

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE
AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR - PPGSAT

MARIA TEREZA DIVALDA CARNEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES E TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR:
REVISÃO INTEGRATIVA**

UBERLÂNDIA

2024

MARIA TEREZA DIVALDA CARNEIRO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES E TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR:
REVISÃO INTEGRATIVA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós -
Graduação Mestrado Profissional em Saúde
Ambiental e Saúde do Trabalhador, do Instituto
de Geografia (PPGSAT), da Universidade
Federal de Uberlândia, como requisito
obrigatório à obtenção do Título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Cristina de
Moura Ferreira

UBERLÂNDIA

2024



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 - www.ppgat.ig.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:	18/12/2024	Hora de início:	08h:00	Hora de encerramento:	10h:43
Matrícula do Discente:	12212GST023				
Nome do Discente:	Maria Tereza Divalda Carneiro				
Título do Trabalho:	Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes e Técnico-Administrativos das Universidades Federais de Ensino Superior: Revisão Integrativa				
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
Carla Denari Giuliani	UFU
Elias José Oliveira	UFU
Newton Ferreira de Paula Júnior	UEG
Maria Cristina de Moura Ferreira (Orientadora da candidata)	UFU

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dra. Maria Cristina de Moura Ferreira 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 a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), 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 **Newton Ferreira de Paula Júnior, Usuário Externo**, em 12/01/2025, às 18:24, 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 **Maria Cristina de Moura Ferreira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 16/01/2025, às 13:53, 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 **Elias José Oliveira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 17/01/2025, às 11:18, 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 **Carla Denari Giuliani, Professor(a) do Magistério Superior**, em 27/01/2025, às 15:48, 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 **6000919** e o código CRC **4827E953**.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

C289q
2024

Carneiro, Maria Tereza Divalda, 1984-
Qualidade de vida no trabalho de docentes e técnico-administrativos das universidades federais de ensino superior [recurso eletrônico] : revisão integrativa / Maria Tereza Divalda Carneiro. - 2024.

Orientadora: Maria Cristina de Moura Ferreira.

Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.5016>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Família - Saúde e higiene. I. Ferreira, Maria Cristina de Moura, 1959-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. III. Título.

CDU: 613.9

André Carlos Francisco
Bibliotecário-Documentalista - CRB-6/3408

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) remete a fatores ligados à mobilização, ao compromisso social e à preocupação com o bem-estar do trabalhador na execução de sua atividade, objetivando uma efetividade profissional. No meio universitário brasileiro constatou-se que, nos últimos anos, houve uma expressiva soma de investimentos na educação superior pública federal. Há certamente uma estreita relação entre a dinâmica da economia e o desenvolvimento da educação superior que, por conseguinte, relaciona-se com o aumento pelo interesse do tema da QVT acerca da satisfação no trabalho de seus servidores. Dessa maneira, observa-se a necessidade de estudos focados na mensuração da QVT dos servidores lotados nas Instituições de Ensino Superior (IES). Recentemente, a QVT vem ganhando cada vez mais importância e relevância, uma vez que as atividades desempenhadas, tanto pelos técnicos-administrativos quanto pelos docentes, contribuem e refletem na qualidade dos serviços prestados para a comunidade acadêmica e ao público externo. O objetivo da pesquisa é analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Docentes e Técnicos Administrativos no Ensino Público Superior Federal, relacionada às publicações científicas no interstício de 2012 a 2022, a partir dos percursos teórico- metodológicos e das discussões estabelecidas, de acordo com o estudo qualitativo de Revisão Integrativa de Literatura (RIL). Os resultados permitiram inferir que, de modo geral, a análise obtida da QVT dos servidores técnico-administrativos é mais satisfatória do que em relação aos servidores docentes. No entanto, ao examinar as amostras nos estudos, nota-se que não são suficientes para se realizar uma análise pormenorizada e aprofundada das Instituições de Ensino Superior estudadas, visto que os estudos foram aplicados em pequenos grupos ou setores específicos das instituições. Diante disso, conclui-se pela necessidade da continuidade e ampliação das pesquisas nas instituições pesquisadas, aplicando preferencialmente a abordagem metodológica quantitativa-qualitativa, de modo a obter maior validade e confiabilidade nos resultados. Além disso, sugere-se a adição de novos instrumentos de avaliação e de indicadores externos às análises das pesquisas de modo a impactar positivamente o resultado das investigações. Outrossim, recomenda-se que as Instituições de Ensino Superior invistam em Programas de QVT, para priorizar a boa organização do trabalho, evitando a sobrecarga laboral, para criar um ambiente de trabalho mais humanizado, aumentando a qualidade de vida dos servidores.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); Docentes; Técnico-Administrativos; Servidores Públicos; Instituição Federal de Ensino Superior.

ABSTRACT

The Quality of Work Life (QWL) refers to factors related to mobilization, social commitment, and concern for the well-being of workers in the performance of their duties, aiming to achieve professional effectiveness. In the Brazilian university context, it has been observed that, in recent years, there has been a significant increase in investments in federal public higher education. There is, undoubtedly, a close relationship between the dynamics of the economy and the development of higher education, which, consequently, correlates with the growing interest in QWL regarding the job satisfaction of employees. In this sense, there is a recognized need for studies focused on measuring the QWL of employees assigned to Higher Education Institutions (HEIs). In recent years, QWL has gained increasing importance and relevance, as the activities carried out by both technical-administrative staff and faculty members contribute to and influence the quality of services provided to the academic community and the external public. The objective of this research is to analyze the Quality of Work Life (QWL) of Faculty and Technical-Administrative Staff in Federal Public Higher Education, based on scientific publications from 2012 to 2022. This analysis is guided by theoretical-methodological approaches and the discussions established, according to a qualitative Integrative Literature Review (ILR). The results suggest that, overall, the perception of QWL among technical-administrative staff is more satisfactory than that of faculty members. However, an examination of the sample used in the studies reveals that it is insufficient to conduct a comprehensive and in-depth analysis of the studied Higher Education Institutions, as the studies were applied to small groups or specific sectors within the institutions. Therefore, it is concluded that there is a need to continue and expand research in the studied institutions, preferably using a quantitative-qualitative methodological approach, to obtain greater validity and reliability in the results. Furthermore, it is recommended to incorporate new evaluation instruments and external indicators in the research analysis to positively impact the investigation outcomes. Additionally, it is suggested that Higher Education Institutions invest in QWL Programs aimed at prioritizing effective work organization, preventing work overload, and fostering a more humanized work environment, thereby improving the quality of life of their employees.

Keywords: Quality of Work Life (QWL); Faculty; Administrative Staff; Civil Servants, Federal Higher Education Institution.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DIRQS – Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor

IES - Instituição de Ensino Superior

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

IGUFU – Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia

MEC – Ministério da Educação

PASS – Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal

PICOD-acrônimo para P: população/pacientes; I: intervenção; C: comparação/controle; O: desfecho/outcome; D: desenho do estudo

PPGSAT – Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador

PQVT - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

PRISMA - Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-análises

PROGEP – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

QV- Qualidade de Vida

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RJU – Regime Jurídico Único

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal

ST – Saúde do Trabalhador

SUS – Sistema Único de Saúde

TAE – Técnico-Administrativo em Educação

TAE’S - Técnicos-administrativos em Educação

UFU – Universidade Federal de Uberlândia

PNSST – Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

PNSTT – Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

RIL– Revisão Integrativa da Literatura

TQWL - Total Quality of Work Life

WHOQOL - The World Health Organization instrument to evaluate quality of life

WRQoL- Work-Related Quality of Life

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figuras

FIGURA 1 Dotações orçamentárias da União para Educação Superior e Matrículas de Graduação Presencial nas Instituições Federais - 1945-2021.....	24
FIGURA 2 Processo de Revisão Integrativa	26
FIGURA 3 Descrição da Primeira Etapa da Revisão Integrativa.....	29
FIGURA 4 Processo de seleção dos estudos.....	31
FIGURA 5 Fluxograma Prisma.....	32
FIGURA 6 Síntese do Conhecimento da RIL para os Docentes, Uberlândia – MG, 2024.....	62
FIGURA 7 Síntese do Conhecimento da RIL para os Técnicos Administrativos, Uberlândia - MG, 2024.....	63

Gráfico

GRÁFICO 1 Dotações Orçamentárias da União para Educação Superior e Matrículas de Graduação Presencial nas Universidades (1945-2021).....	24
---	----

Quadros

QUADRO 1 Evolução do entendimento de QVT, Uberlândia – MG, 2024.....	18
QUADRO 2 Modelos Teóricos em Qualidade de Vida no Trabalho, Uberlândia – MG, 2024.....	19
QUADRO 3 Critérios para inclusão e exclusão de acordo com a aceitação ou rejeição do artigo, Uberlândia-MG, 2024.....	30
QUADRO 4 Características dos estudos selecionados para a revisão integrativa, Uberlândia – MG, 2024.....	33
QUADRO 5 Lista das Revistas selecionadas e respectivas Áreas de Conhecimento, Uberlândia – MG, 2024.....	39
QUADRO 6 Caracterização dos artigos quanto ao tipo de IES, Região (localização) e objeto (amostra) do estudo, Uberlândia – MG, 2024.....	40
QUADRO 7 Modelos e abordagens adotados para estudar a QVT, Uberlândia – MG, 2024.....	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Justificativa.....	11
1.2 Delimitação do Problema.....	12
1.3 Objetivos.....	14
1.3.1 <i>Objetivo Geral</i>	14
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Breve Contextualização histórica da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	14
2.2 Conceitos de QVT.....	16
2.3 Modelos de QVT.....	19
2.4 QVT no serviço público federal.....	20
2.4.1 <i>Perfil dos servidores do Executivo Federal das IES</i>	22
2.4.2 <i>QVT nas Instituições de Ensino Superior Brasileiras</i>	23
3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS.....	25
3.1 Tipo de Estudo.....	25
3.2 Revisão Integrativa de Literatura.....	25
3.3 Etapas da RIL.....	25
3.3.1 <i>Primeira Etapa- Identificação do tema e seleção da questão de pesquisa</i>	26
3.3.2 <i>Segunda Etapa – Estabelecimentos dos critérios de inclusão e exclusão</i>	29
3.3.3 <i>Terceira Etapa – Identificação dos estudos selecionados</i>	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	33
4.1 Quarta Etapa – Categorização dos Resultados.....	33
4.2 Quinta Etapa – Análise e Interpretação dos Resultados.....	39
4.2.1 <i>Escolhas teórico-metodológicas nos estudos da QVT de Docentes e Técnicos Administrativos nas Universidades e Instituições Federais de Ensino Superior</i>	44
4.2.2 <i>Descrição das percepções de QVT de Docentes e Técnicos Administrativos</i>	49

4.2.3 Aspectos mais abordados da QVT de Docentes e Técnicos Administrativos.....	59
4.3 Sexta Etapa – Síntese do Conhecimento.....	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	67
ANEXO A – Servidores TAE- distribuição em autarquias e fundações federais.....	75
ANEXO B - Servidores Cargo de Professor do Magistério Superior - distribuição em autarquias e fundações federais.....	83
ANEXO C - Formulário para Coleta de Dados para Pesquisa Bibliográfica (Ferreira, 2008).....	91

1 INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa

A discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma necessidade contemporânea, visto que no âmbito da Saúde do Trabalhador, seja na esfera privada ou pública, tem sido prejudicada em decorrência da globalização ao longo dos anos, com as constantes modificações desde a Revolução Industrial até os dias atuais com o surgimento da Indústria 4.0, impactando o cenário do ambiente de trabalho e os trabalhadores envolvidos (Sakurai; Zuchi, 2018).

Diante disso, surgiram diversas pesquisas, dentre elas a de Elton Mayo, Maslow e Herzberg. Mayo destaca em seus estudos, o homem e seu comportamento com as relações de trabalho. A concepção da hierarquia das necessidades é trazida por Maslow enquanto Herzberg trouxe estudos sobre a satisfação no trabalho e motivação. (Veloso; Schirrmeyer; Limongi-França, 2008; Queiroz, 2014).

Para Santos e Riguetti (2011), o trabalhador é um indivíduo que possui desejos e necessidades que devem ser analisados e levados em consideração, visto que influenciam o comportamento e o desempenho dos trabalhadores da organização. No tocante aos aspectos relacionados à saúde física e mental no ambiente de trabalho, Amorim (2010) afirma que tais aspectos impactam diretamente o nível de produtividade dos trabalhadores, influenciando nos resultados da organização.

Nesse sentido, Rodrigues (2014) ressalta que, em meados de 1960, no intuito de analisar e compreender a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e seu impacto nas organizações, surgiram estudos relacionados a esse tema, dentre eles: Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Nadler e Lawler (1983). Os modelos trazidos por esses estudiosos ressaltaram a sua preocupação com o tema QVT ao abranger grandes dimensões do trabalho humano, tais como as condições organizacionais, condições físicas e ambientais, envolvendo a gestão, o clima e as ações praticadas por toda a administração (Amorim, 2010).

Para Limongi-França (2008), a construção da QVT ocorre quando se olham as organizações e as pessoas na totalidade e nesse sentido o autor conceitua a QVT como o conjunto das ações de uma organização que abrangem as inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho com a implementação de melhorias. Não obstante, o fato desse conceito ter surgido no âmbito privado, igualmente se tornou importante para o setor público,

notadamente depois da década de 90, com a construção de um novo modelo de gestão, no qual o cidadão é visto como um cliente/consumidor. Diante disso, evidencia-se, segundo Garcia (2010), a busca pelo comprometimento e melhorias nos resultados por parte dos trabalhadores, independentemente da esfera pública ou privada.

A QVT tem suscitado a atenção de muitos pesquisadores em diversas áreas do conhecimento diante da crescente demanda de problemas que afloram no ambiente profissional, comprometendo a qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho, social e familiar, inclusive, a qualidade dos serviços prestados, refletindo no produto ou serviço oferecido pela instituição. A escolha do tema desta pesquisa, justifica-se pela sua essencialidade para qualquer organização que tenha por meta o comprometimento com a satisfação, desenvolvimento e produtividade dos seus trabalhadores, assim como planejar e implantar programas de qualidade de vida no trabalho, já que a QVT tem sido foco de relativamente poucos trabalhos acadêmicos, principalmente, com aplicação em universidades e instituições públicas de ensino superior.

Para que as pessoas desenvolvam um trabalho de qualidade, precisam estar motivadas e, para isso, precisam sentir-se satisfeitas com o trabalho que realizam e com o reconhecimento que recebem. Diante das considerações realizadas e da atualidade do tema tratado, tendo em vista que a QVT se relaciona como uma dimensão na satisfação da atividade laboral, de modo a fornecer como fundamental para qualquer organização um local de trabalho mais adequado e propício aos trabalhadores, busca-se analisar as publicações científicas referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores nas Universidades e Instituições Federais de Ensino por meio de uma revisão integrativa de literatura.

1.2 Delimitação do Problema

A satisfação no trabalho consiste em um sentimento de bem-estar resultante da interação de vários aspectos ocupacionais com as condições gerais de vida. Trata-se de um processo complexo e dinâmico cada vez mais valorizado pelos estudiosos do comportamento organizacional, em função de sua influência na saúde do trabalhador, que, por consequência, impacta na qualidade dos serviços prestados.

Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) têm crescido significativamente nos últimos anos. No entanto, o perfil das práticas de QVT em órgãos públicos brasileiros permanece pouco explorado. Dessa forma, este estudo busca verificar, nas publicações científicas, como a temática da qualidade de vida no trabalho tem sido abordada no âmbito das Universidades e Instituições Federais de Ensino Superior, por meio de uma revisão integrativa de literatura. Devido à preocupação constante nos últimos anos em relação à QVT, no tocante à motivação e satisfação dos servidores no ambiente laboral e, por consequência, a intenção de garantir bons resultados na prestação dos serviços para a população, demonstra-se a relevância do presente estudo.

A Qualidade de vida no trabalho nas organizações, seja na esfera pública ou privada, deve estar comprometida em identificar as dificuldades de seus funcionários de modo a buscar o equilíbrio e o bem-estar no ambiente de trabalho, estimulando a criatividade, inovação, a valorização advinda do reconhecimento do trabalho exercido, aumentando a sua satisfação e motivação com o trabalho, trazendo o aumento da qualidade e da produtividade no serviço (Beuron; Garlet; Scherer, 2017).

Se no setor privado a temática QVT tem historicamente maior inserção e presença, no setor público ela permanece uma questão incipiente e um campo científico de interesse ainda restrito (Alves; Ferreira; Tostes, 2009). No serviço público, são comumente identificadas diversas questões enfrentadas pelos servidores, tais como cansaço, estresse, sobrecarga de atividades, ambiente turbulento, falta de motivação e dificuldades em ajustar a vida profissional com a pessoal e/ou familiar. Essas preocupações transitam em torno das questões tratadas no âmbito do que se costuma falar de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (Beuron; Garlet; Scherer, 2017).

Segundo Ferreira (2008), são identificados muitos indicadores que demonstram o comprometimento da QVT dos servidores, tais como: absenteísmo, aumento crescente de acidentes de trabalho, licenças para tratamento de saúde, doenças ocupacionais, queda da produtividade, repetidos erros e falhas na execução das tarefas delegadas, baixos salários e crescente insatisfação profissional identificados pela rotatividade dos funcionários, desperdício de materiais devido a erros e falhas cometidas nos processos de trabalho, problemas relacionados a ergonomia e aos equipamentos de trabalho em decorrência de procedimentos inadequados.

Portanto, considera-se a importância deste projeto para compreender o atual panorama do tema da QVT no contexto das Universidades e Instituições Federais de Ensino Superior, contribuindo para subsidiar estudos futuros que abordem a QVT no âmbito do Ensino Público Superior brasileiro.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

- Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Docentes e Técnicos Administrativos no Ensino Público Superior Federal brasileiro, apresentada por meio de Revisão Integrativa da Literatura.

1.3.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

(1). Identificar as tendências teórico-metodológicas nos estudos da QVT nas Instituições de Ensino Superior brasileiras;

(2). Descrever as percepções de QVT de Docentes e Técnicos Administrativos nessas instituições;

(3). Verificar e apontar os aspectos mais recorrentes sobre QVT de Docentes e Técnicos Administrativos que são abordados na literatura pesquisada.

Esses objetivos evidenciam a intenção de traçar um panorama geral sobre a QVT nesse contexto, destacando as principais tendências teórico-metodológicas nos estudos, as percepções dos profissionais e os aspectos mais discutidos nas pesquisas existentes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve contextualização histórica da qualidade de vida no trabalho (QVT)

Segundo Garcia (2010), foi na esfera privada que se originou e evoluiu progressivamente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), notadamente, no ambiente corporativo. Em um cenário de competição global, a QVT tem sido utilizada no intuito de

aumentar o nível de satisfação dos trabalhadores, de modo que os tornem mais comprometidos com os processos e os objetivos organizacionais.

O interesse pela temática da QVT não é recente. Em 1927, o psicólogo Elton Mayo observava como os fatores sociais influenciavam no desempenho da atividade laboral. Após a crise de 1930, em associação aos movimentos sindicais, surgia a QVT. O termo QVT, propriamente dito, começou a ser utilizado na década de 1950, com a investigação científica de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, no qual buscava compreender a conexão entre indivíduo, trabalho e organização, considerando os aspectos relacionados à segurança, saúde, integração social e a estabilidade no trabalho, objetivando amenizar o sofrimento da vida dos trabalhadores, a partir da reestruturação das tarefas (Arellano; França, 2002; Fernandes, 2017; Cavalcante *et al.*, 2018).

Todavia, foi a partir da década de 1970 que a QVT passou a receber maior atenção. Nesta época, os países ocidentais foram tomados por uma crise econômica, direcionando a atenção à sobrevivência das grandes organizações, imersas na crise estrutural nos padrões de acumulação taylorista – fordista, buscando-se novas alternativas para a competição que se apresentava (Ferreira; Alves; Tostes, 2009).

Na década de 1980, diante de um cenário internacional demasiadamente competitivo e repleto de pressões inflacionárias e políticas, somado à pressão popular oriunda dos movimentos sociais e das lutas trabalhistas iniciadas no século XIX, houve um processo de reestruturação do trabalho que visava alavancar a produtividade como forma de promover o desenvolvimento econômico (Arellano; França, 2002). Nos EUA foram criados centros de estudos a fim de desenvolver projetos na área da QVT, visando definir seu significado e os modos como poderia ser utilizada em prol das organizações (Garcia, 2010).

Quando as organizações perceberam que os resultados financeiros eram significativos em decorrência do incentivo e promoção do bem-estar no trabalho, com a melhoria das condições laborais e dos benefícios assistencialistas referentes à saúde e segurança do trabalho, expandiram-se diversos estudos na área da QVT. Partindo desse pressuposto, na década de 1990, países como o Brasil, México, Índia e Inglaterra, aderiram a esse movimento (Garcia, 2010).

Os diversos estudos trouxeram modelos que foram elaborados por dimensões e indicadores, almejando auferir as condições de bem-estar no ambiente de trabalho, no intuito

de subsidiar os processos decisórios e as ações gerenciais. Como exemplos, temos os modelos Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westhey (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Fernandes (1996), dentre outros (Klein; Pereira, Lemos, 2019).

A maioria dos estudos denotam que a QVT surgiu como uma reação ao modelo taylorista-fordista. Originada na abordagem comportamental, a QVT busca a humanização no trabalho, de modo a possibilitar o bem-estar e a participação dos trabalhadores nos processos de decisões. Percebe-se, assim, que tais iniciativas decorreram por exigência da sociedade, com o aumento das preocupações com os direitos civis e a responsabilidade social das organizações (Veloso; Schirrmeister; Limongi-França, 2007).

No Brasil, os estudos e as ações direcionadas para a QVT foi acompanhada pela abertura tardia da economia, paralelo aos movimentos sociais e as reformas constitucionais. As organizações foram estimuladas a ampliar a produtividade para assegurar a sua sobrevivência, oferecendo, ao mesmo tempo, condições que possibilitassem a implantação de programas voltados para a QVT. Diante desse cenário, o movimento da QVT ganhou força no país (Arellano; França, 2002; Fernandes, 2017).

2.2 Conceitos de QVT

A QVT tem se tornado nos últimos anos um elemento de estudo de diversos pesquisadores, cuja finalidade é buscar alternativas para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações, tendo em vista que a organização se torna mais produtiva quanto melhores as condições de trabalho e de vida dos indivíduos.

Dessa maneira, a preocupação com a QVT deve estar presente em todas as instituições tanto públicas quanto privadas. Devido a isso a Gestão de Pessoas deve estar preparada quanto a esse assunto, visto que o objetivo da Gestão Pública é oferecer serviços de qualidade as pessoas e quem presta tais serviços deve receber os melhores incentivos quando se trata de qualidade de vida e saúde, principalmente ao se notar que a saúde física e mental das pessoas no ambiente de trabalho impacta diretamente na sua produtividade e nos resultados da organização.

Hackman e Lawler (1971) desenvolveram uma definição de QVT que se concentraria na percepção do indivíduo, que estaria ligada à obtenção da satisfação do trabalhador através do desempenho de suas atividades, considerando sua variedade, autonomia, identidade da tarefa e feedback, bem como a convivência com os outros trabalhadores.

Fernandes (1996) conceitua a QVT como uma conexão dinâmica e eventual de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos presentes no ambiente laboral, apresentando fatores que influenciam a cultura e interferem no clima organizacional, impactando no aumento ou diminuição da produtividade da organização e no nível de satisfação dos seus trabalhadores, resultante do engajamento de todas as partes no processo.

Para Rodrigues (1994), a QVT é definida como uma política que engloba elementos sociais e técnicos, formadores do fluxo de organização do trabalho, com enfoque na satisfação e bem-estar do trabalhador, execução das atividades no ambiente laboral.

Para Ferreira, Reis e Pereira (1999), no âmbito da QVT, merece destaque o trabalho de Abraham H. Maslow, responsável pela hierarquia das necessidades básicas: fisiológicas, segurança, amor, estima e autorrealização. Rodrigues (1994) ressalta que a QVT tem sido uma preocupação constante desde os primórdios da humanidade, com outros nomes e em outros contextos, no entanto, sempre voltada para a facilitação do bem-estar do trabalhador na execução de suas atividades.

