

Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Programa de Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica

Josiane Pereira da Silva

**Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de
uma universidade pública**

Uberaba - MG

2023

Josiane Pereira da Silva

**Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de
uma universidade pública**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Programa de Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Inovação Tecnológica.

Orientador: Professor Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass
Coorientadora: Professora Dra. Ana Claudia Granato Malpass

Uberaba - MG

2023

**Catálogo na fonte: Biblioteca da Universidade Federal do
Triângulo Mineiro**

S58q	<p>Silva, Josiane Pereira da Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública / Josiane Pereira da Silva. -- 2023. 118 p. : tab.</p> <p>Dissertação (Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica) -- Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, MG, 2023 Orientador: Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass Coorientadora: Profa. Dra. Ana Claudia Granato Malpass</p> <p>1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Universidades e faculdades públicas. 3. Universidades e faculdades - Corpo docente. 4. Servidores públicos. I. Malpass, Geoffroy Roger Pointer. II. Universidade Federal do Triângulo Mineiro. III. Título.</p> <p>CDU 331.101.4:378.4</p>
------	--

JOSIANE PEREIRA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DIAGNÓSTICO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Inovação Tecnológica da Universidade Federal do Triângulo Mineiro como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Uberaba, 28 de junho de 2023

Banca Examinadora:

Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass – Orientador
Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Dra. Natalia Aparecida Morato Fernandes
Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Dra. Elisa Antônia Ribeiro
Instituto Federal do Triângulo Mineiro



Documento assinado eletronicamente por **GEOFFROY ROGER POINTER MALPASS, Professor do Magistério Superior**, em 28/06/2023, às 15:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 165, de 16 de junho de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **NATALIA APARECIDA MORATO FERNANDES, Professor do Magistério Superior**, em 28/06/2023, às 15:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 165, de 16 de junho de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Elisa Antonia Ribeiro, Usuário Externo**, em 04/07/2023, às 13:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 165, de 16 de junho de 2023](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.uftm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1018197** e o código CRC **1915CF62**.

Dedico este trabalho a Deus, base de tudo e mantenedor do meu firme propósito, à minha mãe, Alcidina, e à minha irmã, Jussara, pelo apoio incondicional e por serem meu suporte nas adversidades.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força, foco, fé e por me manter, sempre, firme no meu propósito, possibilitando, hoje, a concretização de mais um sonho.

À minha mãe, Alcidina, e à minha irmã, Jussara, pelo amor, carinho e compreensão durante essa caminhada, obrigada por me fortalecerem todas as vezes que pensei em desistir.

Ao meu pai, Pedro (*in memoriam*), pela força e proteção “aí de cima”, tenho certeza que você vibra com cada conquista.

À minha colega de trabalho e amiga, Brenna, por acreditar no meu sonho e abraçá-lo junto comigo, obrigada por toda a motivação, desabafos e desesperos durante a “construção” do meu primeiro projeto de pesquisa, sem você eu não sei se conseguiria.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, e à minha coorientadora, Profa. Dra. Ana Claudia Granato Malpass, pelo apoio e incentivo incondicionais.

Aos membros da banca de qualificação e defesa pela disponibilidade e contribuição.

Aos colegas servidores, técnico-administrativos e docentes, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE) que escolheram participar da pesquisa. Cada resposta foi de suma importância e motivo de muita comemoração.

Aos colegas de Mestrado, em especial, Kelly e Jú, pelo companheirismo durante a nossa trajetória, vencemos!

À Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e ao Programa de Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica (PMPIT) pela excelência no ensino.

À CAPES.

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado” e vocês foram peças fundamentais, deixo aqui o meu muito obrigada!

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um construto que visa pensar a tríade - pessoas, trabalho e organização, visando o impacto do trabalho sobre as pessoas e a eficácia organizacional, bem como, a perspectiva de algum grau de participação na resolução de problemas. Este estudo teve como objetivo geral descrever a percepção dos servidores docentes e técnicos-administrativos, efetivos, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE), acerca da QVT, na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Para alcançar o objetivo proposto utilizou-se metodologia quantitativa, por meio da aplicação de um questionário fechado de QVT, aplicável para servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), adaptado e com validação inicial feita por Rocha (2015), baseado nas oito (8) dimensões de avaliação do Modelo de QVT de Walton (1973) e trinta e cinco (35) subdimensões, em uma resposta do tipo *Likert*. Para avaliação da confiabilidade do questionário, foi calculado o coeficiente do Alpha de Cronbach, obtendo índice de 0,9416 demonstrando, assim, que o questionário tem boa confiabilidade para aplicação no estudo. Os resultados indicaram que existem níveis satisfatórios na grande maioria das dimensões avaliadas, mas nas dimensões Trabalho e o espaço total da vida; Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; Compensação justa e adequada; e, Condições de trabalho, conforme respostas agrupadas dos dois Institutos, carecem de serem melhores estudados e aprofundados.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; universidade pública; docentes; técnico-administrativos.

