024.docx | 06/11/2024 16:33:27 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |
| Folha de Rosto | Folha_de_rosto.pdf | 06/11/2024 16:27:04 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |
| Outros | Curriculo_lattes.docx | 06/11/2024 16:26:56 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |
| Outros | TERMO_DE_COMPROMISSO_DA_EQUIPE_EXECUTORAassinado.pdf | 06/11/2024 16:26:28 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | declaracao_coparticipante_assinado.pdf | 06/11/2024 16:26:07 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Projeto_detalhado.docx | 06/11/2024 16:25:53 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |
| Outros | Instrumento_coleta_dados.docx | 01/11/2024 14:41:30 | ANTONIO CARLOS FREIRE SAMPAIO | Aceito |

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLANDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA



Continuação do Parecer: 7.277.493

Não

UBERLANDIA, 09 de Dezembro de 2024

Assinado por:
Eduardo Henrique Rosa Santos
(Coordenador(a))

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLANDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br