Conforme Limongi-França (2008), os programas de QVT, na prática apresentarão bons resultados quando passarem por um processo de valorização dos seus colaboradores diante de suas expectativas e necessidades que por consequência resulta em maior desenvolvimento de seu potencial, melhorando a qualidade de vida e atendendo aos desejos dos usuários dos serviços e produtos, além de criar uma vantagem competitiva para a organização.

Amorim (2010) destacou que os estudos até então realizados em QVT eram apenas focados em aspectos relacionados ao bem-estar no trabalho e que depois, passou-se a buscar a solução de problemas relacionados ao enriquecimento da tarefa (ex: estímulo à criatividade no trabalho, redução da impessoalidade nas relações laborais e a participação nas decisões) e dessa maneira, o tema da QVT passa a ser considerado como uma vantagem competitiva no planejamento estratégico tendo em vista que trata de atrair e manter profissionais de qualidade.

Para Venson *et al.* (2013), a QVT só faz sentido quando discutida num sentido mais amplo, ao incluir a qualidade das relações de trabalho e deixando de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer, trazendo, dessa maneira, consequências na saúde das pessoas e da organização.

Segundo Srivastava e Kanpur (2014), a QVT relaciona-se a um conjunto de condições ou práticas da organização, as quais são promovidas por uma gestão democrática,

enriquecimento do trabalho e tratamento digno para os funcionários e segurança no trabalho. A QVT entra como forma de aumentar a produtividade para a organização e para a qualidade de vida dos funcionários. Para esses autores, a QVT refere-se à motivação, satisfação, envolvimento e comprometimento dos funcionários em relação ao seu trabalho.

Os autores Cabral e Zeni (2016) criticam que as organizações não devem buscar vantagem competitiva apenas por meio de altos investimentos nos setores financeiros ou de marketing, mas sim, devem investir nas pessoas abrangidas por esses setores e que são as responsáveis pelo crescimento e desenvolvimento das organizações.

O Quadro abaixo apresenta as concepções evolutivas da QVT na visão de Fernandes (1996):

QUADRO 1 – Evolução do entendimento de QVT, Uberlândia - MG, 2024.

Ano	Foco Principal	Características da QVT
1959/1972	Variável	A QVT era entendida como uma variável caracterizada pelo impacto do trabalho sobre o indivíduo.
1969/1974	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	QVT significava um conjunto de métodos ou técnicas para melhorar as condições de trabalho e tornar este mais produtivo e satisfatório.
1975/1980	Movimento	A QVT era compreendida como movimento, uma ideologia sobre a natureza do trabalho e a relação entre os trabalhadores e a empresa. Utiliza os termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial”, como ideias do movimento.
1979/1982	Tudo	QVT era vista como tudo, um recurso global para problemas de qualidade, produtividade e outros problemas organizacionais.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes, a QVT nada representará.

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024 adaptada de Fernandes (1996).

Como visto, é vasta e crescente a produção de estudos voltados à temática da QVT, tendo seu surgimento concentrado na esfera privada. Por outro lado, a gestão da QVT no setor público é considerada incipiente, mostrando-se carente de iniciativas voltadas à estruturação e implantação de tais programas. Tal cenário necessita ser revertido, para que os trabalhadores com bons níveis de QVT possam exercer suas funções com mais afinco, resultando na otimização dos serviços prestados e favorecendo a satisfação dos cidadãos-usuários.

Tendo em vista os diversos enfoques tão distintos de QVT, percebe-se que há um ponto de convergência entre os autores. De acordo com Fernandes (1996), os conceitos de QVT estão voltados, ao mesmo tempo, para melhorar a satisfação do trabalhador e a sua produtividade na empresa. Dessa maneira, a implantação de programas de QVT permite proporcionar benefícios, conciliando interesses e objetivos dos trabalhadores e das organizações.

2.3 Modelos de QVT

Conforme expõe Queiroz (2014), considerando a importância do assunto para as organizações, foram desenvolvidos por diversos autores, ferramentas e modelos para mensurar os níveis de QVT nas empresas e instituições e dentre estes, destacam-se: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westhey (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), Fernandes (1996), Limongi-França (1996), Freitas e Souza (2009) e Ferreira (2011).

O Quadro 2 a seguir detalha sinteticamente os modelos existentes de alguns pesquisadores e suas dimensões.

QUADRO 2. Modelos Teóricos em Qualidade de Vida no Trabalho, Uberlândia - MG, 2024.

Autores	Dimensões consideradas
Walton (1973)	Apontou oito categorias, baseadas em: 1) compensação justa e adequada; 2) segurança e saúde nas condições do trabalho; 3) oportunidade para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas; 4) possibilidade para o crescimento contínuo e profissional; 5) integração social na organização; 6) constitucionalismo na organização; 7) trabalho e espaço total da vida; 8) relevância social no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Indicaram em 5 dimensões a tarefa como significativa para a satisfação no trabalho: 1) variedade de habilidades; 2) autonomia; 3) identidade da tarefa; 4) <i>feedback</i> ; 5) significado da tarefa.
Westley (1979)	1) política; 2) econômica; 3) psicológica; 4) sociológica.
Nadler e Lawer (1983)	1) Participação dos funcionários nas decisões; 2) reestruturação do trabalho pelo enriquecimento de tarefas; 3) inovação no sistema de recompensa; 4) melhoria no ambiente de trabalho.
Werther e Davis (1983)	1) organizacional; 2) ambiental; 3) comportamental. Principal preocupação: natureza do cargo. Fatores que afetam, a QVT: supervisão, condições de execução de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargos.

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024 adaptada de Araújo *et al.* (2015).

QUADRO 2. Modelos Teóricos em Qualidade de Vida no Trabalho, Uberlândia - MG, 2024. (continuação)

Autores	Dimensões consideradas
Huse e Cummings (1985)	1) participação do trabalhador; 2) projeto de cargos; 3) inovação no sistema de recompensas; 4) funções e estruturas organizacionais abertas.
Fernandes (1996)	Fatores que tornam cargos satisfatórios: 1) condições de trabalho; 2) saúde; 3) moral; 4) compensação; 5) participação; 6) comunicação; 7) imagem da empresa; 8) relação chefe/subordinado; 9) organização do trabalho.
Limongi-França (1996)	BPSO-96 (dimensões da visão biopsicossocial): 1) biológica, 2) psicológica, 3) social, 4) organizacional.
Freitas e Souza (2009)	Discorre sobre os fatores que diminuem a percepção da QVT na visão dos funcionários, detalhando a natureza (fatores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos), os sintomas (injustiça, insegurança, isolamento, anomia) as soluções (união dos trabalhadores, posições políticas, agentes de mudança, grupos de autodesenvolvimento), os indicadores (insatisfação, greves, sabotagem, sensação de isolamento, absenteísmo e turnover, desinteresse pelo trabalho) e as propostas que visam humanizar o ambiente de trabalho.
Ferreira (2011)	Abordagem teórico-metodológica da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT) - apresentando dois níveis analíticos distintos e complementares – macroergonômico (bem-estar e mal-estar no trabalho: Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Sócioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional, e Elo Trabalho-Vida Social.) e microergonômico (duas dimensões: custo humano do trabalho - CHT e estratégias de mediação individual e coletiva - EMIC).

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024 adaptada de Araújo *et al.* (2015).

Desta forma, foram resumidamente apresentados acima os diversos modelos teóricos de QVT, a partir da visão de diferentes autores, encontrados em pesquisas sobre a temática.

2.4 QVT no serviço público federal.

Segundo Queiroz (2014), a temática da QVT nas instituições públicas possui grande representatividade tendo em vista a importância das instituições públicas em prestar um serviço eficiente à comunidade e para isso a QVT e a satisfação dos servidores públicos deve ser buscada da mesma maneira que na esfera privada.

Diante do grande número de cidadãos-usuários que estão cada vez mais conscientes dos seus direitos em relação aos serviços prestados pelos órgãos do Governo, mostra-se como uma

questão crucial o aperfeiçoamento dos serviços e da QVT entre dirigentes e gestores diante das atuais exigências que marca o início do século XXI (Ferreira,2006).

De modo específico, os gestores públicos possuem algumas dificuldades em desempenhar suas funções, devido a limitações legais como orçamento restrito, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores (Amorim,2010).

Nesse sentido, Frossard (2009) propõe que políticas de gestão que tenham como referência a QVT sejam mais valorizadas para que a integração do servidor com a instituição seja mais harmoniosa, de modo a trazer mais benefícios para ambos, como a melhoria na qualidade no processo produtivo e no rendimento do servidor (abrangendo a sua integridade mental e física).

Brunelli (2008) aponta que a falta de motivação no trabalho gera sérios problemas para as organizações com a perda da qualidade e produtividade, assim como para os funcionários, tais como o estresse, absenteísmo, baixa produtividade, problemas com a saúde física e mental, diminuição no desempenho e no comprometimento com o trabalho. Infelizmente, a figura do servidor público é associada constantemente com a má vontade, incompetência e falta de comprometimento.

Devido a isso é de extrema importância compreender o processo de QVT nas organizações públicas, visto que é necessário entender o comportamento das pessoas nessas organizações para poderem ser desenvolvidas práticas de gestão de pessoas de modo melhorar a eficiência e produtividade em consonância com as aspirações, desejos e necessidades dos servidores, implementando ou aperfeiçoando as práticas que estabeleçam programas voltados a QVT (Brandão; Bastos,1993).

Os programas voltados à QVT (PQVT) são importantes para integrar de maneira equilibrada os objetivos individuais dos servidores com os objetivos organizacionais da instituição pública.

A partir de 2007 foi estabelecido o compromisso de construir e implantar uma Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – PASS, com sólida base legal, sustentada por um sistema de informação em saúde do servidor composta por uma rede de unidades e serviços e a garantia de recursos financeiros específicos para a implementação de ações e projetos, ocorrendo por consequência, a criação do SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde

do Servidor e do CGASS – Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, regulamentados pelo Decreto n.º 6.833, de 29 de abril de 2009.

Em 2013, foi emitida a Portaria Normativa n.º 03, de 25 de março de 2013, instituindo 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.

O servidor é considerado fundamental para o processo de administração da qualidade, motivação e comprometimento para que os funcionários tenham um bom desenvolvimento e, por conseguinte, desempenho salutar enquanto ente público (Damasceno; Alexandre, 2012). Como bem enfatiza Estefano (1996), os servidores públicos são a ligação entre as organizações públicas e os cidadãos-usuários e por executarem o contato diretamente com estes, o desempenho de suas funções vai impactar na imagem e satisfação que o cliente terá da qualidade do serviço público prestado.

Não obstante, que o estudo do tema QVT nas organizações públicas é uma questão ainda pouco explorada, adstrita a um campo científico de interesse restrito, nota-se a necessidade de verificar a percepção dos servidores públicos federais no que se refere à QVT (ex: tarefas, processos, condições físicas e mentais, os planos de cargos e salários, envolvimento entre servidor e gestor), analisando, por exemplo, os programas de qualidade de vida no trabalho existentes ou não; a satisfação ou insatisfação referente às condições de trabalho; as preocupações com as motivações e necessidades que impactam na prestação dos serviços à sociedade, de modo a trazer contribuições acerca dessa temática e assim, possibilitando às organizações públicas a formulação de proposições, buscando proporcionar um melhor entendimento no desenvolvimento das ações/atividades voltadas em atenção à qualidade de vida no trabalho do servidor federal.

2.4.1 Perfil dos servidores do Executivo Federal das IES

Consoante o Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, temos hoje no Poder Executivo Federal o correspondente a 570.426 servidores civis ativos, sendo 86,03%, servidores do Regime Jurídico Único (Brasil, 2023).

No âmbito do Ministério da Educação (MEC), os técnicos-administrativos em Educação encontram-se vinculados ao Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE.

Em março de 2024, temos o quantitativo de 129.343 servidores Técnico-Administrativos em Educação, com vínculo Ativo Permanente, distribuídos nas Autarquias e Fundações Federais, sob o regime jurídico único (RJU). Desse montante, temos cargos de escolaridade de níveis fundamental, médio e superior. Do sexo feminino, temos 68.264 servidoras e do sexo masculino temos 61.079 servidores. No que se refere ao cargo de escolaridade de ensino fundamental, temos no total 4.229 servidores, sendo 1.241 do sexo feminino e 2.988 do sexo masculino. Em relação ao cargo de escolaridade de ensino médio, temos no total 79.684 servidores, sendo 39.730 do sexo feminino e 39.954 do sexo masculino. Em relação ao cargo de escolaridade de ensino superior, temos no total 45.430 servidores, sendo 27.293 do sexo feminino e 18.137 do sexo masculino (ANEXO A - Servidores TAE-distribuição em autarquias e fundações federais).

Ainda no âmbito do Ministério da Educação (ME), o cargo de Professor do Magistério Superior encontra-se vinculado ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Em Março de 2024, temos 85.894 servidores ativos permanentes no cargo de Professor do Magistério Superior, distribuídos nas Autarquias e Fundações Federais. Desse montante, temos 39.306 do sexo feminino e 46.588 do sexo masculino (ANEXO B - Servidores Cargo de Professor do Magistério Superior - distribuição em autarquias e fundações federais).

Diante do cenário acima retratado, observa-se a importância e a necessidade da realização de estudos referentes a mensuração dos níveis de QVT dos servidores técnico-administrativos e pesquisadores nas IES, tendo em vista o impacto nas atividades por eles exercidas, como exemplo, na qualidade dos cursos ofertados, na produção científica e no trâmite das diversas atividades administrativas e técnicas no âmbito das IES.

2.4.2 QVT nas Instituições de Ensino Superior Brasileiras.

Não obstante, que a maioria das pesquisas na área de QVT esteja relacionada ao âmbito privado, nas Instituições Federais de Ensino Superior, tem surgido o interesse acerca da satisfação dos seus servidores, principalmente, diante do cenário anteriormente retratado no item anterior.

Há certamente uma estreita relação entre a dinâmica da economia e o desenvolvimento da educação superior que, por conseguinte, relaciona-se com o aumento pelo interesse do tema da QVT acerca da satisfação no trabalho de seus servidores. A destinação de recursos para a

educação superior, no Orçamento da União, contemplou, ao longo do tempo, majoritariamente a própria rede federal.

O gráfico a seguir apresenta as dotações orçamentárias federais para a educação superior no período de 1945 a 2021 (Martins, 2023, p.27), em valores constantes de dezembro de 2021 (atualização pelo IGP-DI, da Fundação Getúlio Vargas, único índice que permite tão grande retroação no tempo e o número de matrículas presenciais) em cursos de graduação das instituições federais de ensino. Para todo esse período, as dotações orçamentárias assim atualizadas totalizam uma soma expressiva: cerca de R\$ 1,3 trilhão.

Figura 1 – Dotações orçamentárias da União para Educação Superior e Matrículas de Graduação Presencial nas Instituições Federais - 1945-2021



Fonte: Brasil (2023)

Diante desse panorama, observa-se a necessidade de estudos focados na mensuração da QVT dos servidores lotados na IES. Recentemente, a QVT vem ganhando cada vez mais importância e relevância, uma vez que as atividades desempenhadas, tanto pelos TAE quanto pelos docentes, contribuem e refletem na qualidade dos serviços prestados para a comunidade acadêmica e ao público externo.

Em nosso país, no âmbito das IES, especialmente as universidades públicas, possuem um papel importante para o progresso do país, tendo em vista a sua importância na ciência e

tecnologia produzidas quanto pela formação dos quadros de profissionais de nível superior, assim como de mestres e doutores.

Dessa maneira, denota-se a importância das políticas adotadas pela gestão de pessoas das IES, no sentido de promover eficientemente a capacitação e promoção dos servidores por meio de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, que impactam no nível de satisfação no trabalho e na qualidade de vida.

3. METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

3.1 Tipo de Estudo

Trata-se de um estudo de Revisão Integrativa da Literatura (RIL) relacionada às publicações científicas no interstício de 2012 a 2022, a fim de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Docentes e Técnicos Administrativos no Ensino Público Superior Federal brasileiro, destacando as principais tendências teórico-metodológicas nos estudos, as percepções dos profissionais e os aspectos mais discutidos nas pesquisas existentes.

3.2 Revisão Integrativa de Literatura.

A Revisão Integrativa da Literatura é um método cuja finalidade é sintetizar resultados obtidos em pesquisas sobre um tema ou questão, de maneira sistemática, ordenada e abrangente (Cook; Mulrow; Haynes, 1997; Botelho; Cunha; Macedo, 2011).

Dentre os métodos de revisão, a Revisão Integrativa da Literatura (RIL) inclui a análise de pesquisas relevantes no intuito de sintetizar o estado de conhecimento, para permitir a compreensão de determinado fenômeno, além de indicar lacunas científicas a serem preenchidas por novos estudos (Broome, 2006; Botelho; Cunha; Macedo, 2011). Dessa maneira, possibilita a síntese de vários estudos já publicados e permite a geração de novos conhecimentos pautados nos resultados apresentados pelas pesquisas anteriores.

3.3 Etapas da RIL

Botelho, Cunha e Macedo (2011) pontuam que o processo de revisão deve ser conduzido considerando etapas bem definidas, as quais se encontram na Figura 1, adiante disposta. Com base no referido processo, a primeira etapa engloba a definição do problema, a questão de pesquisa e as estratégias a serem adotadas nas buscas, com os termos utilizados e bases de dados (Broome, 2006; Botelho; Cunha; Macedo, 2011).

Figura 2 - Processo de Revisão Integrativa



Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024 adaptada de Botelho *et al.* (2011).

- 1ª etapa: definição do problema, da questão da pesquisa e das estratégias a serem adotadas nas buscas, identificando os termos utilizados e base de dados.
- 2ª etapa: definição dos critérios de inclusão e de exclusão.
- 3ª etapa: elaboração de um roteiro composto pelos itens: autor, ano, título, resumo e referência de cada estudo. A partir da leitura deste conteúdo, associado aos critérios de aceitação/rejeição anteriormente mencionados, procedeu-se à seleção de textos.
- 4ª etapa: será realizada a categorização, mediante análise das publicações selecionadas, com atenção à frequência dos aspectos contidos nos resultados dos estudos.
- 5ª etapa: discussão dos resultados.
- 6ª etapa: elaboração de um documento que descreva detalhadamente a revisão integrativa realizada, expondo as propostas para estudos futuros.

A seguir serão explanadas as etapas da RIL realizadas até a sua conclusão e considerações finais.

3.3.1. Primeira etapa - Identificação do tema e seleção da questão da pesquisa.

A primeira etapa engloba a definição do problema, da questão da pesquisa e das estratégias a serem adotadas nas buscas, identificando os termos utilizados e base de dados. Dessa forma, esta etapa iniciou-se com a definição de um problema e a formulação de uma

pergunta de pesquisa (Mendes; Silveira; Galvão, 2008). Cada passo seguinte deve estar relacionado com a pergunta de pesquisa, que deve ser clara e específica (Silveira; Galvão, 2005; Ursi, 2005).

A definição do problema e a formulação da pergunta foi realizada conforme a sigla PICOD, no qual a letra (P) considera a população alvo; a letra (I) considera o interesse da intervenção ou a área de interesse; a letra (C) compara os tipos de intervenção ou grupos; a letra (O) é para obter resultados e considerar os efeitos a serem alcançados com a intervenção e, por fim, a letra (D) está relacionado ao desenho do estudo: estudos quantitativos, qualitativos ou mistos (Santos; Pimenta; Nobre, 2007).

Ao aplicar a sigla PICOD, chegou-se à questão norteadora da pesquisa: “Qual a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores Docentes e Técnicos Administrativos das Universidades e Instituições Federais de Ensino Superior de acordo com o estudo qualitativo de Revisão Integrativa da Literatura?”

Em seguida, foram definidos os termos de busca para o levantamento bibliográfico, de acordo com a estratégia a seguir.

Para encontrar os artigos com os termos de busca descritos anteriormente, seguiu-se a estratégia composta pelas seguintes etapas fundamentais:

1) Definição dos Termos de Busca.

Utilizar os seguintes termos combinados por operadores booleanos:

- “qualidade de vida no trabalho” OR “QVT” (para captar variações de terminologia).
- “público” OR “serviço público” (para focar no contexto de serviço público).
- “ensino superior” (para delimitar o contexto do ensino superior).

A combinação dos termos foi realizada usando os operadores lógicos AND e OR, da seguinte forma: (“qualidade de vida no trabalho” OR “QVT”) AND (“público” OR “serviço público”) AND “ensino superior”.

2) Seleção das Plataformas de Busca.

- Web of Science (via Periódicos CAPES) – Base de dados com artigos de alto impacto.

- Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) – Reúne documentos e artigos científicos relevantes na área de saúde e qualidade de vida.
- SciELO – Permite o acesso a artigos de periódicos de relevância científica na América Latina, incluindo Brasil.
- Google Scholar – Ferramenta abrangente para localizar trabalhos acadêmicos de diversas fontes.

3) Aplicação dos Filtros de Busca:

- Período de Publicação: Filtrado os resultados para publicações entre 2012 e 2022.
- Tipo de Documento: Artigos científicos, sendo excluídos dissertações, teses ou outras publicações, como resumos de eventos.

4) Execução das Buscas nas Plataformas:

- Inserido os termos de busca nas bases, utilizando os operadores booleanos (AND, OR) conforme a sintaxe específica de cada plataforma.

5) Revisão e Seleção dos Artigos:

- Analisados os títulos, resumos e palavras-chave dos artigos recuperados para garantir que estivessem alinhados com os objetivos da pesquisa.

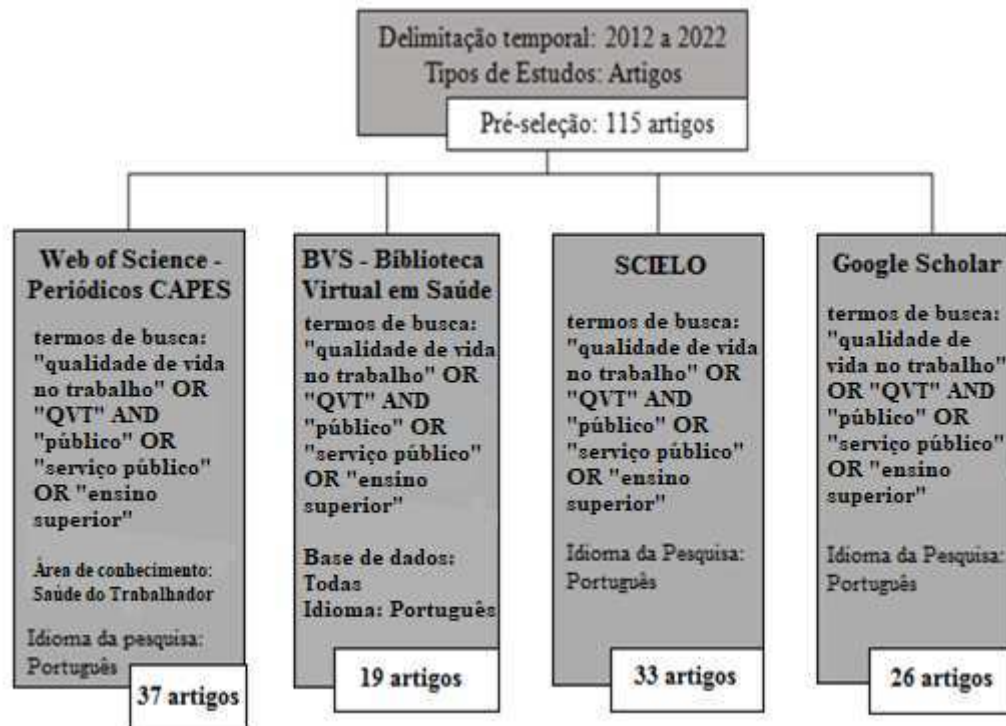
6) Organização dos Resultados:

- Organizado os artigos selecionados com relevância para o estudo.

Essa estratégia garante a recuperação de artigos relevantes para a análise de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no ensino superior público e facilita a replicação da busca em diferentes bases de dados.

A estratégia acima aplicada resultou na seleção prévia de 115 artigos científicos, publicados entre 2012 e 2022. Na plataforma Web of Science – Periódicos CAPES, foram encontrados 37 artigos. Na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), foram encontrados 19 artigos. Na SciELO, foram encontrados 33 artigos e, na Google Scholar, foram encontrados 26 artigos (Figura 3).

Figura 3 - Descrição da Primeira Etapa da Revisão Integrativa



Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024

3.3.2 Segunda Etapa - Estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão.

A segunda etapa do processo foi iniciada com a definição dos critérios de inclusão e de exclusão, sendo que os estudos devem atender simultaneamente a todos os critérios de inclusão e, em contrapartida, assim, foram rejeitados os artigos científicos que apresentassem algum critério de exclusão.