ABSTRACT

The quality of life at work (QWL) is a construct that considers the triad - people, work and organization, aiming at understanding the impact of work on people and organizational effectiveness, as well as the perspective of some degree of participation in solving problems. The general objective of this study was to obtain knowledge of the perception of teaching and administrative staff at the Institute of Education, Letters, Arts, Human and Social Sciences (IELACHS) and the Institute of Technological and Exact Sciences (ICTE), at the Federal University of Triângulo Mineiro (UFTM), concerning QWL. To achieve the proposed objective, a quantitative methodology was used, through the application of an adapted questionnaire, applicable to public functionaries of Federal Institutions of Higher Education (IFES), based on the eight (8) assessment dimensions of Walton's QWL Model and thirty-five (35) sub-dimensions, using a *Likert-type response*. To assess the questionnaire's reliability, the Cronbach's Alpha coefficient was calculated, obtaining an index of 0.9416, thus demonstrating that the questionnaire has good reliability for application in the study. The results indicated that there are satisfactory levels in most of the evaluated dimensions, but in the dimensions of work and the total space of life, growth opportunities and security; fair and adequate compensation. Working conditions, according to the grouped responses of the two Institutes, need to be better studied and evaluated.

Keywords: Quality of life at work; public university; teaching staff; administrative staff.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comparativo entre duas carreiras.....	37
Quadro 2 – Evolução do conceito de QVT	56
Quadro 3 – Resumo dos modelos teóricos internacionais para avaliação de QVT ..	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Alpha de Cronbach do construto.....	65
Tabela 2 – Características sociodemográficas (ICTE)	66
Tabela 3 – Informações Funcionais (ICTE)	67
Tabela 4 – Características sociodemográficas (IELACHS).....	68
Tabela 5 – Informações funcionais (IELACHS).....	70
Tabela 6 – Graus de Satisfação do ICTE – Análise de Cor	71
Tabela 7 – Graus de Satisfação do IELACHS – Análise de Cor	73
Tabela 8 – Média, Mediana, Desvio-Padrão e Variância dos Dados	74
Tabela 9 – Média, Mediana, Desvio-Padrão e Variância das Dimensões	84
Tabela 10 – Comparativos entre a Característica da Amostra: Escolaridade	85
Tabela 11 – Comparativos entre a Característica da Amostra: Vínculo.....	86
Tabela 12 – Comparativos entre a Característica da Amostra: Tempo na Instituição.....	87
Tabela 13 – Regressão logística: análise do modelo.....	90
Tabela 14 – Regressão logística: análise do modelo.....	90

LISTA DE SIGLAS

ANA: Agência Nacional de Águas

Anatel: Agência Nacional de Telecomunicações

Anvisa: Agência Nacional de Vigilância Sanitária

CDHU: Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CONSU: Conselho Universitário

Crea: Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia

CRM: Conselho Regional de Medicina

DTI: Departamento de Tecnologia da Informação

ECT: Empresa Brasileira e Correios e Telégrafos

FMTM: Faculdade de Medicina do Triângulo Mineiro

Funai: Fundação Nacional do Índio

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICTE: Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas

IELACHS: Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais

IES: Instituições de Ensino Superior

IFE: Instituição Federal de Ensino

IFES: Instituições Federais de Ensino Superior

Infraero: Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

NTIC: Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação

OAB: Ordem dos Advogados do Brasil

PCC: Plano de Carreiras Gerais do Serviço Público

PCCTAE: Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PGDUFTM: Programa de Gestão e Desenvolvimento da UFTM

PMPIT: Programa de Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica

PPGCTA: Programa de Pós-Graduação em Ciência e Tecnologia Ambiental

PROPLAN: Pró-Reitoria de Planejamento

PRORH: Pró-Reitoria de Recursos Humanos

PUCRCE: Plano dos Profissionais da Educação Federal das IFES

QQVT-IFES: Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho adaptado para Instituições Federais de Ensino Superior

QV: Qualidade de Vida

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

Sabesp: Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo

Senac: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Senai: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Senar: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

Sesc: Serviço Social do Comércio

Sesi: Serviço Social da Indústria

SIPEC: Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

TAE: Técnico-Administrativo em Educação

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TI: Tecnologia da Informação