A seguir segue o quadro com os critérios de inclusão e exclusão conforme a aceitação ou rejeição dos artigos.

QUADRO 3. Critérios para inclusão e exclusão conforme a aceitação ou rejeição do artigo, Uberlândia-MG, 2024.

ACEITAÇÃO	REJEIÇÃO
Estudos que tratam diretamente da qualidade de vida no trabalho.	Estudos que não tratam diretamente da qualidade de vida no trabalho.
Estudos publicados na íntegra.	Estudos não estavam integralmente publicados.
Estudam que abordam a qualidade de vida no trabalho em Instituições Públicas Federais de Ensino Superior.	Estudos que abordavam o meio privado e universidades estaduais.
Estudos que abordam o cenário brasileiro.	Estudos que enfocam a realidade de outros países.
Estudos que tenham sido publicados no período de 2012 a 2022.	Estudos duplicados.

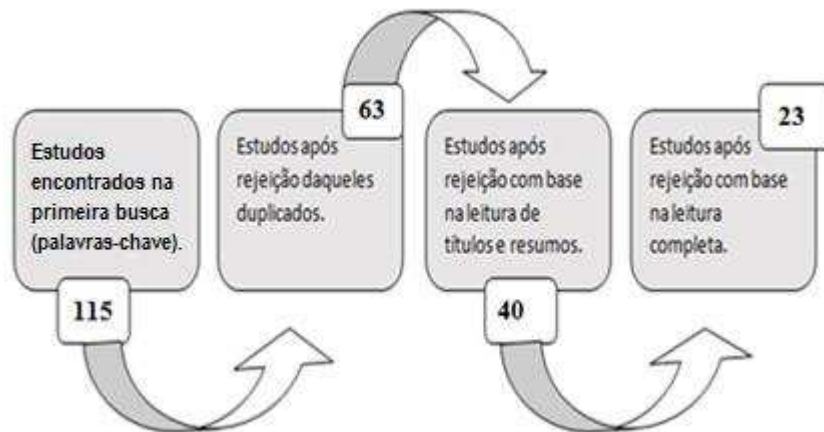
Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024.

3.3.3 Terceira etapa - Identificação dos estudos selecionados.

A partir da leitura dos 115 artigos pré-selecionados, associado aos critérios de aceitação/rejeição anteriormente mencionados, procedeu-se à seleção dos estudos. Neste estágio, 92 artigos foram rejeitados por se enquadrarem em algum dos critérios de rejeição: 52 por estarem em duplicidade, 34 não tratavam diretamente da QVT, 04 por abordarem universidades estaduais e 02 por tratarem do meio privado e não tratar exclusivamente da QVT. Deste modo, o processo de seleção dos textos para compor a revisão foi finalizado com a aceitação de 23 artigos (Figura 4).

Com a seleção final de 23 artigos, utilizou-se o instrumento de coleta de dados intitulado por Formulário para Coleta de Dados para Pesquisa Bibliográfica (Moura-Ferreira, 2008), composto pelos seguintes itens: autor, ano, título, tipo de estudo, metodologia, resultados e conclusões de cada estudo (ANEXO C).

Figura 4 - Processo de seleção dos estudos

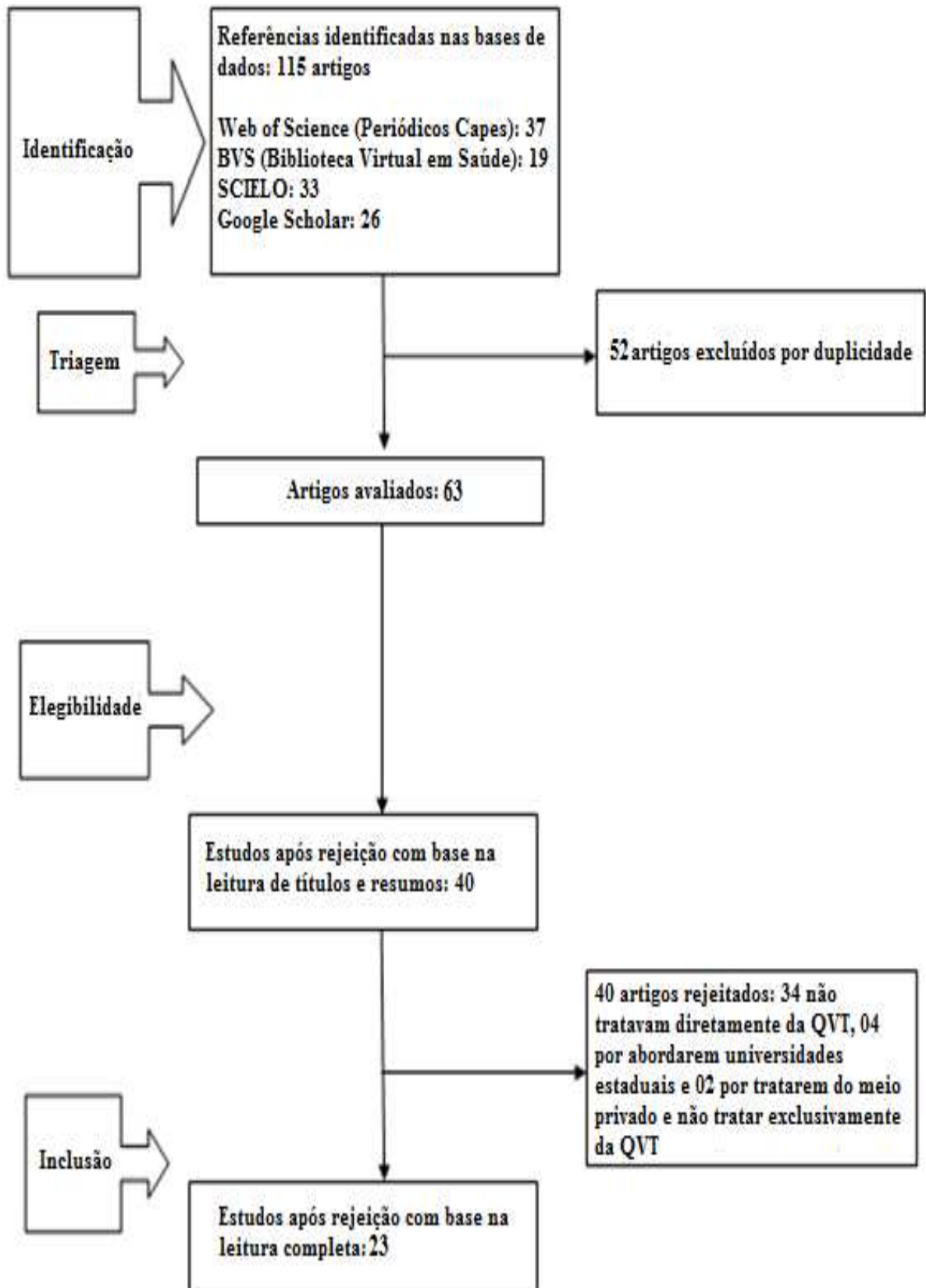


Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024

Na busca e seleção dos artigos e documentos nas bases de dados, foi utilizado o fluxograma PRISMA, desde o início, determinando a quantidade de artigos recuperados com a aplicação das estratégias de busca em cada base, até o fim, delimitando a quantidade de artigos que ficou na amostra de revisão.

Para revisões integrativas, o fluxograma PRISMA pode ser adaptado da forma que for melhor para o pesquisador (Galvão *et. al.*, 2015), conforme demonstrado na Figura 5 a seguir.

Figura 5 - Fluxograma Prisma



4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Quarta Etapa – Categorização dos Resultados

Na quarta etapa, conforme proposto por Botelho *et al.* (2011), procedeu-se à categorização, mediante análise das publicações selecionadas, com atenção à frequência dos aspectos contidos nos resultados dos estudos.

A operacionalização da busca resultou na seleção de 23 (vinte e três) artigos detalhadamente descritos no Anexo C, instrumento de coleta de dados intitulado por Formulário para Coleta de Dados para Pesquisa Bibliográfica (Ferreira, 2008), com todos os critérios estabelecidos.

Abaixo seguem elencados de forma sintética os 23 (vinte e três) artigos selecionados no Quadro 4.

QUADRO 4. Características dos estudos selecionados para a Revisão Integrativa, Uberlândia - MG, 2024.

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2012	Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em Enfermagem	Identificar e classificar as expressões de satisfação no desempenho do trabalho docente de enfermagem.	Lemos e Passos	Revista Mineira de Enfermagem (Reme)
2013	Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN	Identificar os atributos descritivos e valorativos de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando os aspectos conceituais previstos nos modelos teóricos, bem como analisar até que ponto os atributos apontados por professores do Ensino Público Superior estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos.	Oliveira, Filho, Souza, Paiva, Momo & Padilha	Revista de Administração da Unimep

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

QUADRO 4. Características dos estudos selecionados para a Revisão Integrativa, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2015	Qualidade de vida e satisfação no trabalho de funcionários públicos técnico administrativos da Universidade Federal de Santa Maria	Avaliar a qualidade de vida dos funcionários da Universidade Federal de Santa Maria e a satisfação no trabalho dos mesmos.	Vey, Daronco, Silva, Souza, Braz, Temp, Rubin & Rosa	Revista Saúde (Santa Maria)
2015	Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior	Divulgar os resultados de um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes do Ensino Superior.	Pizzio e Klein	Revista Educação & Sociedade
2015	Percepção do trabalho docente em uma universidade da Região Norte	Conhecer a percepção da experiência do trabalho docente em cursos de saúde de uma universidade federal da região Norte do Brasil.	Lago, Cunha & Borges	Revista Trabalho, Educação e Saúde (TES)
2016	Docência em Enfermagem: Avaliação da Qualidade de Vida	Avaliar a qualidade de vida dos docentes do curso de enfermagem.	Mesquita, Lopes, Sardinha, Sena, Galvão & Coutinho	Revista de Enfermagem UFPE OnLine
2016	A qualidade de vida no trabalho de portadores de necessidades especiais: Um estudo de caso com técnico-administrativos da Universidade Federal Rural do Semi-Árido	Investigar a qualidade de vida no trabalho - QVT de pessoas com necessidades especiais, tendo como base o modelo teórico de Walton (1973) para analisar a satisfação dessas pessoas em relação a aspectos considerados relevantes ao bom desenvolvimento de seu trabalho.	Silva	Revista Includere

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

QUADRO 4. Características dos estudos selecionados para a Revisão Integrativa, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2017	Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)	Realizar um diagnóstico das percepções sobre QVT entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) pesquisados e comparar essas percepções de acordo com as variáveis cargo, sexo, campus em que trabalha, escolaridade, tempo de serviço e remuneração.	Garcia	Revista Organizações em Contexto - ROC
2017	Qualidade de Vida no serviço público: Uma avaliação em uma instituição de ensino superior	Analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção de servidores de uma organização pública.	Klein, Lemos, Pereira & Beltrame	REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre).
2018	Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: autopercepção dos servidores de uma Universidade Federal	Identificar a autopercepção dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria, quanto ao seu bem-estar no trabalho; e ainda, sugerir atividades com abordagens multidisciplinares visando a melhoria da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho dos servidores.	Vieira, Madruga, Ávila & Beuron	Revista HOLOS
2019	Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento.	Identificar o impacto da saúde na qualidade de vida (QV) e qualidade da vida profissional (QVT) de professores universitários.	Sanchez, Barbosa, Guimarães & Porto	Revista Ciência e Saúde Coletiva
2019	Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários	Analisar a qualidade de vida no trabalho de docentes de uma universidade pública.	Araújo, Fé, Oliveira, Moura & Silva	Revista De Enfermagem Do Centro-Oeste Mineiro (RECOM)

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

QUADRO 4. Características dos estudos selecionados para a Revisão Integrativa, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2019	Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores públicos	Investigar junto aos trabalhadores quais aspectos que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho e oferecer elementos para o desenvolvimento de ações futuras que contribuam para um ambiente laboral de bem-estar e satisfação.	Benevenute, Souza & Carvalho	Revista ORG & DEMO (Organizações e Democracia)
2019	Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso sobre Instituições Públicas Federais de Ensino Superior	Trazer à atenção para a qualidade de vida no trabalho estudando novas formas de administrar e organizar o trabalho de servidores de instituições públicas federais na área de educação. Estudando o nível de satisfação, juntamente com o comportamento organizacional, fatores como motivação, liderança e trabalho em equipe que também formam base para um ambiente de trabalho saudável e com qualidade de vida.	Matias e Moura	Revista Exacta – Engenharia de Produção
2019	Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior	Analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino Superior- IFES localizada em Mossoró/RN.	Alves, Correia & Silva	Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

QUADRO 4. Características dos estudos selecionados para a Revisão Integrativa, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2019	Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda - MT	Visa analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda, com relação à segurança do trabalho, saúde ocupacional e prevenção de acidentes, assim como sua origem e evolução histórica, aspectos conceituais, fatores determinantes.	Aguiar, Carvalho & Gomes	Research, Society and Development
2019	Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina	Identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).	Nunes, Gonçalves, Schweitzer, Tolfo & Espinosa	Revista Avaliação (Campinas; Sorocaba)
2020	Qualidade de vida no trabalho: O caso de uma Instituição Federal de Ensino	Investigar a percepção dos servidores de uma instituição federal de ensino em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de forma a subsidiar o estabelecimento de estratégias de melhoria.	Parcianello, Estivalet & Oliveira	Revista E&G - Economia e Gestão
2020	Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais	Avaliar a percepção da QVT dos técnico-administrativos em educação de uma instituição federal de ensino superior localizada na região do Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais.	Neves, Campos & Moraes	Research, Society and Development (Res., Soc. Dev.)

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

QUADRO 4. Características dos estudos selecionados para a Revisão Integrativa, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2021	Qualidade de vida no serviço público federal: um diagnóstico da biblioteca central da Universidade Federal de Alagoas.	Diagnosticar a satisfação dos servidores da Biblioteca Central da Universidade Federal de Alagoas, em relação às ações voltadas para qualidade de vida. Amostra: 42 servidores lotados nas diversas divisões da BC/UFAL.	Monte Costa e	Revista Eletrônica de Administração - REA
2021	Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores técnico-administrativos	Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), campus Mossoró/RN.	Nunes, Carvalho, Pinheiro, Sousa & Vale	Revista de Administração de Empresas Eletrônica - RAEE
2022	Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): Estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais	Objetivou identificar os níveis de QVT em uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais, a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).	Paula, Marques, Beraldo, Couto & Gonçalves	Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL
2022	A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás	Investigar a existência de relação entre a percepção de QVT e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal de Goiás.	Tsuboi Rosim e	Revista Regae - Revista de Gestão e Avaliação Educacional

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

4.2 Quinta Etapa - Análise e Interpretação dos Resultados.

Na quinta etapa, o pesquisador guiado pelos achados, realiza a interpretação dos dados e, com isso, pode levantar as lacunas de conhecimento existentes e sugerir pautas para futuras pesquisas (Mendes; Silveira; Galvão, 2008; Melnyk; Fineout-Overholt; Stillwell; Williamson, 2010; Ganong, 1987 apud Botelho, Cunha; Macedo, 2011).

A seguir, a discussão dos achados, ou seja, a discussão dos resultados.

Em discussão preliminar, observa-se nos estudos selecionados a variedade temática anunciada por Klein (2019), visto que as publicações ocorreram em revistas de diversos ramos do conhecimento e suas áreas correlatas: Administração; Educação; Engenharia de Produção; Saúde Coletiva; Ciências da Saúde; Enfermagem; Ciências Sociais Aplicadas, além de revistas com temas interdisciplinares. Diante disso, notam-se as diferentes abordagens advindas de diversas áreas do saber em relação à discussão da QVT, trazendo cada uma com aspectos relevantes sobre o assunto discutido, conforme exposto no quadro a seguir.

QUADRO 5 - Lista das Revistas selecionadas e respectivas Áreas de Conhecimento, Uberlândia - MG, 2024.

Revista	Área de Conhecimento
Revista Mineira de Enfermagem (Reme)	Enfermagem e áreas correlatas
Revista de Administração da Unimep	Administração
Revista Saúde (Santa Maria)	Saúde
Revista Educação & Sociedade	Educação e Sociedade
Revista Trabalho, Educação e Saúde (TES)	Educação e Saúde
Revista de Enfermagem UFPE OnLine	Enfermagem e áreas correlatas
Revista Includere	Temas interdisciplinares
REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)	Administração
Revista Organizações em Contexto - ROC	Administração e Economia
Revista HOLOS	Temas Interdisciplinares
Revista Ciência e Saúde Coletiva	Ciência e Saúde Coletiva
Revista De Enfermagem Do Centro-Oeste Mineiro (RECOM)	Enfermagem e áreas correlatas
Revista ORG & DEMO (Organizações e Democracia)	Educação e áreas afins
Revista Exacta – Engenharia de Produção	Engenharia de Produção
Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL	Administração e áreas afins
Revista Research, Society and Development	Temas Interdisciplinares
Revista Avaliação (Campinas; Sorocaba)	Educação Superior
Revista E&G - Economia e Gestão	Administração e áreas afins

Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

QUADRO 5 - Lista das Revistas selecionadas e respectivas Áreas de Conhecimento, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Revista	Área de Conhecimento
Revista Research, Society and Development (Res., Soc. Dev.)	Temas Interdisciplinares
Revista Eletrônica de Administração - REA	Administração e áreas afins
Revista de Administração de Empresas Eletrônica - RAEE	Administração e áreas afins
Revista Regae - Revista de Gestão e Avaliação Educacional	Gestão Escolar, Políticas e Avaliação Educacionais

Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024.

Dentre o total de 23 (vinte e três) estudos selecionados, na área da Administração, temos oito publicações, sendo que a Revista Gestão Universitária na América Latina (GUAL) possui dois artigos publicados. A seguir, temos cinco artigos publicados na área da saúde, cinco na área da educação, quatro artigos em temas interdisciplinares e um artigo na área de Engenharia de Produção.

Em relação às IES e sua localização (Região), temos quinze artigos publicados que se referem às Universidades Federais, seis que se referem aos Institutos Federais e dois que não foram especificados nos artigos publicados, se trata de uma Universidade ou Instituto Federal, conforme quadro a seguir.

QUADRO 6. Caracterização dos artigos quanto ao tipo de IES, Região (localização) e objeto (amostra) do estudo da RIL, Uberlândia - MG, 2024.

Ano	Título	IES	Localização (Região)	Amostra (Objeto de Estudo)
2012	Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em Enfermagem.	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO	Sudeste	Docente
2013	Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN.	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	Nordeste	Docente

Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024

QUADRO 6. Caracterização dos artigos quanto ao tipo de IES, Região (localização) e objeto (amostra) do estudo da RIL, Uberlândia - MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	IES	Localização (Região)	Amostra (Objeto de Estudo)
2015	Qualidade de vida e satisfação no trabalho de funcionários públicos técnico administrativos da Universidade Federal de Santa Maria.	Universidade Federal de Santa Maria	Sul	Técnico Administrativo
2015	Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior.	Universidade Federal do Tocantins (UFT)	Centro-Oeste	Docente
2015	Percepção do trabalho docente em uma universidade da Região Norte.	Instituto Federal (não especificado no artigo)	Norte	Docente
2016	Docência em Enfermagem: Avaliação da Qualidade de Vida.	Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	Nordeste	Docente
2016	A qualidade de vida no trabalho de portadores de necessidades especiais: Um estudo de caso com técnico-administrativos da Universidade Federal Rural do Semi-Árido.	Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA	Nordeste	Técnico Administrativo
2017	Qualidade de Vida no serviço público: Uma avaliação em uma instituição de ensino superior.	Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRS	Sul	Docente e Técnico Administrativo
2017	Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)	Nordeste	Técnico Administrativo

QUADRO 6. Caracterização dos artigos quanto ao tipo de IES, Região (localização) e objeto (amostra) do estudo da RIL, Uberlândia - MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	IES	Localização (Região)	Amostra (Objeto de Estudo)
2018	Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: autopercepção dos servidores de uma Universidade Federal.	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	Sul	Técnico Administrativo
2019	Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento.	(não especificado no artigo)	Centro-Oeste	Docente
2019	Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários.	Instituto Federal do Piauí (IFPI)	Nordeste	Docente
2019	Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores públicos.	(não especificado no artigo)	(não especificado no artigo)	Docente e Técnico Administrativo
2019	Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso sobre Instituições Públicas Federais de Ensino Superior.	2 Institutos Federais (não especificados no artigo)	Sudeste	Técnico Administrativo
2019	Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior.	Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN)	Nordeste	Docente e Técnico Administrativo
2019	Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda – MT.	Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT)	Centro-Oeste	Técnico Administrativo
2019	Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina.	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	Sul	Docente e Técnico Administrativo

Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024

QUADRO 6. Caracterização dos artigos quanto ao tipo de IES, Região (localização) e objeto (amostra) do estudo da RIL, Uberlândia - MG, 2024 (continuação).

Ano	Título	IES	Localização (Região)	Amostra (Objeto de Estudo)
2020	Qualidade de vida no trabalho: O caso de uma Instituição Federal de Ensino.	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	Sul	Docente e Técnico Administrativo
2020	Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais.	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)	Sudeste	Técnico Administrativo
2021	Qualidade de vida no serviço público federal: um diagnóstico da biblioteca central da Universidade Federal de Alagoas.	Universidade Federal de Alagoas (UFAL)	Nordeste	Técnico Administrativo
2021	Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores técnico-administrativos.	Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA	Nordeste	Técnico Administrativo
2022	Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): Estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais.	Instituição Federal (não especificado no artigo)	Sudeste	Técnico Administrativo
2022	A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás.	Universidade Federal de Goiás	Centro-Oeste	Docente

Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024.

As regiões mais contempladas foram Nordeste e Sul, com oito e cinco artigos publicados respectivamente, as Regiões Sudeste e Centro-Oeste com quatro artigos publicados para cada região. A Região Norte tem apenas um artigo publicado.

Em um artigo, a universidade não foi especificada, mas a região estudada foi indicada. Em outro artigo, não foi mencionado o tipo de instituição de ensino superior nem a região estudada.

No tocante ao objeto de estudo, oito artigos se referem aos Docentes, dez aos Técnicos Administrativos e cinco aos Docentes e Técnicos Administrativos.

Realizada essa discussão prévia, sucedeu-se ao agrupamento dos dados nos subtópicos que originaram as seguintes categorias: a) Escolhas teórico-metodológicas nos estudos da QVT de Docentes e Técnicos Administrativos nas Instituições de Ensino Superior brasileiras; b) Percepções de QVT de Docentes e Técnicos Administrativos; c) Aspectos mais abordados da QVT de Docentes e Técnicos Administrativos.

4.2.1 Escolhas teórico-metodológicas nos estudos da QVT de Docentes e Técnicos Administrativos nas Instituições de Ensino Superior brasileiras.

No estudo dos 23 (vinte e três) artigos selecionados, observamos a predominância do uso de abordagens quantitativas nos estudos de QVT. Foram identificadas dez pesquisas quantitativas, sete qualitativas e seis mistas, o que demonstra a variedade de abordagens utilizadas nos estudos, reflexo da preocupação com abordagens mais abrangentes dos sujeitos envolvidos e de suas vivências sociais, permitindo a compreensão sobre a dinâmica que abrange o contexto laboral.

Em relação ao foco adotado nos estudos selecionados, doze manuscritos estão com foco apenas na QVT, enquanto onze concentraram as investigações em fatores externos e aspectos específicos da QVT, tais como os ergonômicos; o comprometimento organizacional; aspectos biopsicossocial e organizacional; estresse ocupacional e estilo de vida; segurança do trabalho e saúde ocupacional (doenças ocupacionais); saúde mental; capacidade funcional, vitalidade, aspectos físicos, de saúde e sociais.

Verificamos que nos manuscritos cujo foco busca por indicadores específicos para avaliar a QVT está relacionado às peculiaridades das instituições estudadas e, por conseguinte, ao cotidiano e ao contexto laboral nela experienciado. Esta ampliação na abrangência dos estudos tem potencial para promover maior entendimento de um processo inegavelmente complexo (Azevedo *et al.*, 2017).

Diante disso, verifica-se a importância da utilização de indicadores que tenham relação com as particularidades do segmento estudado e da conjuntura de trabalho investigado, propiciando maiores problematizações para o campo de estudo pelos pesquisadores.

Em relação ao desenvolvimento teórico-metodológico das pesquisas, verificamos no quadro abaixo a seleção dos modelos utilizados nos manuscritos para avaliar a QVT nas instituições públicas estudadas, associadas ao segmento no qual se encontram neles retratadas.

Dos 23 (vinte e três) manuscritos selecionados, doze apontaram modelos norteadores e determinados na elaboração de suas pesquisas, enquanto onze não abordaram nenhum modelo teórico específico, conforme exposto no quadro abaixo:

QUADRO 7. Modelos e abordagens adotados para estudar a QVT, Uberlândia - MG, 2024.

Modelos de QVT	Nº de artigos	Autores	Abordagem Metodológica	Segmento
Walton	8	Silva (2016); Araújo <i>et al.</i> (2019); Benevenuto, Carvalho e Souza (2019); Alves, Correia e Silva (2019); Estivalet, Oliveira e Parcianello (2020); Campos, Moraes e Neves (2020); Nunes <i>et al.</i> (2021); Tsuboi e Rosim (2022)	Mista; Quantitativa; Quantitativa; Mista; Mista; Quantitativa; Mista; Quantitativa	Temas Interdisciplinares; Enfermagem; Educação e áreas afins; Administração e áreas afins; Administração e áreas afins; Temas Interdisciplinares; Administração; Gestão Escolar, Políticas e Avaliação Educacionais
Walton + Hackman e Oldham	1	Paula <i>et al.</i> (2022)	Quantitativa	Administração e áreas afins
Ferreira	1	Klein <i>et al.</i> (2017);	Quantitativa;	Administração
Limongi-França	1	Garcia (2017)	Quantitativa	Administração
Freitas e Souza	1	Costa e Monte (2021)	Quantitativa	Administração
Nenhum modelo específico abordado	1	Lemos e Passos (2012)	Qualitativa	Enfermagem

QUADRO 7. Modelos e abordagens adotados para estudar a QVT, Uberlândia – MG, 2024 (continuação).

Modelos de QVT	Nº de artigos	Autores	Abordagem Metodológica	Segmento
Nenhum modelo específico abordado	1	Filho <i>et al.</i> (2013)	Qualitativa	Administração
Nenhum modelo específico abordado	1	Vey <i>et al.</i> (2015)	Quantitativa	Saúde
Nenhum modelo específico abordado	1	Klein e Pizzio (2015)	Mista	Educação e Sociedade
Nenhum modelo específico abordado	1	Borges, Cunha e Lago (2015)	Qualitativa	Educação e Saúde
Nenhum modelo específico abordado	1	Mesquita <i>et al.</i> (2016)	Quantitativa	Enfermagem
Nenhum modelo específico abordado	1	Vieira <i>et al.</i> (2018)	Mista	Temas Interdisciplinares
Nenhum modelo específico abordado	1	Sanchez <i>et al.</i> (2019)	Quantitativa	Ciência e Saúde Coletiva
Nenhum modelo específico abordado	1	Matias e Moura (2019)	Qualitativa	Engenharia de Produção
Nenhum modelo específico abordado	1	Aguiar, Carvalho e Gomes (2019)	Qualitativa	Temas Interdisciplinares
Nenhum modelo específico abordado	1	Nunes <i>et al.</i> (2019)	Qualitativa	Educação Superior

Fonte: Carneiro; Moura-Ferreira, 2024.

Dentre os doze artigos que mencionaram modelos teóricos que orientam e direcionam suas pesquisas, é possível notar que o modelo mais empregado no setor público é o modelo de Walton, com nove artigos selecionados, sendo oito dedicados exclusivamente ao modelo de Walton e um dedicado ao modelo de Walton em conjunto com o modelo de Hackman e Oldham.

O modelo de Walton apresenta uma ampla aplicabilidade, segundo Alfenas e Ruiz (2015), pois consegue identificar todas as características da QVT nas dimensões estudadas em órgãos públicos. No entanto, é fundamental desenvolver estudos que proponham modelos alternativos, capazes de adequar a investigação às realidades específicas do serviço público. Outros modelos menos utilizados, com um artigo cada, são o modelo de Ferreira, de Limongi-França e de Freitas e Souza.

No âmbito do setor público brasileiro, o modelo de Ferreira ganhou destaque com pesquisas sobre o assunto da QVT em 2011, tendo em vista que o seu modelo é baseado em indicadores diversos e fatores estruturantes para avaliar o conceito de QVT. Este modelo tem como base a abordagem da Ergonomia da Atividade, analisada em dois níveis analíticos: macro ergonômico e micro ergonômico (Klein *et al.*, 2019). Os indicadores e as variáveis principais são: condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional; elo trabalho-vida social (Klein, Lemos e Pereira, 2017).

Ademais, no estudo de Garcia (2017), foi utilizado o modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSP-96), de Limongi-França (1996). Esta abordagem é uma das mais amplas e complexas, tendo em vista que o indivíduo é estudado na totalidade, abordando-se os aspectos biológico, psicológico, social e organizacional.

Já no estudo de Costa e Monte (2021), foi abordado o modelo de Freitas e Souza (2009), que possui como característica ser um modelo híbrido, por considerar as dimensões da QVT estabelecidas por Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979) e Werther e Davis (1983). Qu foram abordadas as seguintes dimensões: integração social na organização; utilização da capacidade humana; segurança e saúde nas condições de trabalho; constitucionalismo; trabalho e espaço de vida; compensação justa e adequada; relevância social.

Por sua vez, dos manuscritos selecionados, onze artigos não se apoiaram em nenhum modelo específico, abordando a Qualidade de Vida no Trabalho sob aspectos distintos, a seguir resumidamente detalhados.

Nos estudos de abordagem metodológica qualitativa temos Lemos e Passos (2012), que enfocam as condições de trabalho (aspectos ergonômicos), relação docentes/discentes e a relação do trabalho docente com as atividades acadêmicas. Filho *et al.* (2013) aborda as condições de trabalho (aspectos ergonômicos) e as relações interpessoais entre docente e discente. Borges, Cunha e Lago (2015) englobam aspectos da precarização das condições de trabalho, estresse ocupacional (sobrecarga de trabalho) e estilo de vida, aspectos psicossociais, relações interpessoais entre docente/discente e o aperfeiçoamento profissional.

Nunes *et al.* (2019) vem tratando do comprometimento organizacional, as relações interpessoais e os aspectos sociais e organizacionais. Matias e Moura (2019) analisam a QV e a QVT no âmbito da gestão de pessoas do comportamento organizacional (motivação, liderança, trabalho em equipe). Por fim, Aguiar, Carvalho e Gomes (2019) analisam a QVT no âmbito da segurança do trabalho (aspectos ergonômicos), estresse e saúde ocupacional, relacionamento interpessoal e o crescimento profissional.

Nos estudos de abordagem metodológica quantitativa, temos Sanchez *et al.* (2019), abrangendo dois tipos de questionários no estudo: o Questionário WHOQOL-Bref, na análise da qualidade de vida (QV), abrangendo a saúde física e mental; e o Questionário TQWL-42, na análise da qualidade de vida no trabalho (QVT), abrangendo os aspectos biopsicossocial e organizacional (Pedroso *et al.*, 2014), as condições de trabalho (precarização), o estresse ocupacional (sobrecarga de trabalho) e o estilo de vida (sedentarismo). Vey *et al.* (2015) apresentam uma análise da QVT em termos de condições de trabalho, estresse ocupacional e estilo de vida, aspectos psicossociais, capacidade funcional relacionada aos aspectos físicos e mental, abrangendo a saúde mental e a saúde geral, a vitalidade e os aspectos emocionais e sociais.

Mesquita *et al.* (2016) destaca as relações entre docente/discente, as condições de trabalho, estresse ocupacional e estilo de vida e os aspectos organizacionais. Destaca-se ainda os aspectos psicológicos e das relações sociais, utilizados no questionário WHOQOL-Bref¹.

Nunes *et al.* (2019) vêm tratando do comprometimento organizacional, as relações interpessoais e os aspectos sociais e organizacionais.

¹O WHOQOL-bref, uma versão abreviada do WHOQOL-100, foi desenvolvido e recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), valoriza a percepção individual, podendo avaliar a QV em diversos grupos e situações, independentemente do nível de escolaridade (Fleck, MPA, 2008).

Nos estudos de abordagem metodológica mista, temos Klein e Pizzio (2015) que abrangem diversos aspectos na avaliação da QVT como: precarização das condições de trabalho; estresse ocupacional (sobrecarga de trabalho) e estilo de vida; os afastamentos de saúde, notadamente como fator principal o adoecimento causado por saúde mental; as relações socioprofissionais afetadas pela dinâmica entre a vida profissional e vida privada; organização do trabalho relacionados com os aspectos físicos, de saúde e sociais; o elo entre o trabalho e a vida social e por fim o reconhecimento (relações primárias, legais e comunidades de valor) e o crescimento profissional (três eixos: instituição, comunidade acadêmica e comunidade científica). Vieira *et al.* (2018) trazem de forma muito abrangente a análise da QVT no âmbito das condições de trabalho, segurança no trabalho, relacionamento interpessoal, crescimento profissional, nos enfoques biopsicossocial e organizacional, físicos, sociais, de saúde e mental.

Ao analisar os 23 textos selecionados, percebe-se a diversidade de modelos de avaliação empregados nas pesquisas. Contudo, é essencial aumentar a divulgação de métodos, indicadores e ferramentas para melhorar a análise da QVT em instituições públicas de ensino superior no Brasil. Isso visa aprimorar a gestão de pessoas e compreender melhor as situações enfrentadas diariamente por docentes e técnicos-administrativos nessas instituições.

4.2.2 Percepções de QVT de Docentes e Técnicos Administrativos.

Didaticamente, dividiremos em 3 blocos as percepções de QVT de Docentes e Técnico-Administrativos. No primeiro, analisaremos as percepções referentes aos manuscritos que abordam apenas estudos sobre os docentes; no segundo bloco, serão realizadas as percepções referentes aos artigos que abordam os estudos de docentes e técnico-administrativos e por fim, no último bloco, serão analisadas as percepções de QVT dos textos cujos estudos foram feitos apenas com técnico-administrativos.

No primeiro bloco, veremos a seguir a análise da percepção da QVT em 8 artigos que englobam estudos referentes apenas aos docentes em Universidades Públicas e IES.

No estudo “Satisfação e Frustração no Desempenho do Trabalho Docente em Enfermagem” (Lemos e Passos, 2012), foi realizada uma pesquisa qualitativa com 21 docentes do curso de Enfermagem da UNIRIO, utilizando entrevistas semiestruturadas individuais como método de coleta de dados. Embora nenhum modelo específico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tenha sido utilizado, observou-se que o regime de trabalho permite dedicação integral à docência.

Apesar de existirem insatisfações relacionadas a certas atividades e ao cumprimento de metas, a convivência com os discentes proporciona renovação e satisfação no trabalho acadêmico. Por fim, os autores ressaltam a importância da construção de um ambiente laboral que promova qualidade de vida, possibilitando aos docentes exercerem suas atividades com satisfação e atendendo às suas necessidades profissionais e intelectuais.

Enquanto no manuscrito “Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso com os docentes do departamento de Ciências Administrativas da UFRN” (Filho *et al.*, 2013), foi realizado um estudo qualitativo com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Utilizando um questionário semiestruturado, 47 docentes foram questionados sobre a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A relação docente-discente foi destacada como uma atividade que promove maior prazer e satisfação.

As causas insatisfatórias incluem o relacionamento entre docentes, problemas no relacionamento interpessoal entre departamentos e a falta de recursos e equipamentos adequados. Além disso, os docentes demonstraram anseios por melhorias infraestruturais, podendo aplicar metodologias diferenciadas para o desenvolvimento das atividades em sala de aula.

Já no periódico “Percepção do trabalho docente em uma Universidade da Região Norte do Brasil” (Lago, Cunha, Borges, 2015), um estudo qualitativo foi conduzido utilizando um roteiro com questões abertas para coletar dados de seis docentes de cursos de graduação da área da saúde. A percepção dos docentes sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) mostrou satisfação em relação às relações interpessoais, mas também destacou lacunas institucionais relacionadas à estrutura física, recursos humanos e aperfeiçoamento profissional.

Apesar de reconhecerem a importância social da sua função, os professores priorizam o desenvolvimento das habilidades técnico-científicas dos alunos sobre a formação moral e ética. Eles se sentem vulneráveis e desgastados, especialmente em aspectos psicossociais, que afetam as relações tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. A percepção dos docentes reflete uma realidade social marcada pela exploração e pelo produtivismo do mundo globalizado, em detrimento das melhorias necessárias nas condições estruturais.

No artigo “Qualidade de Vida no Trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior” (Klein, Pizzio, 2015), um estudo de caso foi realizado na Universidade Federal do Tocantins (UFT) para avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos docentes. Um instrumento de avaliação (IA_QVT/UFT) foi aplicado digitalmente a 130 docentes, não abordando nenhum modelo específico de QVT. A insatisfação dos docentes foi manifestada em relação à infraestrutura inadequada, longas jornadas e más condições de trabalho.

A precarização das condições de trabalho causou mal-estar em relação à divisão do trabalho e à sobrecarga do mesmo. Além disso, não houve Políticas de Promoção e Suporte à QVT oferecidas pela instituição aos servidores e docentes, o que não dá sustentação ao trabalho dos professores.

Enquanto no texto “Docência em Enfermagem: Avaliação da Qualidade de Vida” (Mesquita *et al.*, 2016), esse estudo de abordagem quantitativa avaliou a qualidade de vida de 30 docentes no curso de Enfermagem da Universidade Federal do Maranhão. As relações interpessoais entre aluno-professor, questões organizacionais, remuneração e condições de trabalho afetaram a qualidade de vida dos docentes, interferindo também na vida extra laboral. A maioria dos docentes relatou uma resposta positiva à autoavaliação da QV e satisfação com a saúde.

A sobrecarga de trabalho, prejudicando atividades cotidianas e esgotamento físico, foi um dos principais problemas relatados pelos docentes, principalmente em relação ao peso das múltiplas jornadas de trabalho. A falta de tempo para atividades pessoais, emoções de estresse e a difícil integração social também foram dificuldades enfrentadas. Além disso, a retribuição financeira foi indicada como a maior insatisfação do trabalho, levando à insatisfação profissional.

No artigo “Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento” (Sanchez *et. al.*, 2019), o estudo em questão foi realizado com 284 docentes de áreas diferentes, incluindo saúde, biologia, agrárias, humanas e exatas, de uma instituição pública brasileira. A pesquisa visou avaliar a percepção desses docentes sobre a Qualidade de Vida e Trabalho (QVT).

Resultou que a pior qualidade do sono, o sedentarismo, poucas atividades de lazer, automedicação e alimentação desequilibrada interferem negativamente na QV e QVT dos docentes. Além disso, a fadiga emocional e mental causada pela precarização do trabalho

docente afeta as relações interpessoais e gera alterações nas necessidades fisiológicas, impactando negativamente a saúde e a qualidade do sono. Isso pode levar ao surgimento de problemas de saúde como depressão, ansiedade, enxaquecas, crises hipertensivas e outros. Muitas vezes, os docentes recorrem à automedicação para evitar o afastamento.

A pesquisa “Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes Universitários” (Araújo *et. al.*, 2019), foi realizada com 102 docentes de uma instituição de ensino superior pública no Centro-Sul piauiense. Foi utilizada uma abordagem quantitativa e o instrumento criado por Walton, validado e adaptado à realidade do trabalho docente, para entender os aspectos que influenciam diretamente na vida dos docentes.

Os resultados revelaram que os docentes demonstraram insatisfação em 3 dimensões importantes da qualidade de vida laboral: justa compensação e oportunidade de crescimento e segurança, trabalho e espaço total de vida, e outras dimensões que igualmente geraram indiferença. Isso gera um problema organizacional, interferindo no crescimento da instituição e na qualidade de vida no trabalho.

No estudo sobre os docentes denominado de “A Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde Ocupacional dos Docentes da Universidade Federal de Goiás” (Tsuboi, Rosim, 2022), foi investigado a qualidade de vida no trabalho, segurança e saúde ocupacional por meio de uma pesquisa qualitativa. Em um questionário estruturado aplicado a 201 docentes efetivos, observou-se insatisfação em várias categorias, incluindo segurança, saúde, condições de trabalho e oportunidade futura.

Na percepção dos docentes, ficaram evidenciados problemas com a estrutura física e recursos disponibilizados para o trabalho, limitando assim o crescimento profissional. Além disso, os docentes se sentem sobrecarregados com as responsabilidades da função, prejudicando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O estudo também sugeriu que a carga excessiva de trabalho e as metas estabelecidas comprometem o lazer e a convivência familiar.

No segundo bloco, veremos a seguir a análise da percepção da QVT em 5 artigos que englobam estudos referentes aos docentes e técnico-administrativos em Universidades Públicas e IES.

O artigo “Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina” (Nunes *et. al.*, 2019), foi publicado sobre a percepção dos trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina. Um questionário online foi utilizado

em um estudo qualitativo e 151 servidores responderam, mas não foi usado nenhum modelo teórico específico de qualidade de vida no trabalho.

Os servidores da UFSC percebem o trabalho como cumprir uma função social, com orgulho de trabalhar na instituição e possibilidade de crescimento pessoal e profissional. Alguns atribuem um sentido instrumental, relacionando a sobrevivência, estabilidade financeira ou melhoria com o trabalho na universidade. No entanto, outros relatam decepção em não atender suas expectativas e sentem que há má gestão e práticas negativas.

Na pesquisa intitulada “Qualidade de Vida no trabalho: O caso de uma Instituição Federal de Ensino” (Estivalet, Oliveira, Parcianello, 2020), foi utilizado o modelo de Walton e envolveu a coleta de dados através de análise documental, observação e questionários aplicados a 355 servidores. De acordo com os resultados, os servidores que utilizaram as ações de qualidade de vida oferecidas pela instituição avaliaram os serviços positivamente, porém alguns entrevistados conheciam pouco sobre as ações disponíveis.

Na aplicação do modelo de Walton, foi identificada a necessidade de um acompanhamento mais eficaz das condições de trabalho para oferecer melhorias nos locais de trabalho dos servidores. Essa avaliação é fundamental para a implementação de políticas eficazes de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Além disso, uma divulgação mais eficaz das ações oferecidas pela instituição é crucial para aumentar a conscientização dos servidores sobre os recursos disponíveis para melhorar a qualidade de vida.

Ademais, no artigo “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um estudo em uma instituição federal de ensino superior” (Alves, Correia, Silva, 2019), foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa e quantitativa em uma instituição federal de ensino superior, localizada em Mossoró-RN. A amostra foi composta por 61 docentes e 79 técnicos-administrativos, totalizando 140 respondentes. A pesquisa baseou-se nas 8 dimensões do modelo de QVT proposto por Walton.

Os resultados mostraram uma percepção positiva dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho, com dimensões como Condições de Trabalho e Integração Social demonstrando maior satisfação. Porém, houve discordâncias em políticas de premiação e lazer e entretenimento ofertado pela instituição, tornando necessário melhorias nestas dimensões.

No entanto, na pesquisa “Qualidade de Vida no Trabalho: A percepção dos servidores públicos” (Benevenuto, Carvalho, Souza, 2019), buscou-se entender como os servidores

públicos percebem a qualidade de vida no trabalho. Foi adotada uma abordagem quantitativa com base nas oito dimensões do modelo de QVT proposto por Walton. Com dados coletados através de questionário aplicado a 143 servidores, verificou-se que a maioria das dimensões da QVT está em um nível satisfatório para os servidores.

Fatores que precisam ser aprimorados foram identificados, como o fortalecimento da autonomia dos servidores, a melhoria na organização dos processos de trabalho e a oferta de treinamentos e capacitações alinhados aos interesses dos servidores. Apesar do alto índice de satisfação, foram constatadas algumas respostas de insatisfação, principalmente em relação às oportunidades de crescimento e formação no trabalho.

Na investigação intitulada “Qualidade de Vida no Serviço Público: Uma avaliação em uma instituição de Ensino Superior” (Klein *et. al.*, 2017), foi utilizado o modelo de Ferreira (2011) com abordagem da Ergonomia da Atividade. A coleta de dados envolveu questionários aplicados a 474 servidores públicos em uma universidade federal do Rio Grande do Sul, que possui um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, sob responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da instituição. A pesquisa analisou indicadores como condições de trabalho e suporte organizacional, organização do trabalho, relações sócio-profissionais de trabalho e o elo trabalho-vida social.

Os resultados mostraram que os servidores expressaram satisfação quanto à qualidade de vida no trabalho, entendendo-a como sinônimo de ambiente agradável de trabalho. No entanto, relata-se a necessidade de melhorias em ações de reconhecimento do trabalho e avaliação de desempenho, além do repensamento do papel dos gestores públicos para proporcionar melhoria na qualidade de vida dos servidores, em termos de produtividade, comprometimento com o trabalho e redução do absenteísmo.

No terceiro bloco, discorreremos a seguir a análise da percepção da QVT em 10 artigos que englobam estudos referentes aos técnico-administrativos em Universidades Públicas e IES.

Outro artigo denominado “Qualidade de Vida e satisfação no trabalho de funcionários técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria” (Vey *et. al.*, 2015), utilizou-se um questionário para analisar a percepção de 35 servidores da instituição. Os resultados indicaram que a qualidade de vida foi considerada boa, assim como a satisfação no trabalho e o bom desempenho funcional. No entanto, surgiram queixas sobre dores musculoesqueléticas

nas regiões da coluna vertebral, ombros, coluna torácica e coluna lombar, além de cansaço físico e mental por parte da maioria dos servidores.

Apesar da satisfação laboral relatada, os servidores também revelaram insatisfação com a imagem corporal, que pode influenciar negativamente a vida geral e o desempenho profissional. O sedentarismo também parece estar relacionado às dores na coluna. Embora a qualidade de vida seja considerada boa, alguns domínios são mais afetados, como a dor causada pela postura no trabalho e o cansaço físico e mental.

Além disso, na pesquisa “Qualidade de Vida e bem-estar no trabalho: Autopercepção dos servidores de uma Universidade Federal” (Vieira *et. al.*, 2018), uma análise quantitativa e qualitativa foi feita com questionários a um grupo de 43 servidores técnicos-administrativos da UFSM. Os resultados mostraram que, em geral, os técnicos-administrativos são satisfeitos com a Qualidade de Vida no Trabalho, compreendendo indicadores de bem-estar, como atendimento médico e benefícios oferecidos pela instituição, oportunidade de carreira, salário, ambiente físico e relacionamento interpessoal.

Os principais aspectos insatisfatórios relacionados com a Qualidade de Vida no Trabalho se referem a atividades físicas, o que gerou a sugestão de implementação da ginástica laboral. Sugestões para melhorar o bem-estar no trabalho incluem aspectos técnicos da gestão de pessoas, como jornada de trabalho, ponto eletrônico, carreira, valorização dos servidores e relações interpessoais. Essas sugestões visam atender às necessidades dos técnicos-administrativos e melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Já no artigo selecionado “Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso sobre instituições públicas federais de Ensino Superior” (Matias, Moura, 2019), foi realizado em instituições públicas federais de ensino superior na região do interior do estado de São Paulo. A pesquisa envolveu 72 servidores e utilizou técnicas de questionários, entrevistas e observações para analisar a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho. Os resultados mostraram uma grande diferença na percepção da qualidade de vida entre as instituições.

A instituição X apresentou resultados satisfatórios para todos os fatores pesquisados, enquanto a instituição Y apresentou resultados regulares para a maioria dos fatores. A pesquisa demonstrou que o comportamento organizacional e a cultura organizacional têm um impacto direto na satisfação e na qualidade de vida sentida pelos servidores. É sugerido que futuras

pesquisas devem focar em um estudo mais aprofundado sobre ambiente organizacional e sistemas de gestão de pessoas na instituição com menor nível de qualidade de vida.

No entanto, no artigo "Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda - MT" (Aguiar, Carvalho, Gomes, 2019), foi apresentada uma pesquisa qualitativa com técnicas como questionários, entrevistas e observações, alcançando 16 funcionários técnicos-administrativos. A investigação visou avaliar a relação entre segurança do trabalho, saúde ocupacional e prevenção de acidentes. Os resultados indicaram que a qualidade de vida no trabalho é vista como satisfatória, com foco em boa convivência e ambiente apropriado.

Os resultados também mostraram que a instituição desenvolve programas de bem-estar, incluindo eventos recreativos e equipamentos ergonômicos. No entanto, as observações identificaram pontos deficitários, como a desvalorização do trabalho e os esforços dos servidores. A maioria prioriza compromissos pessoais e um bom salário, sem se preocupar em adotar medidas preventivas. A recomendação da pesquisa é que a instituição continue investindo em programas de qualidade de vida, buscando a satisfação dos servidores.

No texto "Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal em Minas Gerais" (Campos, Moraes, Neves, 2020), a pesquisa realizada abordou a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos-administrativos em educação em uma universidade federal em Minas Gerais. A coleta de dados foi realizada com questionários aplicados a 74 servidores públicos, lotados na Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha. A pesquisa identificou aspectos negativos nas oito dimensões do modelo de QVT proposto por Walton.

Foi destacada a importância da compensação justa e adequada, condições de trabalho e oportunidades de carreira. A maioria dos servidores entrevistados reconheceu a relevância social e a importância do trabalho, especialmente considerando a localização geográfica da Universidade em uma das regiões de vulnerabilidade socioeconômica do Estado. A implementação de programas de qualidade de vida poderia ajudar a mitigar as insatisfações e frustrações dos servidores, considerando a política de recursos humanos foi mal avaliada.

Entretanto, na pesquisa denominada "Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo com os servidores técnico-administrativos" (Nunes *et. al.*, 2021), teve como base o modelo de QVT

proposto por Walton, e foi aplicada com abordagem quantitativa e qualitativa. Foram questionados 32 servidores técnicos-administrativos lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Semi-Árido. Os resultados da pesquisa mostraram que os servidores demonstraram insatisfação geral com a qualidade de vida no trabalho na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

De acordo com o modelo de Walton, os servidores demonstraram insatisfação com o fator "compensação justa e adequada", não se sentindo valorizados e reconhecidos pelo trabalho executado. A pesquisa destacou a necessidade de melhorias na qualidade de vida no trabalho, incluindo a flexibilização de horário de trabalho, a valorização do servidor e efetiva comunicação entre as divisões. Além disso, os servidores expressaram insatisfação com o clima organizacional causado pela divisão física no setor, o que pode ser resolvido através da reorganização do espaço de trabalho e construção de um ambiente de trabalho melhorado.

Já no estudo intitulado “A Qualidade de Vida no Trabalho de portadores de necessidades especiais: Um estudo de caso com técnicos-administrativos da Universidade Federal Rural do Semi-Árido” (Silva, 2016), foi realizado utilizando o modelo de QVT proposto por Walton. A pesquisa teve como amostra 14 pessoas e as informações foram coletadas por meio de questionários. A maioria dos pesquisados se utilizou do horário especial para Portadores de Necessidades Especiais e apresentaram satisfação com o grau de segurança e condições físicas no trabalho.

A insatisfação se referiu principalmente às inadequações das instalações e adaptações de equipamentos para facilitar o trabalho. Dada a maioria dos entrevistados possui deficiência física, pode-se deduzir que as instalações desses campi não são totalmente acessíveis. O estudo mostra expectativas interessantes e raras abordagens ao tema de qualidade de vida para pessoas com deficiência.

No artigo “Qualidade de Vida no serviço público federal: Um diagnóstico da biblioteca central da Universidade Federal de Alagoas” (Costa, Monte, 2021), foi empregada uma abordagem quantitativa baseada no modelo de Freitas e Souza (2009) para avaliar a QVT. A pesquisa, realizada com 42 servidores da Biblioteca Central da UFAL, revelou que a maioria está satisfeita com aspectos como relacionamento interpessoal, autonomia, condições de segurança e saúde no trabalho, planejamento independente, jornada de trabalho equilibrada e remuneração adequada.

Entretanto, surgiram insatisfações relacionadas aos benefícios oferecidos, como o plano de saúde, discrepâncias salariais em comparação a outras instituições, e o reconhecimento institucional na comunidade local. Além disso, muitos servidores desconhecem ou nunca realizaram exames periódicos e não participam de projetos sociais da instituição. Com base nessas percepções, o estudo enfatiza a necessidade de aprimorar o Programa de Qualidade de Vida, adaptando-o às especificidades de cada setor para implementar uma política de QVT mais eficaz na UFAL.

A pesquisa “Os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): Estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais” (Paula *et. al.*, 2022), a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) buscou avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho de técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino em Minas Gerais. Com aplicação de questionário a 175 servidores, os níveis de qualidade de vida foram considerados satisfatórios em ambos os modelos, com destaque para a estabilidade, equilíbrio trabalho e vida e oportunidade de crescimento profissional.

De acordo com o modelo de Walton, os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho foram considerados muito satisfatórios, graças principalmente à estabilidade e ao equilíbrio entre trabalho e vida. A oportunidade de crescimento profissional e pessoal foi a menos satisfeita. Ações como integração social, segurança, saúde e justiça no tratamento foram consideradas adequadas.

O modelo de Hackman e Oldham também classificou os níveis de QVT como satisfatórios. A dimensão de inter-relacionamento foi a mais satisfatória, enquanto o feedback extrínseco foi a menos satisfeita, apontando necessidade de melhorias. Os autores recomendam a análise completa da QVT em ambas as perspectivas para identificar seus aspectos mais relevantes.

Além disso, no estudo “Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)” (Garcia, 2017), foi abordado a partir do Modelo Biopsicossocial e Organizacional BPSO-96 de Limongi-França. A pesquisa contou com a participação de 142 servidores, que responderam a um questionário que abordou aspectos biopsicossociais, incluindo cargo, sexo, campus de trabalho, escolaridade, tempo de serviço e remuneração.

A análise dos dados revelou que a percepção geral de QVT foi considerada regular, com insatisfação quanto à saúde e satisfação com aspectos psicológicos e sociais. Os itens mais bem avaliados foram a cordialidade e ética nas relações interpessoais e as oportunidades para distração, enquanto os piores itens foram o auxílio-alimentação, transporte, plano de saúde e remuneração. Além disso, as mulheres demonstraram maior satisfação em relação à saúde e os idosos revelaram maior satisfação com a sua QVT.

Os resultados do estudo sugerem a necessidade de ações institucionais estratégicas nos domínios de QVT, incluindo a saúde, a segurança e o bem-estar dos servidores. A pesquisa também destaca a importância de realizar novas pesquisas que completem os resultados, utilizando uma abordagem mista que combina metodologia quantitativa e qualitativa.

4.2.3 Aspectos mais abordados da QVT de Docentes e Técnicos Administrativos.

A análise descritiva em relação às percepções da QVT dos Docentes e Técnico-Administrativos no tópico anterior, permitiu extrair de forma sintetizada, os aspectos mais discutidos da QVT nos manuscritos selecionados para esta pesquisa de RIL.

Os aspectos mais discutidos de QVT em relação aos docentes foram:

- Regime e jornada de trabalho;
- Precarização das condições de trabalho (estrutura física, equipamentos, recursos humanos);
- Sobrecarga de trabalho (fadiga emocional e mental, falta de tempo para família e lazer);
- Saúde desgastada (má qualidade do sono, sedentarismo, alimentação inadequada, afastamentos por doenças);
- Esgotamento físico;
- Organização do trabalho docente (redução de cargos efetivos, aumento de contratações temporárias, perdas salariais, lógica produtivista);
- Relações docente-discente;
- Obrigatoriedade de cumprimento de metas;
- Falta de oportunidades de crescimento e segurança (incentivo à pesquisa, plano de carreira).

Já os aspectos mais discutidos de QVT para os técnicos foram:

- Regime e jornada de trabalho;

- Precarização das condições de trabalho (estrutura física, equipamentos, recursos humanos);
- Sobrecarga de trabalho (fadiga emocional e mental, falta de tempo para família e lazer);
- Saúde desgastada (má qualidade do sono, sedentarismo, alimentação inadequada, afastamentos por doenças);
- Esgotamento físico;
- Organização do trabalho docente (redução de cargos efetivos, aumento de contratações temporárias, perdas salariais, lógica produtivista);
- Relações docente-discente;
- Obrigatoriedade de cumprimento de metas;
- Falta de oportunidades de crescimento e segurança (incentivo à pesquisa, plano de carreira).

No tópico a seguir contemplaremos a última etapa da RIL com a descrição de todas as fases percorridas, apresentando ao final os principais resultados obtidos nesta pesquisa.

4.3 Sexta Etapa – Síntese do Conhecimento

O processo de Revisão Integrativa seguiu etapas definidas, resultando na síntese do conhecimento e apresentação dos principais resultados e sugestões para pesquisas futuras.

A análise das escolhas teórico-metodológicas em estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes e técnicos administrativos em universidades e institutos federais de ensino superior, revelaram padrões significativos:

a. **Abordagens Metodológicas Predominantes:**

- 10 estudos quantitativos.
- 7 qualitativos.
- 6 mistos.

A diversidade de métodos reflete a busca por abordagens abrangentes, que permitam compreender a complexa dinâmica do ambiente de trabalho.

b. **Uso de Modelos Teóricos:**

- 12 dos 23 artigos analisados utilizaram modelos teóricos específicos.
- O modelo de Walton foi o mais frequente, aplicado em 9 estudos (8 exclusivamente e 1 em conjunto com Hackman e Oldham).
- Outros modelos, como os de Ferreira, Limongi-França e Freitas e Souza, apareceram em um artigo cada.

c. **Distribuição Metodológica nos Artigos com Modelos Teóricos:**

- 8 estudos adotaram abordagem quantitativa.
- 4 utilizaram abordagem mista.

d. **Estudos sem Modelos Teóricos:**

- 11 artigos não empregaram modelos específicos.
- Destes, 6 utilizaram metodologia qualitativa, 3 quantitativa e 2 mista.

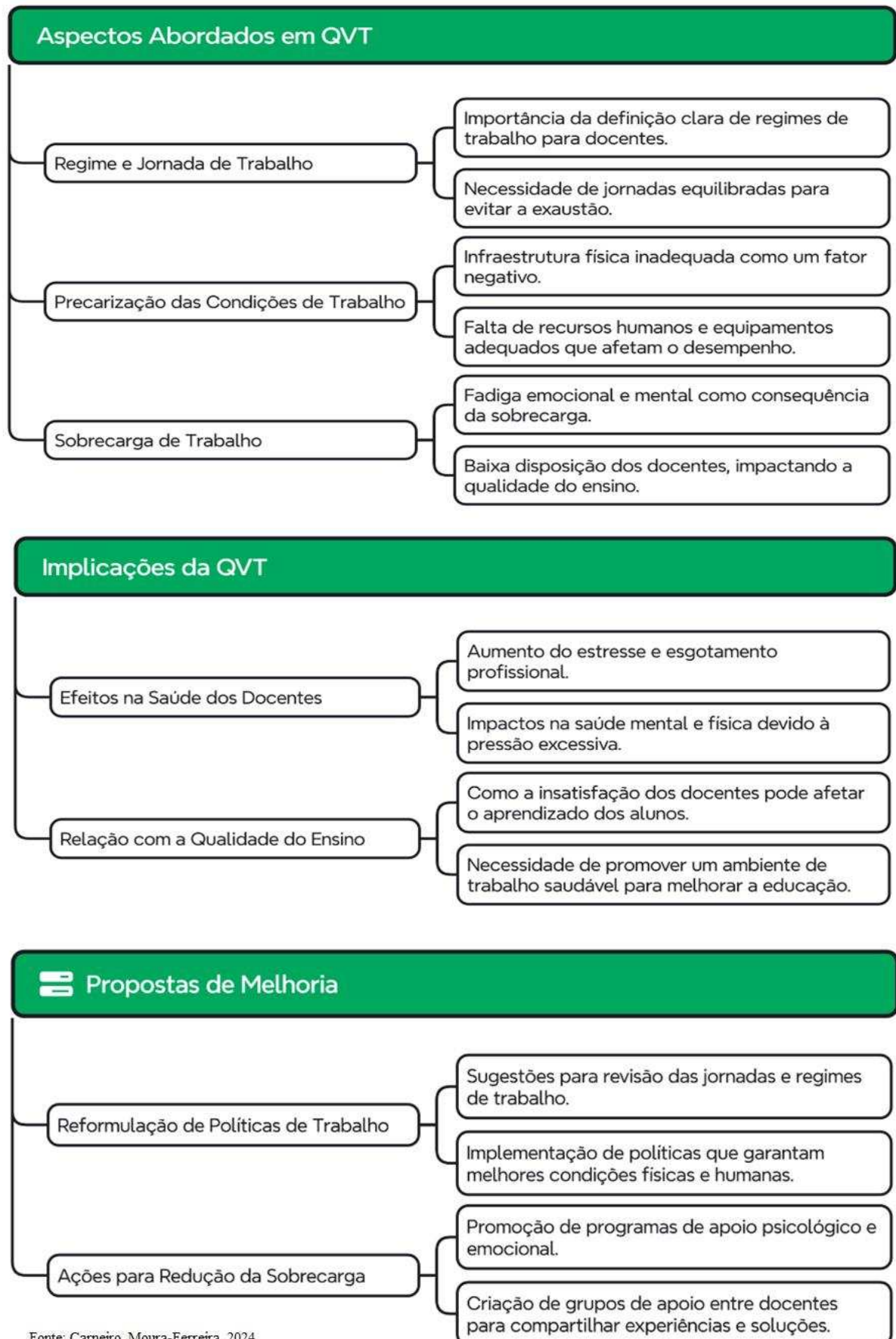
e. **Foco dos Estudos:**

- 12 artigos concentraram-se exclusivamente na QVT.
- 11 exploraram aspectos externos, como ergonomia, comprometimento organizacional, saúde ocupacional, saúde mental, entre outros fatores biopsicossociais e organizacionais.

Estes resultados destacam a predominância do modelo de Walton e o foco em metodologias quantitativas, evidenciando a diversidade e profundidade nas abordagens sobre QVT no setor público.

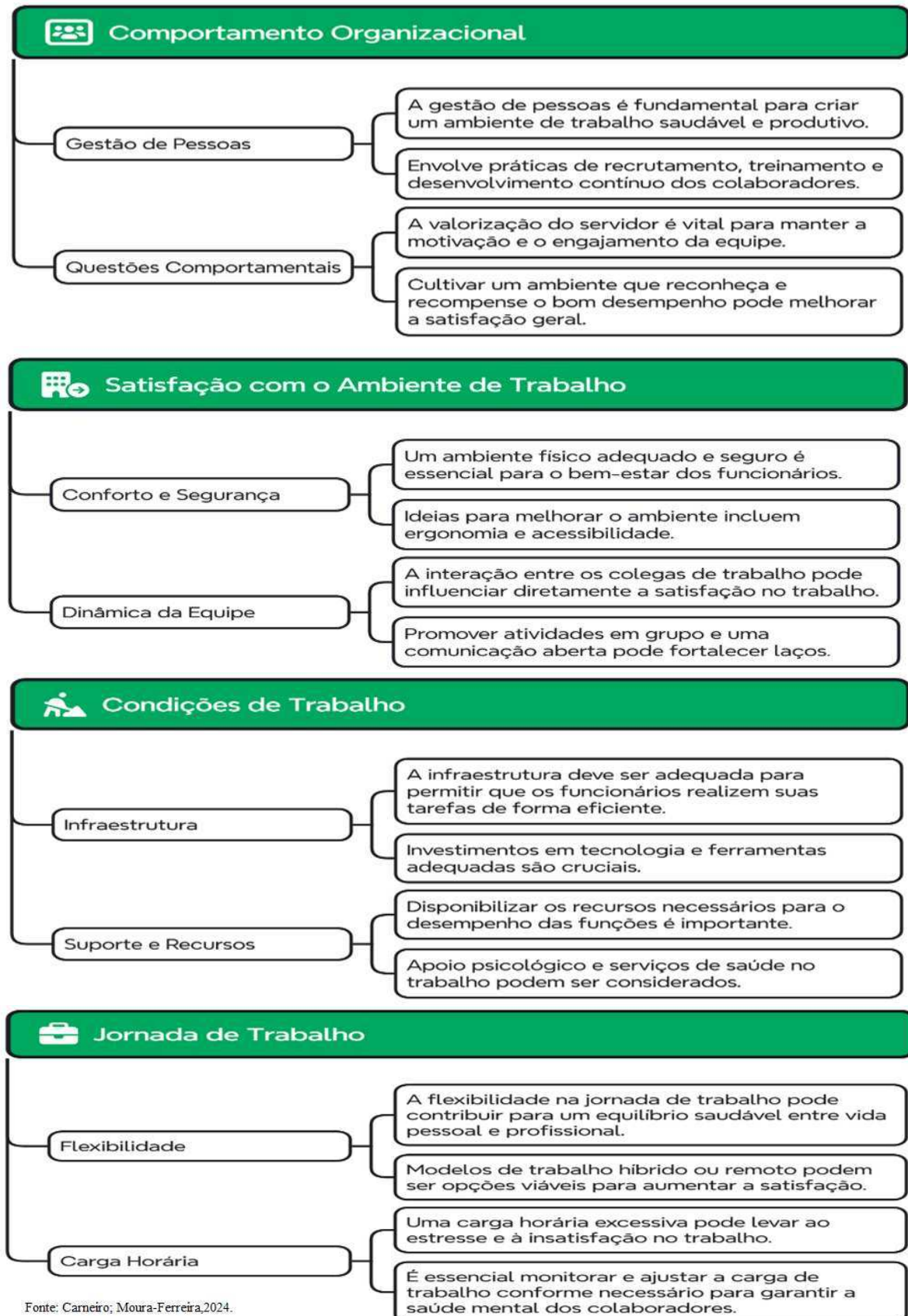
Da análise da QVT para os Docentes e Técnicos-Administrativos, a partir dos aspectos abordados nos textos, delineamos os apontamentos nas figuras abaixo:

Figura 6 – Síntese do Conhecimento da RIL para os Docentes, Uberlândia - MG, 2024.



Fonte: Carneiro, Moura-Ferreira, 2024.

Figura 7 - Síntese do Conhecimento da RIL para os Técnicos Administrativos, Uberlândia - MG, 2024.



A análise e interpretação conjunta das percepções de QVT de Docentes e Técnicos Administrativos com os aspectos de QVT mais abordados nos textos permite concluir sobre a RIL realizada:

- Infere-se que a percepção da QVT pelos docentes é menos satisfatória que a dos técnicos-administrativos. No entanto, ao se analisar as amostras dos estudos, conclui-se serem insuficientes para realizar uma análise aprofundada da QVT das instituições estudadas, tendo em vista que, em sua grande maioria, foram aplicadas em pequenos grupos ou setores específicos nas instituições pesquisadas. Portanto, não deve se descartar os estudos realizados, e sim ampliá-los em futuras pesquisas na própria instituição e nos demais setores, ampliando o público envolvido na pesquisa.
- No que diz respeito à abordagem metodológica, os estudos que apresentaram os melhores resultados, de modo geral, foram aqueles que utilizaram a abordagem mista (quantitativa-qualitativa), pois essa permite a triangulação das fontes de dados, garantindo maior validade e confiabilidade dos resultados. Assim, sugere-se que, em pesquisas futuras, seja adotada a abordagem metodológica mista.
- No que se refere à abordagem teórica, observamos que todos os estudos apresentaram lacunas na análise da QVT nas IES investigadas. Embora alguns estudos tenham adotado modelos teóricos norteadores e outros não, percebe-se que os resultados destacam a necessidade de identificar um conceito unificado para a QVT e até mesmo desenvolver um modelo que a contemple integralmente. Recomenda-se que futuros estudos combinem modelos de QVT e incluam indicadores externos nas análises para impactar positivamente os resultados das investigações.
- Notou-se que os melhores resultados de QVT foram apontados nas instituições que mencionaram ações promovidas por Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) oferecidas pela instituição. Das 23 (vinte e três) IES estudadas, apenas 4 (quatro) mencionaram a existência de ações promovidas pela instituição. Percebe-se em alguns textos a sugestão da implantação de PQVT para mitigar as insatisfações e frustrações apresentadas pelos servidores.

Tendo em vista o exposto, os resultados encontrados foram apresentados, discutidos, com a apresentação de sugestões e a síntese do conhecimento que é a RIL propriamente dita. Finalizando, apresentamos na próxima seção as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, a qualidade de vida no trabalho vem se expressando cada vez mais no contexto organizacional, seja ele privado ou público. A iniciativa privada foi a precursora do movimento de QVT, vindo mais tarde manifestar-se no contexto público, importando para as pesquisas os modelos clássicos de QVT, bem como, pelo surgimento recente de modelos brasileiros inspirados nos modelos antecessores e, ao mesmo tempo aperfeiçoados pelo ideal de eficiência. Este estudo demonstra que as discussões sobre QVT no Brasil têm aumentado tanto no meio científico quanto no organizacional.

A qualidade de vida no trabalho é essencial para toda organização, tendo em vista que é benéfico tanto para os trabalhadores quanto para a instituição, influenciando diretamente para o alcance das metas organizacionais. A qualidade de vida no trabalho trata-se muito mais do que garantir a permanência do trabalhador no seu ambiente de trabalho, é a melhor forma que buscamos melhores condições, seja no âmbito social, mental ou emocional.

Este estudo de Revisão Integrativa da Literatura (RIL) abrangeu as publicações científicas no período de 2012 a 2022, com o objetivo de analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Docentes e Técnicos Administrativos no Ensino Público Superior Federal brasileiro, traçando um panorama geral sobre a QVT nesse contexto, destacando as principais tendências teórico-metodológicas nos estudos, as percepções dos profissionais e os aspectos mais discutidos nas pesquisas existentes.

Ao analisar as amostras dos estudos, percebe-se que elas não são suficientes para uma análise detalhada e aprofundada das IES estudadas, visto que os estudos foram aplicados em pequenos grupos ou setores específicos das instituições.

Diante disso, conclui-se pela necessidade da ampliação das pesquisas nas instituições, expandindo o público-alvo e os setores das instituições, aplicando preferencialmente a abordagem metodológica quantitativa-qualitativa, de modo a obter maior validade e confiabilidade nos resultados.

Recomenda-se, de maneira pragmática, que as IES invistam em Programas de Qualidade

de Vida no Trabalho (QVT), com o objetivo de priorizar uma boa organização do trabalho e evitar a sobrecarga laboral. Isso visa criar um ambiente de trabalho mais humanizado, aumentando a qualidade de vida dos servidores, melhorando os relacionamentos interpessoais e o clima organizacional, e contribuindo para um ambiente laboral satisfatório, alcançando as metas da organização.

Além disso, ressalta-se a necessidade de acompanhamento e avaliação dos Programas de QVT já existentes nas instituições mencionadas nos estudos para que, a partir de ações corretivas, sejam realizadas melhorias contínuas nas ações já promovidas por esses programas.

Outrossim, aconselha-se a implantação de medidas que busquem conceder oportunidades de aperfeiçoamento e crescimento profissional, a fim de promover o reconhecimento do trabalho executado pelos servidores.

Embora alguns estudos tenham adotado modelos teóricos específicos de QVT e outros não, sugere-se que futuras pesquisas utilizem uma combinação de modelos de QVT, além da inclusão de novos instrumentos de avaliação e indicadores externos nas análises, para impactar positivamente os resultados das investigações.

Por fim, conclui-se que esta RIL alcançou os objetivos propostos e que, além das sugestões apresentadas pelos textos selecionados nesta pesquisa, é essencial realizar novos estudos no âmbito das IES. Isso permitirá a apresentação de indicadores inéditos relacionados à QVT, explorando outros modelos de forma isolada ou em combinação com o modelo de Walton.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, N. G.; CARVALHO, E. T.; GOMES, A. Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda-MT. *Research, Society and Development*, [s. l.], v. 8, n. 6, p. e44861072, 2019. <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i6.1072>
- ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um panorama de estudos sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013. *Revista Organizações em Contexto*, [s.l.], v. 11, n. 22, p. 143-167, 2015. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v11n22p143-167>
- ALVES, L.; FERREIRA, M. C.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [s.l.], v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>
- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. N. M.; SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, jan./abr. 2019. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? *RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, [s.l.], v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010. <https://doi.org/10.5329/RECADM.2010.0901003>
- ARAÚJO, A. L. DE *et. al.* Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, v. 9, 2019. <https://doi.org/10.19175/recom.v9i0.3195>
- ARAÚJO, P. C. D.; MADURO, M. R.; ZOGAHIB, A. L.; LIMA, O. P.; SILVA, L. C. J. Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no Estado do Amazonas. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, [s.l.], v. 9, n. 23, p. 961-976, 2015. <https://doi.org/10.21171/ges.v9i23.1931>
- AZEVEDO, B. D. S.; NERY, A. A.; CARDOSO, J. P. Estresse ocupacional e insatisfação com qualidade de vida no trabalho na enfermagem. *Texto & Contexto - Enfermagem*, [s.l.], v. 26, n. 1, p. 1-11, 2017. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
- BARBOSA, E. F. Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais. In: *Metodologia da Pesquisa: ser professor universitário*. [S.l.], [1998]. Disponível em: <<http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/imprimir.php?modulo>>. Acesso em: 01 jul. 2021.
- BENEVENUTE, J. M. N.; SOUZA, S. A. D.; CARVALHO, Â. M. A. A. Qualidade de vida no trabalho: A percepção dos servidores públicos. *Revista ORG & DEMO*, Marília, v.20, n.1, p.45-66, Jan./Jun.,2019. <https://doi.org/10.36311/1519-0110.2019.v20n1.04.p45>

BEURON, T.A.; GARLET, V.; SCHERER, F.L. Qualidade de vida no serviço público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das Instituições Federais de Ensino Superior Gaúchas. *Revista do CEPE*, Santa Cruz do Sul, n. 45, p.109-126, jan./jun.2017. <https://doi.org/10.17058/cepe.v0i45.8245>

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p.121-136, 2011. <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>

BROOME, M. E. Integrative literature reviews for the development of concepts. *In*: RODGERS, B. L.; CASTRO, A. A. (ed). *Revisão sistemática e meta-análise*. [S.l.: s.n.], 2006.

BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, jul./ set. 1993.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto nº6833, de 29 de Abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm. Acesso em: 07 ago. 2021.

BRASIL. INEP.- Educação Superior : graduação: sinopses estatísticas da educação superior : graduação. Brasília, DF: INEP, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br>. Acesso em: 05 dez. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria Normativa nº03, de 25 de Março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B4edZU1efudnMUZMTjdfOFhHUjg/view>. Acesso em: 07/08/2021.

BRASIL. Painel estatístico de pessoal.[S.l.], [data] Disponível em: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opensoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRUNELLI, M. G. M. Motivação no Serviço Público. 2008. 89 f. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Gestão Pública) – Faculdade IBGEN, Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre, 2008. Disponível em: http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf. Acesso em: 16 ago. 2022.

CABRAL, A.; ZENI, E. O trabalho com qualidade de vida: um estudo de caso na guarda municipal de Chapecó. *Revista Científica Tecnológica*, [s.l.], v. 4, n. 1, 2016. Disponível em: <http://www.uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/136/129>. Acesso em: 03/08/2021.

CARVALHO, V. M.; NUNES, A. T. S.; PINHEIRO, E. G. S.; VALE, A. F. N. do. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores técnico-administrativos. Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE, [s.l.], Ed.14, p.01-37, 2021. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/2286>. Acesso em: 10 set.

CAVALCANTE, R. M. F.; PONTES, K. V.; BANDEIRA, A. A.; ROCHA, A. L. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica. Id onLine: Revista Multidisciplinar e de Psicologia, [s.l.], v. 12, n. 40, p. 21-31, 2018. <https://doi.org/10.14295/idonline.v12i40.882>

COOK, D. J.; MULROW, C. D.; HAYNES, R. B. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. Annals of Internal Medicine, [s.l.], v. 126, n. 5, p. 376-380, 1997. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-126-5-199703010-00006>

COSTA, A. C. S.; MONTE, L. C. S. Qualidade de Vida no Serviço Público Federal: Um diagnóstico da Biblioteca Central da Universidade Federal de Alagoas. Revista Eletrônica de Administração, Franca, v. 20, n. 1, ed. 38, jan./jun 2021. Disponível em: <https://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea/article/download/1797/1653>. Acesso em: 13 set. 2022.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, [s.l.], v. 1, n. 3, p. 39-49, jul/dez, 2012.

ESTEFANO, E. V. V. Satisfação dos recursos humanos no trabalho: um estudo de caso na biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

ESTIVALETE, V. F. B.; OLIVEIRA, J. M de; PARCIANELLO, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino. Revista E & G: economia e gestão. Belo Horizonte, v. 20, n. 57, p. 63-80, set./dez. 2020. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2020v20n57p63-80>

FERNANDES, D. F. B. Políticas públicas de RH e a QVT de servidores públicos: um caso em Pernambuco. RAUnP : Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, [s.l.], v. 9, n. 2, p. 21-33, 2017. <https://doi.org/10.21714/raunp.v9i2.1491>

FERREIRA, A. Antônio; REIS, Ana C. F.; PEREIRA, Maria I. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Pioneira, 1999. 256 p.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora, 1996.

FERREIRA, M. C; ALVES, L; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Revista Psicologia: teoria e pesquisa. Brasília/DF, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set, 2009. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i1p83-99>

FERREIRA, M. C. M. Formulário para coleta de dados para pesquisa bibliográfica. Ribeirão Preto: [s.n.], 2008. [mimeografado].

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

FRANÇA, A.C.L. ; ARELLANO, E.B. Liderança, poder e comportamento organizacional. In: FLEURY, M.T.L (org.). *As pessoas na organização*. 5. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 259-269.

FREITAS, A.; SOUZA, R. de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Sistemas & Gestão*, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. <https://doi.org/10.7177/sg.2009.v4.n2.a4>

FROSSARD, M. C. Qualidade de vida no serviço público: um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro, 2009.

GARCIA, Y. M. Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). *Revista Organizações em Contexto*, [s.l.], v. 13, n. 26, p. 195-214, 2017. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v13n26p195-214>

GARCIA, E. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, [s.l.], v. 1, n. 1, jan-jul, p.76-94, 2010. <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v1n1p76-94>

GALVÃO, T; PANSANI, T; HARRAD, D. Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, [s.l.], 2015, v. 24, n. 2, p. 335-342, 2015. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742015000200017>

GANONG, L. H. Integrative reviews of nursing research. *Research in Nursing & Health*, [s.l.], v. 10, n. 1, p. 1-11, fev. 1987. <https://doi.org/10.1002/nur.4770100103>

GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. Employee actions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, [s.l.], v. 55, n. 3, p. 259, 1971. <https://doi.org/10.1037/h0031152>

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, [s.l.], v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

HUSE, E.; CUMMINGS, T. *Organization development and change*. 3. ed. St. Paul: West Publishing Co, 1985.

KLEIN, L. L. *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *READ - Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 23, n. spe, p. 317-344, dez. 2017.

<https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>

LAGO, R. R.; CUNHA, B. S.; BORGES, M. F. DE S. O. Percepção do trabalho docente em uma universidade da Região Norte do Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, [s.l.], v. 13, n. 2, p. 429-450, maio/ago. 2015.

<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00049>

LEMOS, M.C; PASSOS, J. P. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em enfermagem. *REME: Revista Mineira de Enfermagem*, [s.l.], v. 16, n. 1, p. 48-55, jan.-mar. 2012. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-651188>. Acesso em: 12 ago. 2022.

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

LUCAS, L. *et al.* Docência em enfermagem: avaliação da qualidade de vida. *Revista de Enfermagem UFPE*, [s.l.], v. 10, n. 1, p. 128-136, jan. 2016. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1354454>. Acesso em: 10 jun. 2022.

MARTINS, R. C. R. Investimento Federal e Ensino Superior Privado: análise estratégica e desdobramentos para políticas sustentáveis e inclusivas de financiamento. Brasília, DF : ABMES Editora, 2023.

MATIAS, E. P. B.; MOURA, M. C. C. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso sobre Instituições Públicas Federais de Ensino Superior. *Revista Exacta*, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 147-155. jan./mar. 2019. <https://doi.org/10.5585/exactaep.v17n1.8280>

MELNYK, Bernadette Mazurek et al. Sustaining Evidence-Based Practice Through Organizational Policies and an Innovative Model: The team adopts the Advancing Research and Clinical Practice Through Close Collaboration model. *American Journal of Nursing (AJN)*, [s.l.], v.111, n. 09. p.57-60, set. 2011.

<https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000405063.97774.0e>

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R.C.; GALVAO, C.M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto contexto :enfermagem.*, Florianópolis, v. 17, n. 4, dez. 2008.

<https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>

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

[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)

NEVES, T. S.; CAMPOS, L. D. F.; MORAIS, H. A. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. *Research, Society and Development*, [s. l.], v. 9, n. 5, p. e2208, mar. 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i5.2208. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.2208>

NUNES, S. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica - RAEE*, [s. l.], n. 14, 2021. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/2286>. Acesso em: 23 set. 2022.

NUNES, T. S. *et al.* Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, v. 24, n. 2, p. 379-398, out. 2019. <https://doi.org/10.1590/s1414-40772019000200003>

OLIVEIRA FILHO, S. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN. *Revista de Administração da Unimep*, [s.l.], v. 11, n. 3, p. 100-118, 2013. <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v11n3p100-118>

PAULA, M. V. de *et al.* Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de Ensino do estado de Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, [s.l.], v. 15, n. 1, p. e82026, jan. 2022. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2022.e82026>

PEDROSO, B. *et al.* Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista de Salud Pública*, [s. l.], v. 16, n. 6, p. 885-896, 2014. <https://doi.org/10.15446/rsap.v16n6.30224>

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do Ensino Superior. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, abr. 2015. <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302015124201>

QUEIROZ, F. L. V. Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte. 2014. 130 f. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Natal, 2014.

RODRIGUES, M. C. V. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 186 p.

SANCHEZ, H. M. *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, [s.l.], v. 24, n. 11, p. 4111-4123, nov. 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017>

SANTOS, C. M. da C.; PIMENTA, C. A. de M.; NOBRE, M. R. C. The PICO strategy for the research question construction and evidence search. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, v. 15, n. 3, p. 508-511, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300023>

SANTOS, C.; RIGUETTI, R. S. Avaliação de desempenho nas organizações. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS ATÉ A INDÚSTRIA 4.0. *Revista Interface Tecnológica*, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018. <https://doi.org/10.31510/inf.v15i2.386>

SILVA, R. D. H. L. A qualidade de vida no trabalho de portadores de necessidades especiais: um estudo de caso com técnico-administrativos da Universidade Federal Rural do Semi-Árido. *Revista de Estudos e Análises de Diversidade e Inclusão Social (SEADIS)*, [s.l.], v. 2, n. 1, p. III, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/includere/article/view/6087>. Acesso em: 10 mai. 2022.

SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. O cuidado de enfermagem e o cateter de Hickman: a busca de evidências. *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, v. 18, n. 3, set. 2005. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002005000300008>

SOUZA, M. T. Integrative review: what is it? How to do it? *Einstein*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. A study on quality of work life: key elements & its implications. *Journal of Business and Management*, [s.l.], v. 16, n. 3, p. 54-59, mar. 2014. <https://doi.org/10.9790/487X-16315459>

TSUBOI, R. M. N.; ROSIM, D. A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, [s.l.], v. 11, n. 20, p. e69171, 2022. <https://doi.org/10.5902/2318133869171>

URSI, E. S. Prevenção de lesões de pele no perioperatório: revisão integrativa da literatura. 2005. 130 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005.

VELOSO, E. F.; SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. *Revista Administração e Diálogo*, [s.l.], v. 9, n. 1, p. 35-58, 2007.

VENSON, A. B. S. *et al.* O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? *Revista ADM UFSM*, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar. 2013. <https://doi.org/10.5902/198346595705>

VEY, A. P. Z. *et al.* Qualidade de vida e satisfação no trabalho de funcionários técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria. *Saúde (Santa Maria)*, Santa Maria, v. 41, n. 1, p. 123-130, jan./jul. 2015. ISSN 0103-4499. <https://doi.org/10.5902/2236583413398>

VIEIRA, R. P. L. *et al.* Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: autopercepção dos servidores de uma universidade federal. *HOLOS*, v.6, 171-184, 3 dez. 2018. <https://doi.org/10.15628/holos.2018.3585>

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

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

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. Human Relations, [s.l.], v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.
<https://doi.org/10.1177/001872677903200202>

ANEXOS

ANEXO A – Servidores TAE- distribuição em autarquias e fundações federais

ANEXO A – Servidores TAE- distribuição em autarquias e fundações federais							
Ano	Situação do vínculo	Natureza Jurídica	Órgão Superior	Regime Jurídico	Servidores (anual)	Órgão Vinculado	Plano/Carreira
Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	129343	Total de Seleção	Total de Seleção
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	Ministerio Da Educacao (ME)	Regime Jurídico Único (RJU)	528	C.PEDROII	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	317	CEFET/MG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	243	CEFET/RJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	195	IFAC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	404	IFAL	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	417	IFAM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	147	IFAP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	575	IFBA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	399	IFBAIANO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	324	IFBRASILIA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	460	IFCATARINA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	803	IFCE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	663	IFES	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	364	IFFARROUP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	391	IFFLU	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	478	IFG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	330	IFGOIANO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	643	IFMA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	415	IFMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	296	IFMS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	441	IFMT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	331	IFNORTEMG	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	468	IFPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	459	IFPB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	488	IFPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	487	IFPI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	527	IFPR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	416	IFRJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	459	IFRN	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	305	IFRO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	184	IFRR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	535	IFRS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	624	IFSC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	297	IFSE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	240	IFSERTPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	940	IFSP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	414	IFSRIOGRAN	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	299	IFSUDMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	253	IFSULMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	305	IFTO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	280	IFTRIANMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	283	UFAC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	943	UFAL	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	43	UFAPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1663	UFBA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	140	UFCA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	83	UFCAT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1735	UFCE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	610	UFCG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	62	UFDPAR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	220	UFERSA-RN	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1024	UFES	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	101	UFESBA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1991	UFF	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	343	UFFS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1222	UFGO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	100	UFJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	784	UFJF	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	253	UFLA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2328	UFMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	116	UFOB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	324	UFOPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1323	UFPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1571	UFPB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1971	UFPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1940	UFPR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	50	UFR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	234	UFRA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	324	UFRB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1174	UFRGS/RS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	4207	UFRJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1435	UFRN	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	443	UFRPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	408	UFRRJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1595	UFSC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1404	UFSP/RS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	761	UFTM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	294	UFVJM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	154	UNIFAL-MG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	177	UNIFEI	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2174	UNIFESP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	160	UNIFESSPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	266	UNILA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	163	UNILAB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	576	UTFPR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	410	C.PEDROII	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	319	CEFET/MG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	258	CEFET/RJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	160	IFAC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	419	IFAL	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	472	IFAM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	150	IFAP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	501	IFBA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	446	IFBAIANO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	226	IFBRASILIA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	431	IFCATARINA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	768	IFCE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	639	IFES	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	322	IFFARROUP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	319	IFFLU	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	380	IFG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	319	IFGOIANO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	785	IFMA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	444	IFMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	266	IFMS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	413	IFMT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	337	IFNORTEMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	579	IFPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	573	IFPB	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	516	IFPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	468	IFPI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	468	IFPR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	448	IFRJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	630	IFRN	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	245	IFRO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	146	IFRR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	423	IFRS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	519	IFSC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	341	IFSE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	288	IFSERTPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	978	IFSP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	343	IFSRIOGR N	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	310	IFSUDMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	302	IFSULMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	278	IFTO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	232	IFTRIANM G	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	364	UFAC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	685	UFAL	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	52	UFAPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1277	UFBA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	159	UFCA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	83	UFCAT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1360	UFCE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	655	UFCG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	64	UFDPAR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	281	UFERSA- RN	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	827	UFES	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	138	UFESBA	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1561	UFF	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	330	UFFS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	930	UFGO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	85	UFJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	646	UFJF	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	298	UFLA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1672	UFMG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	128	UFOB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	264	UFOPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1057	UFPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1601	UFPB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1704	UFPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1252	UFPR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	45	UFR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	297	UFRA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	370	UFRB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1149	UFRGS/RS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	3857	UFRJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1370	UFRN	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	470	UFRPE	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	634	UFRRJ	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1228	UFSC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1009	UFSP/RS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	535	UFTM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	281	UFVJM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	159	UNIFAL-MG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	197	UNIFEI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1322	UNIFESP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	125	UNIFESSPA	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	266	UNILA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	193	UNILAB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	510	UTFPR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	INSS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	821	FUAM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	284	FUFOP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	676	FUFPEL	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	692	FUFS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	471	FUFSCAR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	350	FUFT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	239	FUNREI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	615	FURG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	336	UFABC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	115	UFCSPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	478	UFGD	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	907	UFMA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	840	UFMS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	660	UFMT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	94	UFNT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	497	UFPI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	193	UFRR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1617	UFU	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	659	UFV	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1502	UNB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	217	UNIFAP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	432	UNIPAMPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	225	UNIR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	826	UNIRIO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	201	UNIVASF	PCCTAE

2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	743	FUAM	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	359	FUFOP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	486	FUFPEL	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	552	FUFS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	461	FUFSCAR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	309	FUFT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	250	FUNREI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	425	FURG	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	413	UFABC	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	75	UFCSPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	404	UFGD	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	699	UFMA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	877	UFMS	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	645	UFMT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	122	UFNT	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	499	UFPI	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	146	UFRR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1118	UFU	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1177	UFV	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1407	UNB	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	254	UNIFAP	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	443	UNIPAMPA	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	196	UNIR	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	480	UNIRIO	PCCTAE
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	178	UNIVASF	PCCTAE

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal. Brasília-DF, 2024.

ANEXO B – Servidores no Cargo de Professor do Magistério Superior - distribuição em autarquias e fundações federais.

ANEXO B – Servidores Cargo de Professor do Magistério Superior - distribuição em autarquias e fundações federais								
Ano	Situação do vínculo	Natureza Jurídica	Órgão Superior	Regime Jurídico	Servidor (anual)	Órgão Vinculado	Cargo servidor	Plano/Carreira
Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção	85894	Total de Seleção	Total de Seleção	Total de Seleção
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	Ministério da Educação (ME)	Regime Jurídico Único (RJU)	49	CEFET/MG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	78	CEFET/RJ	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	52	IFBA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	IFBRASILIA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	IFCATARINA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	IFCE	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	IFFLU	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	80	IFMA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	10	IFRJ	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	3	IFRS	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2	IFSRIOGRAN	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	IFSUDMG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1	IFSULMG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	709	UFAC	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1617	UFAL	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	179	UFAPE	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2557	UFBA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	359	UFCA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	300	UFCAT	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2047	UFCE	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1395	UFCG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	235	UFDPAR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	741	UFERSA-RN	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1737	UFES	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	338	UFESBA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	3216	UFF	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	703	UFFS	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1960	UFGO	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	325	UFJ	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1534	UFJF	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	805	UFLA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2866	UFMG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	364	UFOB	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	473	UFOPA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2478	UFPA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2489	UFPB	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2446	UFPE	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2512	UFPR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	291	UFR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	536	UFRA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	903	UFRB	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2731	UFRGS/RS	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	3951	UFRJ	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2153	UFRN	Professor Do	Plano de Carreiras e Cargos de

							Magisterio Superior	Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1077	UFRPE	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1152	UFRRJ	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	2442	UFSC	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1785	UFSM/RS	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	581	UFTM	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	829	UFVJM	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	585	UNIFAL-MG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	480	UNIFEI	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1613	UNIFESP	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	426	UNIFESSPA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	372	UNILA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	382	UNILAB	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Autarquia Federal	ME	RJU	1684	UTFPR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1622	FUAM	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	906	FUFOP	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1384	FUFPEL	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1547	FUFS	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1257	FUFSCAR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	790	FUFT	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	877	FUNREI	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	836	FURG	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	742	UFABC	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	370	UFCSPA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	578	UFGD	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1720	UFMA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1479	UFMS	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1529	UFMT	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	295	UFNT	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1484	UFPI	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	569	UFRR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1779	UFU	Professor do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	1142	UFV	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	2565	UNB	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	630	UNIFAP	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundação Federal	ME	RJU	879	UNIPAMPA	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

2024	Ativo Permanente	Fundaçã o Federal	ME	RJU	806	UNIR	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundaçã o Federal	ME	RJU	874	UNIRIO	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
2024	Ativo Permanente	Fundaçã o Federal	ME	RJU	596	UNIVASF	Professor Do Magisterio Superior	Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
Fonte: Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal. Brasília-DF, 2024.								

ANEXO C - FORMULÁRIO PARA COLETA DE DADOS PARA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA (MOURA-FERREIRA, 2008)

1- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Reme: Revista Mineira de Enfermagem v.16 n.º.1 p.48-55 ano: jan./mar.2012
NOME DO AUTOR	Lemos, Maithê de Carvalho e; Passos, Joanir Pereira
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Belo Horizonte/MG
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Minas Gerais
CURSO	Escola de Enfermagem
CIDADE/ANO	Belo Horizonte/MG ; Ano:2012

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	02
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em Enfermagem
OBJETIVO	identificar e classificar as expressões de satisfação no desempenho do trabalho do docente de enfermagem.
AMOSTRA	21 docentes enfermeiros
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	qualitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante (X) entrevista () questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Como resultado, verificou-se que a satisfação no trabalho docente significa, para os entrevistados, um conjunto de fatores ideais que devem ser bem articulados no ambiente laboral e que cada um desses elementos, isoladamente, não proporciona a satisfação plena no que diz respeito ao processo produtivo do docente de enfermagem.	Concluiu-se que o significado gerado do relato de pessoas que estão na vida diária com as atividades pertinentes à sua profissão deve ser considerado como relevante para a instituição à qual pertencem, de forma a otimizar o ambiente de trabalho e potencializar a qualidade de vida nele, gerando resultados positivos na produção.

2 - DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista de Administração da Unimep, v.11 nº3 p.100-118 ano: setembro-dezembro/2013
NOME DO AUTOR	Oliveira Filho, Sandro; Souza, Washington; Paiva, Juarez; Momo, Denise; de Lima Padilha, Yuri
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	São Paulo/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Metodista de Piracicaba
CURSO	Administração
CIDADE/ANO	São Paulo/SP ; Ano: 2013

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	05
LOCAL DE ATUAÇÃO	Departamento de Ciências Administrativas da UFRN

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso com os docentes do Departamento de Ciências Administrativas da UFRN
OBJETIVO	identificar os atributos descritivos e valorativos de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando os aspectos conceituais previstos nos modelos teóricos, bem como analisar até que ponto os atributos apontados por professores do Ensino Público Superior estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos.
AMOSTRA	47 docentes do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	qualitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
No tocante às questões relacionadas ao ambiente de trabalho, mereceu maior destaque, por parte dos professores, o relacionamento com os discentes, como algo que lhes causa maior prazer e satisfação. O fator de grande incidência nas causas insatisfatórias é o relacionamento com outros docentes. Através do estudo dos atributos valorativos, buscou-se desvendar o que os respondentes consideram como aspectos mais importantes ao desenvolvimento de suas atividades, sob a perspectiva de que o trabalho deve conter e não contém no momento.	A maioria dos docentes colaboradores da pesquisa demonstrou anseios por melhorias infra-estruturais. Outros atributos valorados pelos professores estão atrelados às relações interpessoais, no que concerne ao intercâmbio entre professores e alunos do Brasil e do exterior, visando ao fomento de mudanças nas atuais metodologias de ensino aplicadas; e a interdisciplinaridade, como forma de impulsionar os debates acadêmicos e incentivar os professores da graduação a pesquisarem e produzirem mais.

3- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Saúde (Santa Maria) v. 41 n.º.1 p.123-130 ano: Jan./Jul.2015
NOME DO AUTOR	Vey, A. P. Z., Daronco, L. S. E., Silva, A. F. da, Souza, L. F. de, Braz, M. M., Temp, H., Rubin, N. N., & Rosa, T. S. M.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Santa Maria/RS
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Santa Maria
CURSO	Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
CIDADE/ANO	Santa Maria/RS; Ano: 2015

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	06
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal de Santa Maria

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida e satisfação no trabalho de funcionários públicos técnico administrativos da Universidade Federal de Santa Maria
OBJETIVO	Avaliar a qualidade de vida dos funcionários da Universidade Federal de Santa Maria e a satisfação no trabalho dos mesmos

AMOSTRA	35 funcionários técnico administrativos, de ambos os sexos, que trabalhavam na Universidade Federal de Santa Maria
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Para avaliação utilizou-se uma ficha de avaliação adaptada de Queiroga, o questionário de qualidade de vida SF36, o teste das figuras de Stunkard e por fim o índice de satisfação do trabalho. Encontrou-se uma idade média de 42±13,2 anos, o escore de qualidade de vida encontrou-se satisfatório bem como a satisfação no trabalho, porém o estudo demonstrou que os indivíduos apresentaram insatisfação com relação à imagem corporal.	Através deste estudo foi possível observar que a qualidade de vida dos funcionários técnico administrativos da UFSM foi considerada boa, bem como a satisfação no trabalho, porém o estudo demonstrou que os indivíduos apresentaram insatisfação com relação à imagem corporal. Como a cartilha que foi entregue a cada funcionários participante continha os resultados do estudo, almeja-se que estas informações promovam autoconhecimento por parte dos voluntários e seja motivador, se necessário, para mudanças de atitudes e de comportamentos no próprio estilo de vida.

4- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Educação & Sociedade v.36 nº.131 p.493-513 ano:2015
NOME DO AUTOR	Pizzio, Alex; Klein, Karla
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Campinas/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Unicamp
CURSO	CEDES - Centro de Estudos Educação e Sociedade
CIDADE/ANO	Campinas/SP ; Ano: 2015

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	02
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal do Tocantins (UFT)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior.
OBJETIVO	divulgar os resultados de um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes do Ensino Superior.
AMOSTRA	130 docentes
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	mista
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>

Os dados obtidos com os questionários foram cruzados com os dados de adoecimentos obtidos no SIASS/UFT. Os resultados demonstram que quanto maior a integração do projeto de vida do docente à instituição, maior é a QVT, mesmo em condições de trabalho desfavoráveis. Por outro lado, quanto maior for o distanciamento do projeto pessoal/coletivo dos objetivos institucionais, menor se torna a QVT.	O estudo de caso da QVT dos docentes na Universidade Federal do Tocantins permitiu observar que a expansão da universidade não foi acompanhada de melhorias das condições de trabalho dos docentes, uma realidade que não é diversa das outras Instituições de Ensino Superior. Fatores relacionais têm implicação direta na QVT dos docentes e a adoção de Políticas de Promoção e Suporte à fixação dos docentes contribui para a redução do adoecimento dos mesmos.
--	--

5- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Trabalho, Educação e Saúde (TES) v.13 nº.2 p.429-450 ano: maio/agosto 2015.
NOME DO AUTOR	Rozilaine Redi Lago, Bruna Souza Cunha e Maria Fernanda de Sousa Oliveira Borges
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Rio de Janeiro/RJ
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Fundação Oswaldo Cruz
CURSO	Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio
CIDADE/ANO	Rio de Janeiro/RJ ; Ano: 2015

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	03
LOCAL DE ATUAÇÃO	uma IFES localizada na Região Norte do Brasil

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Percepção do trabalho docente em uma universidade da Região Norte
OBJETIVO	Conhecer a percepção da experiência do trabalho docente em cursos de saúde de uma universidade federal da região Norte do Brasil.
AMOSTRA	A seleção reuniu seis docentes voluntários: dois professores do curso de bacharelado em Saúde Coletiva, dois professores do curso de bacharelado em Enfermagem, um professor do curso de bacharelado em Nutrição e um professor do curso de bacharelado em Educação Física.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	qualitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante (X) entrevista () questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Predominaram mulheres na função docente, e a valorização dessa função como vínculo estável de trabalho, fonte de rendimentos e função social. No trabalho docente, a maioria se concentra no desenvolvimento de habilidades técnico-científicas dos alunos, expressando a necessidade da qualificação contínua e apoio institucional insuficiente. As relações pessoais desses docentes com alunos e outros professores e técnico-administrativos são reconhecidamente mediadoras da qualidade do processo de ensino-aprendizagem e trabalho. Quanto à saúde, a maior parte se sente vulnerável e desgastada,	Esta reflexão entre docentes, movimentos sindicais e instituições de ensino pode subsidiar ajustes institucionais, legais, curriculares e sociais para melhorar o processo de ensino-aprendizagem e a qualidade de vida dos docentes.

principalmente em aspectos psicoemocionais, o que influencia as suas relações sociais dentro e fora do ambiente de trabalho. Embora o exercício profissional tenha sido identificado como fonte de estabilidade, realização pessoal e financeira, destacam-se a precariedade e a sobrecarga de trabalho, que tendem a induzir sofrimento e adoecimento.	
---	--

6- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista de Enfermagem UFPE On Line v.10 nº.1 p.128-136 ano: Jan/2016
NOME DO AUTOR	Leonel Lucas Smith de Mesquita, Maria Lúcia Holanda Lopes, Ana Hélia de Lima Sardinha, Luciana Batalha Sena, Clarissa da Silva Galvão, Nair Portela Silva Coutinho.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Recife-PE
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
CURSO	Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Mestrado Acadêmico e Doutorado, do Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal de Pernambuco/PPGENF/CCS/UFPE.
CIDADE/ANO	Recife-PE; Ano: 2016

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	06
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Docência em Enfermagem: Avaliação da Qualidade de Vida
OBJETIVO	Avaliar a qualidade de vida dos docentes do curso de enfermagem.
AMOSTRA	Correspondem a todos os docentes efetivos do Departamento de Enfermagem da UFMA.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
A autoavaliação da QV e a satisfação com a saúde, sendo seus escores médios 3,70 e 3,60, respectivamente, valores esses relativamente baixos. Entre os domínios, o domínio relações sociais obteve o maior escore e o domínio físico o menor escore. Entre as facetas, as que obtiveram os menores escores médios foram: sono, aproveitar a vida, apoio social e acesso aos serviços de saúde. Confirmando o que foi relatado no decorrer da pesquisa inteira, cujo o excesso de tarefas e compromissos com a escassez de tempo leva os docentes a aproveitar menos a vida, ter o sono comprometido, dificulta as relações pessoais comprometendo o apoio social, e a falta de tempo associada ao atendimento particular e público precário	O processo ensino-aprendizagem dos docentes interfere na Qualidade de vida, seja pela relação aluno-professor, pela questão organizacional, remuneração e condições de trabalho. Percebe-se a importância desta pesquisa para o cenário acadêmico, pois é necessário que os docentes reflitam sobre sua qualidade de vida, principalmente os da área da saúde que atuam em disciplinas teórico-práticas, onde muitas vezes precisam fazer uma jornada dupla na carga horária para conseguir preparar o aluno ao máximo para o mercado de trabalho. É preciso que o público acadêmico aprofunde ainda mais sobre o assunto, em busca de melhorias na qualidade de vida dos docentes.

causa insatisfação com o acesso aos serviços de saúde, como também o estresse.	
--	--

7- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Includere v.2 nº.2 p.303-306 Ed.1 ano: 2016
NOME DO AUTOR	SILVA, Rhuana Deniziane Hortência de Lima
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Mossoró-RN
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA
CURSO	Coordenação de Ação Afirmativa, Diversidade e Inclusão Social/ CAADIS
CIDADE/ANO	Mossoró-RN ; Ano: 2016

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	01
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	A qualidade de vida no trabalho de portadores de necessidades especiais: Um estudo de caso com técnico-administrativos da Universidade Federal Rural do Semi-Árido.
OBJETIVO	Investigar a qualidade de vida no trabalho - QVT de pessoas com necessidades especiais, tendo como base o modelo teórico de Walton (1973) para analisar a satisfação dessas pessoas em relação a aspectos considerados relevantes ao bom desenvolvimento de seu trabalho.
AMOSTRA	Dez representantes de um grupo composto por catorze pessoas.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	mista
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (x) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Os fatores jornada de trabalho, oportunidades para realizar atividades desafiantes e criativas e da acessibilidade inclusiva nas instalações da instituição foram os que apresentaram algumas baixas médias. Ao serem inquiridos acerca dos fatores que são determinantes em sua qualidade de vida no trabalho, os servidores escolheram a estabilidade na instituição, liberdade de ação para execução do trabalho, desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional como fatores com um nível de maior satisfação para o grupo.	A análise dos resultados permitiu depreender satisfatória qualidade de vida no trabalho para a classe analisada. Os maiores registros de insatisfação referiram-se às adequações das instalações (rampas, elevadores, banheiros, sinalização, etc) e quanto às adaptações de equipamentos, questão ergonômica, para facilitar o trabalho. Considerando, nesse sentido, que a maioria dos representantes pesquisados possui deficiência física, podemos deduzir que as instalações desses <i>campi</i> não são totalmente adequadas quanto à acessibilidade. A temática apresentada nesta pesquisa mostrou novas e interessantes expectativas de estudos. São raros os materiais que conseguem tratar do tema de qualidade de vida direcionado para as pessoas com deficiência. Ademais, a evidência cada vez maior dada a assuntos relacionados

	à inclusão social torna a temática um campo com boas perspectivas para novas pesquisas.
--	---

8- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre) : v. 23 nº.Especial p.317-344 ano: Dezembro/2017
NOME DO AUTOR	Leander Luiz Klein; Ricardo Brião Lemos; Breno Augusto Diniz Pereira; Gabriela Beltrame.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Porto Alegre/RS
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRS
CURSO	Escola de Administração da UFRGS
CIDADE/ANO	Porto Alegre/RS; Ano: 2017

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	04
LOCAL DE ATUAÇÃO	Uma universidade federal de ensino superior do interior do estado do Rio Grande do Sul.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de Vida no serviço público: Uma avaliação em uma instituição de ensino superior.
OBJETIVO	Analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção de servidores de uma organização pública.
AMOSTRA	474 servidores (docentes e técnicos)
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Como principais resultados pode-se destacar o alcance de 9 fatores obtidos através da análise fatorial exploratória. Para investigar a influência dos fatores encontrados sobre a QVT, realizou-se uma regressão linear múltipla e verificou-se que os fatores Satisfação no Trabalho, Espaço Físico, Oportunidade de Crescimento Profissional e Relacionamento com os Colegas explicam 54,6% do modelo do estudo.	Com a discussão feita sobre os resultados obtidos, conclui-se que o impacto desses fatores não se limita somente a uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também na produtividade, no comprometimento no trabalho, na saúde do trabalhador e na redução do absenteísmo.

9- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Organizações em Contexto - ROC v.13 nº26 p.195-214 ano: jul-dez 2017.
NOME DO AUTOR	Ysrael Moura Garcia
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	São Bernardo do Campo/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)
CURSO	Escola de Gestão e Direito (EGD)

CIDADE/ANO	São Bernardo do Campo/SP; Ano: 2017
------------	-------------------------------------

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	01
LOCAL DE ATUAÇÃO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).
OBJETIVO	Realizar um diagnóstico das percepções sobre QVT entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) pesquisados e comparar essas percepções de acordo com as variáveis cargo, sexo, campus em que trabalha, escolaridade, tempo de serviço e remuneração.
AMOSTRA	142 questionários respondidos por servidores técnico-administrativos do IFCE, incluindo os cargos de nível fundamental, médio ou superior.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
A apresentação dos resultados da pesquisa foi precedida de duas importantes etapas: a análise métrica da escala utilizada na pesquisa e a descrição da caracterização dos sujeitos a partir das variáveis independentes. Sobre a percepção dos aspectos biopsicossociais a nota geral foi 5,4, o que implica satisfação regular (acima de 5,0 inclusive e abaixo de 7,0); A maior insatisfação ficou com os aspectos gerais de saúde (média 3,5). A situação torna-se mais crítica quando se considera que todas as notas para esse aspecto ficaram abaixo de 5,0. Os aspectos psicológicos apresentaram o maior nível médio de satisfação (média 6,1). A maior quantidade de notas acima de 8,0 (alta satisfação) foi encontrada nos aspectos sociais (média 5,6). Entre os aspectos organizacionais (média 5,6), a maior insatisfação ficou com o item “Meritocracia”. Já para os aspectos biológicos (média 4,9) a insatisfação foi maior para determinados itens. Para os cinco fatores extraídos pela análise fatorial, os destaques são os seguintes: ao contrário de seu equivalente mais próximo nos aspectos biopsicossociais, o fator condições gerais de saúde e bem-estar pessoal apresentou a maior média (6,7). A menor média encontrada foi no fator satisfação com a carreira (média 4,2). Para alcançar o segundo objetivo, foram realizadas análises de variância com os dados das variáveis de caracterização dos sujeitos (variáveis independentes) e com os dados dos cinco aspectos encontrados (variáveis dependentes). Foram identificadas três diferenças significativas: sexo, idade e cargo. Quanto ao sexo, as mulheres demonstraram maior satisfação com os aspectos de saúde do que os	Os achados da pesquisa indicaram limitações do método, além de apontar para a possibilidade de novas pesquisas que possam complementar este estudo. Além disso, apesar de que a abordagem quantitativa analisa o assunto com profundidade estatística, poderia ser complementada com uma abordagem mista, ou seja, juntamente com metodologia qualitativa. Questionários semiestruturados e entrevistas poderiam complementar os resultados numéricos com a análise dos discursos dos sujeitos. Quanto às sugestões para novas pesquisas destacam-se: uma analogia entre a QVT dos técnicos administrativos e a dos professores do IFCE, pois, apesar de colegas de trabalho, constituem carreiras distintas dentro da instituição; e uma análise do alinhamento entre os esforços da diretoria de gestão de pessoas do IFCE e a real percepção desses esforços por parte de professores e técnicos administrativos. Uma descrição da QVT dos trabalhadores terceirizados do IFCE também poderia trazer uma perspectiva diferente sobre a questão. Enfim, o estudo contribuiu para o entendimento da dinâmica da QVT dos técnicos administrativos do IFCE e pode servir de suporte para decisões gerenciais importantes no que diz respeito ao comprometimento e à produtividade dos servidores no desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

homens. Para a variável idade, ganha destaque o fato de os técnicos administrativos maiores de 60 anos de idade estarem mais satisfeitos com a QVT no IFCE. Já para a variável cargo, a diferença significativa ficou por conta dos ocupantes de cargo de nível fundamental, que demonstraram estar mais satisfeitos em relação aos aspectos avaliados. Em contrapartida, os demais níveis da carreira formaram subgrupo homogêneo com menor satisfação. A partir dos resultados dos aspectos biopsicossociais e dos testes de variância infere-se que são necessárias ações institucionais estratégicas nos domínios considerados de QVT (organizacional, biológico, psicológico e social). Essas ações podem ser determinantes para o comprometimento e a produtividade dos servidores no desenvolvimento de suas atividades e no alcance do interesse público.	
---	--

10- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	HOLUS - v. 06 nº.34 p.171-184 ano:2018
NOME DO AUTOR	R.P.L.VIEIRA, L.R.R.G.MADRUGA,L.V.AVILA,T.A.BEURON
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Natal/RN
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
CURSO	Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN)
CIDADE/ANO	Natal/RN Ano: 2018

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	04
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: autopercepção dos servidores de uma Universidade Federal.
OBJETIVO	Identificar a autopercepção dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria, quanto ao seu bem-estar no trabalho; e ainda, sugerir atividades com abordagens multidisciplinares visando a melhoria da qualidade de vida e o bem-estar no trabalho dos servidores.
AMOSTRA	43 servidores Técnico-Administrativos em Educação
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	mista
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Os principais achados revelam que os Servidores estão satisfeitos foi possível perceber que o Servidor TAE apresenta satisfação com sua qualidade de vida, o fator	O estudo atingiu os objetivos propostos. Quanto à análise da auto percepção dos Servidores com relação à Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho tendo

mais insatisfatório foi relacionado com atividades físicas o que suscitou a sugestão acerca da ginástica laboral.	em vista o desenvolvimento de ações de melhoria, foi possível perceber que o Servidor TAE apresenta satisfação com sua qualidade de vida. O fator mais insatisfatório foi relacionado com atividades físicas o que suscitou a sugestão acerca da ginástica laboral. A relação da auto percepção da Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho com as características do perfil sociodemográfico não apresentou resultados expressivos. Quanto à análise da percepção qualitativa dos pesquisados acerca da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho verificou-se que é um grupo maduro, consciente da importância do bem-estar pessoal como prioridade em conjunto com uma boa e constante qualificação para o trabalho. As abordagens multidisciplinares propostas, visando à melhoria da Qualidade de Vida e o bem-estar no trabalho dos servidores incluíram confraternizações e reuniões entre o referido grupo. A conscientização foi outro foco abordado, foram pontuados elementos essenciais para melhorar a qualidade de vida e a produtividade no trabalho como: ter hábitos alimentares saudáveis, praticar ginástica laboral, manter uma média adequada de sono e repouso, o bem-estar pessoal com uma boa autoestima, praticar mais passeios semanais, continuar com bom relacionamento familiar e social, permanecer com a dedicação e a satisfação no trabalho, dentre outras. Novos estudos podem ser desenvolvidos em outras unidades, ampliando a amostra, incluindo mais questões relativas ao trabalho. Por fim, o estudo baseou-se em apenas um grupo da instituição e foi aplicado num período delimitado. Com isso, foram colhidos dados valiosos para análises e considerações futuras que seguramente contribuirão no aperfeiçoamento da qualidade de vida dos servidores no ambiente de trabalho e também na vida pessoal.
---	---

11- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Ciência e Saúde Coletiva v.24 nº.11 p.4111-4122 ano: nov/2019
NOME DO AUTOR	Hugo Machado Sanchez; Eliane Gouveia de Moraes Sanchez; Maria Alves Barbosa; Ednaldo Carvalho Guimarães; Celmo Celeno Porto.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Rio de Janeiro/RJ
UNIVERSIDADE/ESCOLA	ABRASCO - Associação Brasileira de Saúde Coletiva
CURSO	Área: Ciências da Saúde
CIDADE/ANO	Rio de Janeiro/RJ; Ano: 2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	05
LOCAL DE ATUAÇÃO	Realizado nas dependências de uma instituição de ensino superior (IES) pública localizada em um estado do centro-oeste brasileiro.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento
OBJETIVO	Identificar o impacto da saúde na qualidade de vida (QV) e qualidade da vida profissional (QVT) de professores universitários.
AMOSTRA	284 professores universitários das áreas da saúde, biologia, agrárias, humanas e exatas
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Verificou-se que os professores que praticam atividade física apresentaram melhor QV e QVT e relataram melhor qualidade de sono, além disso, elas eram menores em professores que usam medicação, que têm uma dieta pobre e têm menos atividades de lazer. Além disso, a idade foi associada a melhor QV. A qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho sofrem impacto dos aspectos relacionados à saúde.	Os docentes universitários das áreas da saúde, exatas, humanas e agrárias possuem aspectos ligados à saúde que interferem negativamente na sua QV e QVT, à exemplo da pior qualidade do sono, do sedentarismo, poucas atividades de lazer, do uso de medicamentos (automedicação), do afastamento por doenças e da alimentação desequilibrada. Além disso, a maior idade está associada a melhores escores de QV nos docentes universitários.

12- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista De Enfermagem Do Centro-Oeste Mineiro (RECOM) v.9 e.3195 p. 1-8 ano:2019
NOME DO AUTOR	Açucena Leal de Araújo; Érica de Moura Fé; Dinah Alencar de Melo Araújo; Ellaine Santana de Oliveira; Ionara Holanda de Moura; Ana Roberta Vilarouca da Silva.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Divinópolis (MG)
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de São João del-Rei
CURSO	Graduação em enfermagem do Campus Centro-Oeste Dona Lindu (CCO) da Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ)
CIDADE/ANO	Divinópolis (MG); Ano: 2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	06
LOCAL DE ATUAÇÃO	Instituição de Ensino Superior (IES) pública localizada no município de Picos-PI.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários
OBJETIVO	Analisar a qualidade de vida no trabalho de docentes de uma universidade pública.
AMOSTRA	A pesquisa foi realizada com os professores efetivos da IES, constituída por um público de 153 docentes de

	ambos os sexos, que se encontravam ativos durante o período da coleta de dados. Foram considerados como critérios de inclusão: atuar como docente efetivo da IES; e, com o critério de exclusão: tempo de docência inferior a um ano, docentes apenas da modalidade de Educação a Distância – EAD e pós-graduação, e estar afastado por algum motivo. A amostra totalizou 102 docentes participantes.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Foi observado que, das oito dimensões analisadas referentes à qualidade de vida no trabalho, três (Compensação Justa e Adequada; Oportunidade de Crescimento e Segurança; e Trabalho e Espaço Total de Vida) apresentaram-se com escores de insatisfação por parte dos docentes; enquanto, nas demais, observaram-se escores de indiferença.	Espera-se que os resultados levantados neste estudo contribuam para a reflexão, além de nortear ações que visem à manutenção, prevenção e promoção de aspectos pertinentes à qualidade de vida no trabalho docente, colaborando com a promoção de políticas institucionais que valorizem a qualidade e do trabalho desses profissionais.

13- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista ORG & DEMO (Organizações e Democracia) v. 20 nº. 1 p.45-66 ano: jan/jun 2019
NOME DO AUTOR	José Marcos Nunes BENEVENUTE; Sheila Ataíde Domingues de SOUZA; Ângela Maria do Amaral Abreu CARVALHO.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Marília/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	UNESP - Universidade Estadual Paulista - Júlio Mesquita Filho
CURSO	Faculdade de Filosofia e Ciências
CIDADE/ANO	Marília/SP; Ano: 2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	03
LOCAL DE ATUAÇÃO	numa instituição da Rede Pública Federal de Ensino (não identificado)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores públicos
OBJETIVO	Investigar junto aos trabalhadores quais aspectos que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho e oferecer elementos para o desenvolvimento de ações futuras que contribuam para um ambiente laboral de bem-estar e satisfação.

AMOSTRA	143 servidores públicos federais que trabalham numa instituição da Rede Pública Federal de Ensino, em atividades técnico-administrativas e de docência, sendo utilizado como critério de inclusão todos os servidores ativos e de exclusão os servidores que se encontravam afastados de suas atividades por motivos administrativos ou por problemas de saúde.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Os resultados indicaram que existe satisfação com o trabalho na maioria das dimensões avaliadas, o que sugere um ambiente de trabalho que contribui para a boa qualidade de vida dos servidores. Contudo, em todas as dimensões avaliadas existe algum grau de insatisfação e um elevado número de neutralidade possibilitando inferir que o método adotado pode não ter contribuído para expressões mais genuínas.	Diante do exposto, pode-se observar que o índice de satisfação com o trabalho é elevado na instituição, em relação à maioria das dimensões avaliadas, o que sugere um ambiente de trabalho que contribui para a boa qualidade de vida dos servidores. Contudo, em todas as dimensões avaliadas existe algum grau de insatisfação e um elevado número de neutralidade, em que o servidor se declara indiferente à situação questionada, o que possibilita inferir que o método adotado pode não ter contribuído para expressões mais genuínas. Destaca-se como fonte de insatisfação no trabalho a questão relacionada às oportunidades de crescimento e formação no trabalho, sobretudo, a insatisfação quanto aos treinamentos oferecidos. Outro fator demonstrado como importante fonte de insatisfação entre os servidores foram os benefícios oferecidos pela instituição. Apesar do alto índice de satisfação existem diversos pontos a serem trabalhados para melhoria da QVT, como o fortalecimento da autonomia do servidor, melhor organização dos processos de trabalho visando diminuir a fadiga e a interferência do trabalho nos momentos de lazer, oferta de treinamentos e capacitações em serviço que estejam em conformidade com os interesses e expectativas dos servidores e melhora das condições de trabalho. Um fator limitante deste estudo está centrado na abordagem metodológica utilizada, quantitativa com questionário fechado, impossibilitando o respondente de emitir suas opiniões. Sugere-se, em pesquisas futuras, o uso de uma abordagem quali-quantitativa para clarificar as nuances encontradas neste estudo. A abordagem quantitativa não conseguiu extrair totalmente a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho, fazendo-se necessário encontrar respostas para algumas inquietações surgidas durante as reflexões sobre os resultados tais como: Como explicar a neutralidade e os fatores que levaram os servidores a escolher esta opção de resposta? Quais as explicações dos servidores sobre os porquês das insatisfações? E, quais as suas sugestões para melhoria das condições de trabalho? Dessa forma, poderá ser captado uma melhor percepção

	sobre os aspectos que realmente explicam o fenômeno qualidade de vida no trabalho.
--	--

14- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Exacta – Engenharia de Produção v.17 nº.1 p.147-155 ano: jan/mar. 2019
NOME DO AUTOR	Erika Pena Bedin Matias; Milena Cristina Correia de Moura
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	São Paulo/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Nove de Julho (UNINOVE)
CURSO	Engenharia de Produção
CIDADE/ANO	São Paulo/SP; Ano: 2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	02
LOCAL DE ATUAÇÃO	2 instituições públicas, federais, multicampi, do interior do estado de São Paulo.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso sobre Instituições Públicas Federais de Ensino Superior
OBJETIVO	trazer à atenção para a qualidade de vida no trabalho estudando novas formas de administrar e organizar o trabalho de servidores de instituições públicas federais na área de educação. Estudando o nível de satisfação, juntamente com o comportamento organizacional, fatores como motivação, liderança e trabalho em equipe que também formam base para um ambiente de trabalho saudável e com qualidade de vida.
AMOSTRA	72 servidores (aplicados em dois campi, um de cada instituição, contemplando 42 servidores da instituição “X” e 30 da instituição “Y”).
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	qualitativa
TRABALHO DE CAMPO	(X)observação participante (X)entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Na caracterização dos sujeitos foram identificados: a idade, grau de escolaridade, estado civil, cargo, setor e tempo de prestação de serviços dos servidores e, as questões seguintes tinham como finalidade avaliar o comportamento organizacional dos servidores, assim como seu conhecimento sobre todos os pontos desenvolvidos ao longo do estudo, tais como qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, liderança, motivação e trabalho em equipe, com o intuito de levantar informações sobre a existência de qualidade de vida no trabalho destes servidores públicos. Como	Por meio deste estudo, percebe-se que há uma grande diferença entre as instituições, apesar de ambas serem públicas, federais, do interior do estado de São Paulo e multicampi; principalmente no que diz respeito à satisfação dos servidores quanto ao ambiente de trabalho e a qualidade de vida almejada. Nos dias atuais, a qualidade de vida no trabalho vem se expressando cada vez mais no contexto organizacional seja ele privado ou público, como se pôde constatar nas instituições de ensino superior supracitadas. Para futuras pesquisas, sugere-se uma pesquisa mais

resultado da pesquisa aplicada nas duas instituições, as quais se reservam anônimas, obteve-se avaliações diferentes, mesmo as duas sendo do mesmo seguimento e tendo os mesmos objetivos.	aprofundada sobre ambiente organizacional e sistemas de gestão de pessoas, para que se obtenham maiores detalhes sobre os servidores, principalmente da instituição que obteve menor conceito sobre o nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho, com o intuito de melhoria na prestação dos serviços e no ambiente de trabalho das instituições de ensino superior estudadas.
--	---

15- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL v.12 nº.1 p.205-227 ano:jan/abr.2019
NOME DO AUTOR	Cinthya Rafaela Araújo Alves; Ana Maria Magalhães Correia; Armstrong Martins da Silva
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Florianópolis/SC
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
CURSO	Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária (INPEAU)
CIDADE/ANO	Florianópolis/SC ; Ano: 2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	03
LOCAL DE ATUAÇÃO	Instituição Federal de Ensino Superior- IFES - Mossoró/RN.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior.
OBJETIVO	Analisar a qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores públicos em uma Instituição Federal de Ensino Superior- IFES localizada em Mossoró/RN.
AMOSTRA	61 docentes e 79 servidores, totalizando 140 respondentes.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	mista
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Após análise, o resultado indicou que a IFES desenvolve satisfatoriamente ações que promovem a QVT dos seus servidores, sendo isto evidenciado através de médias mais elevadas alcançadas nas dimensões 2 (Condições de Trabalho) e 5 (Integração Social na Organização).	Conclui-se que a organização busca promover uma qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores impactando na melhoria do serviço prestado à população.

16- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Research, Society and Development v.8 nº6 p.1-13 ano: 2019
NOME DO AUTOR	Gonçalves de Aguiar, Neide; Teixeira de Carvalho, Edione; Gomes, Antonio
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Vargem Grande Paulista - SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Itajubá
CURSO	publicação científica multidisciplinar voltada para a promoção do desenvolvimento social, científico e tecnológico por meio da divulgação dos achados ocorridos em diferentes áreas.
CIDADE/ANO	Vargem Grande Paulista - SP; Ano:2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	03
LOCAL DE ATUAÇÃO	Setor administrativo no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda - MT
OBJETIVO	Visa analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) os Servidores Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso - Campus Pontes e Lacerda, com relação à segurança do trabalho, saúde ocupacional e prevenção de acidentes, assim como sua origem e evolução histórica, aspectos conceituais, fatores determinantes. O objetivo específico é de identificar as ações desenvolvidas pelo Instituto em relação à QVT e ao bem-estar dos servidores do setor administrativo e conhecer o nível de satisfação dos mesmos em relação ao programa
AMOSTRA	16 servidores técnico-administrativos
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	qualitativa
TRABALHO DE CAMPO	(X)observação participante (X)entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Na análise dos resultados podemos observar que há interesse da instituição em promover um ambiente propício aos servidores, bem como conhecem a importância e sabem o que tem que fazer para ter QVT, mas tratam o assunto com leveza.	Foi verificado que a instituição desenvolve o programa de Qualidade de Vida no Trabalho e que a maioria dos servidores reconhece que a instituição disponibiliza ações voltadas para esse fim. Porém, além das fortalezas verificadas nesta investigação científica, foram identificados pontos deficitários sobre a temática, visto que se percebeu uma certa desvalorização do trabalho e esforço assumidos pela instituição por parte dos pesquisados, visto que esses têm demonstrado outras prioridades e finalidades no ambiente de trabalho, como por exemplo, a manutenção de um bom emprego público e um bom salário. Na conclusão do tema podemos ver que poucos têm interesse real sobre a temática abordada, não dando o devido valor ao que está sendo oferecido para melhorar a qualidade de vida dos servidores, mas

	se buscamos ter longevidade, temos que nos preocupar com o assunto e fazer disso nossa meta de vida. Dessa forma, a recomendação feita através deste estudo é que a instituição continue investindo no programa QVT e procure sempre consultar os servidores sobre sua satisfação em relação ao trabalho e bem-estar.
--	---

17- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Avaliação (Campinas; Sorocaba); v.24 nº02 p.379-398 ano: jul.2019
NOME DO AUTOR	Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. da R., & Espinosa, L. M. C.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Sorocaba - SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e Universidade de Sorocaba (Uniso)
CURSO	Rede de Avaliação Institucional da Educação Superior (RAIES)
CIDADE/ANO	Sorocaba - SP; Ano: 2019

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	05
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina
OBJETIVO	Identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
AMOSTRA	151 servidores da UFSC
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	qualitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Através da análise de conteúdo os dados foram sistematizados em três categorias de análise, que representam os sentidos e significados atribuídos ao trabalho pelos participantes. De um lado, no polo positivo o trabalho mostrou-se relacionado, principalmente, a uma função social, ao orgulho da instituição, ao gostar do que se faz e a possibilidade de crescimento profissional e/ou pessoal. Enquanto sentido instrumental destacou-se os que relacionam o trabalho a salário e a estabilidade. Por fim, no polo negativo o trabalho é compreendido como decepção, adoecimento, desmotivação e fardo.	Conhecer os sentidos e significados do trabalho, sejam estes positivos, instrumentais e/ou negativos, é um aspecto fundamental para conhecer a relação que o trabalhador tem com seus pares e trabalho. Eles afetam o comprometimento com a organização e suas atividades, os relacionamentos interpessoais e consequentemente pode afetar a cultura e as práticas organizacionais. Estes significados podem influenciar no comprometimento, adesão e o trabalho do servidor. Portanto, cabe à gestão observar e desenvolver estratégias para minimizar os sentidos instrumentais e negativos.

18- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista E&G - Economia e Gestão v.20 nº.57 p.63-80 ano: set/dez.2020
NOME DO AUTOR	José Adroaldo Parcianello; Vania de Fátima Barros Estivalete; Jefferson Menezes de Oliveira.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Belo Horizonte/MG
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG
CURSO	Administração
CIDADE/ANO	Belo Horizonte/MG ; Ano: 2020

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	03
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho: O caso de uma Instituição Federal de Ensino
OBJETIVO	Investigar a percepção dos servidores de uma instituição federal de ensino em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de forma a subsidiar o estabelecimento de estratégias de melhoria.
AMOSTRA	A população-alvo desta pesquisa consistiu nos servidores ativos da instituição, lotados nas diversas unidades, perfazendo um total de 4.686 servidores (docentes e TAE). O tamanho mínimo da amostra foi de 355 servidores (docentes e TAE), sendo que se obteve o retorno de 576 questionários.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	mista
TRABALHO DE CAMPO	(X) observação participante () entrevista (X) questionário (X) outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Os principais resultados da pesquisa sinalizam que os usuários das ações de QVT avaliam positivamente os serviços prestados pela Universidade. Cabe destacar que os entrevistados revelaram ter razoável e pouco conhecimento das ações que estão sendo oportunizadas pela CQVS, podendo sinalizar a necessidade de uma divulgação mais efetiva destas ações. Em relação à aplicação do modelo de Walton (1973), destaca-se que as principais oportunidades de melhoria estão centralizadas em torno do fator “Condições de Trabalho”, dadas as menores médias. Atenta-se para a necessidade de acompanhamentos mais efetivos junto aos diversos locais de trabalho dos servidores, de forma a oferecer melhores condições de trabalho.	O estudo teve por objetivo investigar a percepção dos servidores da UFSM em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de forma a subsidiar o estabelecimento de estratégias de melhoria. Nesse sentido, os resultados mostraram-se efetivos devido à utilização de diferentes fontes de evidências, uma recomendação em estudos de caso. Os principais resultados da pesquisa sinalizam que os usuários das ações de QVT avaliam positivamente os serviços prestados pela Universidade. Cabe destacar que os entrevistados revelaram ter razoável e pouco conhecimento das ações que estão sendo oportunizadas pela CQVS, podendo sinalizar a necessidade de uma divulgação mais efetiva destas ações. Em relação à aplicação do modelo de Walton (1973), destaca-se que as principais oportunidades de melhoria estão centralizadas em torno do fator “Condições de Trabalho”, dadas as menores médias. Atenta-se para a necessidade de acompanhamentos mais efetivos junto aos diversos locais de trabalho dos servidores, de forma a oferecer melhores condições de

	trabalho. Como fatores limitantes da pesquisa, evidencia-se que se trata de um estudo de caso, tendo como unidade de análise a Universidade, não permitindo generalizações sobre os resultados. Outro limitador foi o fato de que grande parte dos servidores não faz uso de muitas das ações de QVT ofertadas pela instituição, fomentando a necessidade de estudos qualitativos que explorem os motivos pelos quais os servidores não estão participando das ações oportunizadas pela Instituição.
--	--

19- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Research, Society and Development (Res., Soc. Dev.) v.9 nº5 p.1-26 ano: 2020
NOME DO AUTOR	Tatiane Santos Neves, Luciana de Freitas Campos, Harriman Aley Moraes
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Vargem Grande Paulista/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Itajubá - Unifei
CURSO	Grupo de Pesquisa Metodologias de Ensino e Aprendizagem em Ciências da Universidade Federal de Itajubá – Campus Itabira.
CIDADE/ANO	Vargem Grande Paulista/SP; Ano: 2020

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	03
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais.
OBJETIVO	Avaliar a percepção da QVT dos técnicos-administrativos em educação de uma instituição federal de ensino superior localizada na região do Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais.
AMOSTRA	74 servidores TAE lotados na FCBS - Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde (FCBS).
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Categorias e limites foram utilizados para classificar a QVT à luz de cada item do questionário, sendo a análise de quartis empregada para determinar os itens mais críticos. Verificaram-se aspectos negativos nas oito dimensões analisadas, com ênfase na compensação justa e adequada, condições de trabalho e oportunidades na carreira. Por outro lado, a maioria dos entrevistados destacou a relevância social e importância do trabalho, considerando-se a localização geográfica da Universidade, em uma das regiões de vulnerabilidade socioeconômica do Estado.	Conclui-se que embora muitos aspectos críticos tenham sido detectados no estudo, alguns aspectos não dependem da instituição para sua concretização, especialmente com relação a questões salariais, todavia, a implantação de programas de qualidade de vida, ainda incipientes, poderiam contribuir para mitigar algumas das insatisfações e frustrações das pessoas.

20-DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Eletrônica de Administração - REA v.20 nº.1 p.114-135 ano:jan-jun.2021
NOME DO AUTOR	COSTA, Antônio Carlos Silva; MONTE, Livia Cunha da Silva.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Franca/SP
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Centro Universitário de Franca Uni-FACEF
CURSO	Ciências Sociais Aplicadas - Ciências Administrativas
CIDADE/ANO	Franca/SP ; Ano: 2021

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	02
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal de Alagoas

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no serviço público federal: um diagnóstico da biblioteca central da Universidade Federal de Alagoas.
OBJETIVO	Diagnosticar a satisfação dos servidores da Biblioteca Central da Universidade Federal de Alagoas, em relação às ações voltadas para qualidade de vida.
AMOSTRA	42 servidores lotados nas diversas divisões da BC/UFAL
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Com base no modelo proposto por Freitas e Souza (2009), a análise dos dados mostrou que apesar da crise econômica pela qual passa o nosso país, os servidores buscam qualificar-se para melhor desempenhar suas tarefas. Como temos um percentual de 24% de servidores com mais de 20 anos de serviços, levanta-se a preocupação sobre como estes estão sendo conscientizados e preparados para a aposentadoria. Apesar de o vencimento recebido ser condizente com as tarefas desempenhadas, vale a pena a instituição tentar firmar convênios para a oferta de benefícios que não o comprometa significativamente, como é o caso do plano de saúde médico na modalidade coparticipação. É necessária uma investigação mais aprofundada no que tange a realização de exames periódicos, pois, apesar da prática estar estabelecida no PDI (2013/2017, p.77), e previstas na Lei nº 8.112 (art.206-A) e no Decreto nº 6.856 (art. 4º), um percentual relevante de servidores nunca realizaram ou desconhecem a realização. Sugere-se também uma avaliação mais detalhada sobre os projetos sociais que envolvam ou possam envolver servidores da BC/UFAL. Uma vez que, ainda que os servidores declarem-se satisfeitos em relação à interação social, percebemos muitos relatos propondo a implantação de ações e ambientes para incentivar essa interação,o atendimento a este requisito, é uma	Conclui-se que, de modo geral que os servidores da BC estão satisfeitos com os fatores da QVT que abrangem relacionamento interpessoal, autonomia, entre outros. Entretanto, ressaltamos a necessidade de pesquisas futuras, seja para construir outras ações de melhorias de QVT na BC e/ou em outras unidades da UFAL – considerando necessidades específicas de cada setor/unidade; bem como para mensurar, através de métodos de pesquisa específicos, os pontos positivos e negativos dos PQVTs já existentes, a fim de potencializar os resultados rumo a uma política efetiva de QVT na UFAL.

forma de manter e melhorar continuamente esse vínculo. Identificamos que 50% dos servidores conhecem ou participam de algum PQVT desenvolvido na Instituição. Não contemplamos graficamente no estudo por entender que este fator necessita de um maior aprofundamento. Constatamos que a maioria dos servidores reconhece a Instituição como importante para a comunidade local, e também um bom lugar para trabalhar, visto que, as tarefas podem ser desempenhadas de forma a não comprometer o convívio familiar, o que pode ser considerado um ótimo fator para a QVT.	
---	--

21- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE nº.14 p. 20-37 ano:2021
NOME DO AUTOR	Álisson Tiago Silva Nunes; Vagner Miranda de Carvalho; Emíli Gertrudes dos Santos Pinheiro; Juliana Carvalho de Sousa; Aline Francilurdes Nery do Vale.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Taquara, RS
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Faculdades Integradas de Taquara - Faccat
CURSO	Divulgar os resultados de pesquisas científicas das áreas de administração, ciências contábeis, economia e afins.
CIDADE/ANO	Taquara, RS ; Ano: 2021

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	05
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores técnicos-administrativos
OBJETIVO	Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), campus Mossoró/RN.
AMOSTRA	32 servidores técnico-administrativos lotados na PROGEPE
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	mista
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
RESULTADOS	CONCLUSÃO
Os resultados deste estudo apontam que a grande insatisfação dos servidores se refere ao fator “compensação justa e adequada”, uma vez que os mesmos não sentem que são reconhecidos e valorizados pelo trabalho que executam no setor. Ademais, os servidores também apresentam baixa satisfação por estarem lotados no setor estudado.	A qualidade de vida no trabalho é essencial para toda a organização, pois um clima positivo entre os trabalhadores e sua organização, traz consigo benefícios para ambos e influencia diretamente para o alcance das metas organizacionais. As organizações devem estar sempre alertas quanto à temática abordada, pois isso pode influenciar diretamente na produtividade. O presente trabalho

	mostrou a importância da QVT perante a administração pública, em especial no setor de gestão de pessoas. Tendo em vista que os objetivos da pesquisa foram alcançados, pode-se observar que os servidores de forma geral demonstraram insatisfação em relação à QVT na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A devida pesquisa foi aplicada com o intuito de analisar o quanto os servidores técnico-administrativos da PROGEPE estão satisfeitos em relação à sua QVT, podendo assim, através dos resultados obtidos identificarem quais os pontos fortes e fracos para que seja implantadas melhorias no setor. Com base no modelo de Walton (1973), foi possível perceber que os servidores da PROGEPE estão completamente insatisfeitos com relação ao fator “compensação justa e adequada”, pois não sentem que são valorizados e reconhecidos pelo trabalho que executam. Com relação aos demais fatores, os servidores encontram-se, em partes, satisfeitos; isso porque nas perguntas subjetivas ficou claro que os servidores estão insatisfeitos por estarem lotados na PROGEPE, e isso se torna ainda mais evidente quando se trata do clima organizacional causado pela divisão física dentro do setor. Assim, pode-se concluir que os servidores da PROGEPE/UFERSA apresentam uma baixa QVT.
--	---

22- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL v.15 nº.1 p.139-161 ano:jan/abr.2022
NOME DO AUTOR	Marcos Vinício de Paula, Antônio Luiz Marques, Daiane Ferreira Arantes Beraldo, Lucas Carrilho do Couto, Iago Batista Gonçalves, Vinícius Batista Gonçalves.
DISSERTAÇÃO () ; TESE () ; ARTIGO (X) ; LIVRO ()	
LOCAL	Florianópolis/SC
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
CURSO	Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária (INPEAU)
CIDADE/ANO	Florianópolis/SC ; Ano: 2022

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	06
LOCAL DE ATUAÇÃO	Uma unidade de uma Instituição Federal de Ensino localizada em Minas Gerais.

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	Os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): Estudo uma uma Instituição Federal de Ensino do Estado de Minas Gerais.
OBJETIVO	Identificar os níveis de QVT em uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais, a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).
AMOSTRA	175 servidores técnico-administrativos de uma unidade de uma Instituição Federal de Ensino localizada em Minas Gerais.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante

	☐ entrevista ☒ questionário ☐ outros
TRABALHO TEÓRICO	☐ relato de experiência ☒ revisão bibliográfica ☐ outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
As análises foram feitas por meio de estatística uni e bivariada. Os achados evidenciaram níveis satisfatórios de QVT em ambos os modelos. Em relação ao modelo de Walton, destacam-se as variáveis “estabilidade” e “equilíbrio trabalho e vida”, que mais proporcionam satisfação e também a dimensão “oportunidade de crescimento profissional e pessoal” que menos proporciona satisfação. No que diz respeito ao modelo de Hackman e Oldham, evidenciou-se que a dimensão que mais proporciona satisfação é “inter-relacionamento” e a que menos proporciona satisfação é a dimensão “feedback extrínseco”. Observou-se também a complementaridade entre os modelos abordados, sugerindo a utilização simultânea de ambos ao avaliar os índices de QVT, haja vista a distinção de seus enfoques.	Constatou-se que os níveis de qualidade de vida no trabalho apurados são considerados adequados, sobretudo em relação à política de gestão de recursos humanos da instituição, conforme demonstraram as análises referentes ao modelo de Walton (1973). Diferentemente do que evidenciaram as análises referentes ao modelo de Walton (1973) indicando a existência de níveis “muito satisfatórios” de QVT na organização pesquisada, as análises referentes ao modelo de Hackman e Oldham (1975) indicam que os níveis são “satisfatórios”. Todavia, não devem ser feitas comparações entre os dois modelos uma vez que ambos possuem objetivos distintos. Enquanto o modelo de Walton (1973) foca a política de gestão de recursos humanos, o modelo de Hackman e Oldham (1975) se preocupa em analisar o trabalho em si e como o indivíduo se sente em relação ao trabalho que executa. Com isso, percebe-se que os dois modelos são complementares, sendo aconselhado que os níveis de qualidade de vida no trabalho sejam analisados sob a perspectiva de ambos. Dessa forma, será possível identificar a QVT levando em consideração seus aspectos mais importantes. Tais achados ratificam as constantes discussões sobre o tema qualidade de vida no trabalho e a falta de consenso sobre o assunto, pois evidenciam as diferenças entre os principais modelos de QVT. Os resultados expõem, a necessidade da continuidade das investigações sobre o tema, objetivando, ainda que em um futuro distante, a identificação de um conceito único para a QVT e até mesmo a formulação de um modelo que contemple a qualidade de vida no trabalho de forma plena. A principal limitação da pesquisa diz respeito ao fato do estudo de caso apresentar certa dificuldade de generalização, pois a análise de um único ou de poucos casos fornece uma base frágil para generalização. Dessa forma, sugere-se a realização de novos estudos na instituição utilizando outros modelos de QVT, a fim de investigar se as diferenças continuam; e também estudos em outras instituições para posterior comparação de resultados.

23- DADOS REFERENTES AOS PERIÓDICOS/ DISSERTAÇÕES/ TESES/ LIVROS

NOME DO PERIÓDICO v.nº.p. ano	Revista Regae - Revista de Gestão e Avaliação Educacional (<i>Regae: Rev. Gest. Aval. Educ.</i>) v.11 nº20 p.1-15 ano: 2022
NOME DO AUTOR	Robson Mendes Neves Tsuboi; Daniela Rosim.
DISSERTAÇÃO (); TESE (); ARTIGO (X); LIVRO ()	
LOCAL	Santa Maria - RS
UNIVERSIDADE/ESCOLA	Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

CURSO	administração escolar, gestão escolar, políticas educacionais, avaliação educacional, avaliação institucional, inovação em administração escolar
CIDADE/ANO	Santa Maria - RS; Ano: 2022

DADOS REFERENTES AO PESQUISADOR

NÚMERO DE PESQUISADORES	02
LOCAL DE ATUAÇÃO	Universidade Federal de Goiás

DADOS REFERENTES AO ESTUDO

TÍTULO	A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás.
OBJETIVO	Investigar a existência de relação entre a percepção de QVT e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal de Goiás.
AMOSTRA	201 servidores que laboram na Universidade Federal de Goiás, sendo 146 não afastados por doença e 55 afastados.
TIPO DE ESTUDO/METODOLOGIA	quantitativa
TRABALHO DE CAMPO	() observação participante () entrevista (X) questionário () outros
TRABALHO TEÓRICO	() relato de experiência (X) revisão bibliográfica () outros
<i>RESULTADOS</i>	<i>CONCLUSÃO</i>
Os resultados indicam as categorias conceituais que influenciaram significativamente a percepção de QVT para os grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho por doenças ocupacionais e detectaram que 23,6% dos afastamentos ocasionados por essas doenças são relacionados com a percepção da QVT.	O objetivo geral da pesquisa foi analisar a existência de relação entre a percepção da qualidade de vida no trabalho e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal de Goiás. Por meio do teste das hipóteses elencadas, foi possível constatar que uma ou mais perguntas existentes em seis das oito categorias conceituais indicativas de QVT, baseadas no modelo de Walton (1973), obtiveram resposta significativa na percepção dos grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho. Além disso, a regressão logística binária estimou que 23,6% dos afastamentos por doenças ocupacionais têm relação direta com a percepção de insatisfação da QVT. No contexto geral apresentado, pensar na QVT como componente presente na estrutura da organização se mostra como um fato substancial e estratégico. No entanto, parece ideal que seu tratamento não seja entendido de forma assistencial, mas para atender às necessidades conjuntas da instituição e seu funcionário ou servidor. Quanto ao impacto administrativo identificado pela pesquisa, a estimativa do salário a ser pago ao professor substituto contratado, é um indicador relevante para a administração pública federal. Na atual conjuntura econômica, política e social brasileira, a eficiência e a eficácia com o gasto dos recursos públicos e a qualidade do serviço entregue à sociedade são fundamentais para a defesa do estado de bem-estar social e do serviço e servidor público.