UFTM: Universidade Federal do Triângulo Mineiro

UnB: Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS	14
1.1.1	Objetivo geral	14
1.1.2	Objetivos específicos.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	15
2.1.1	Conceito e estrutura da Administração Pública	15
2.1.2	Princípios da Administração Pública	20
2.1.3	Evolução da Administração Pública	29
2.2	SERVIDORES PÚBLICOS	33
2.2.1	Servidores técnico-administrativos em educação.....	33
2.2.2	Servidores docentes	35
2.3	A UNIVERSIDADE	38
2.3.1	O Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS).....	39
2.3.2	O Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE).....	41
2.4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	42
2.4.1	Evolução do conceito, histórico e definição	43
2.4.2	A qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia.....	46
2.4.3	Qualidade de vida no trabalho no serviço público	49
2.5	MODELOS INTERNACIONAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	51
2.5.1	Modelo de Walton (1973)	52
2.5.2	Modelo de Hackman e Oldhan (1975).....	53
2.5.3	Modelo de Westley (1979).....	54
2.5.4	Modelo de Werther e Davis (1983).....	55
2.5.5	Modelo de Nadler e Lawler (1983)	56
2.6	MODELOS NACIONAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	58
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	61
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	65
4.1	VERACIDADE DOS DADOS DE ANÁLISE.....	65
4.2	CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA DE PESQUISA.....	66

4.3	RESULTADOS DESCRITIVOS DO CONSTRUTO	71
4.3.1	Resultados da pesquisa aplicada: Análise de Cor do ICTE.....	71
4.3.2	Resultados da pesquisa aplicada: Análise de Cor do IELACHS	72
4.3.3	Resultados da pesquisa aplicada: Análise descritiva dos dados.....	74
4.4	COMPARATIVO ENTRE AS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA	85
4.5	RESULTADOS MULTIVARIADOS DE PESQUISA: REGRESSÃO LOGÍSTICA	88
5	CONCLUSÃO	93
	REFERÊNCIAS.....	95
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO.....	102

1 INTRODUÇÃO

Partindo-se do pressuposto de que um trabalhador passa a maior parte do seu tempo diário no ambiente laboral e ao considerar que essa rotina ocupa aproximadamente 30/35 anos, ou mais, da vida de uma pessoa, é desejável que a ideia de qualidade de vida no trabalho (QVT) deixe de ser apenas necessária e alcance uma dimensão maior, a da qualidade de vida (QV), pois não existe aquela sem esta (PILLATI; BEJARANO, 2005).

Qualidade de vida envolve tudo que é gratificante em diversas áreas da vida do ser humano, quer seja na saúde, na área afetiva, na social ou na profissional. O termo traz uma ampla conceituação, devido ao seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional (MOREIRA; PINTO, 2013).

Qualidade de vida no trabalho, por sua vez, é um conceito relacionado às condições de vida no ambiente profissional, tais como: capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem e com equipamentos e facilidades adequadas ao desempenho de suas funções. Além disso, pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente laboral (PILLATI; BEJARANO, 2005).

Considerando o momento histórico em que os temas globalização, mudanças organizacionais, novos modelos de gestão, competitividade, produtividade, sustentabilidade, entre outros, são constantemente discutidos e focados nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, observa-se que pouca importância tem sido dada ao elemento central para que essas questões sejam tratadas de forma eficaz: o trabalhador. O uso intensivo das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação (NTIC) tem exigido uma adaptação crescente, acelerada e adequada por parte desse profissional. O que parece se evidenciar nos contextos organizacionais é que se exige muito desse indivíduo enquanto peça chave nas organizações, porém pouco é oferecido em troca (ALBUQUERQUE et al., 2015).

Apesar de o trabalhador muitas vezes não ter o destaque merecido, observa-se que gestores de grandes empresas e instituições, ao se preocuparem com o desgaste e a fadiga de seus colaboradores frente ao desenvolvimento de suas atividades laborais, tendem a despertar atenção à QVT (QUEIROZ et al., 2019).

Verifica-se que, embora os programas de QVT tenham crescido significativamente nos últimos anos, em órgãos públicos brasileiros, isso permanece

pouco explorado (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Entretanto, em oposição a essa realidade, a satisfação dos servidores públicos também deve ser buscada, proporcionando, assim, um atendimento eficiente à comunidade (QUEIROZ et al., 2019).

As Instituições de Ensino Superior (IES), pelo tipo de atividade que desenvolvem, são consideradas organizações com importante função social, principalmente quando se trata de entidades públicas. Além da responsabilidade inerente à função de formação, essas instituições devem estar engajadas socialmente com seu entorno e com o seu público interno (SILVA; MELO, 2010).

Assim, a fim de trazer e demonstrar a problemática da QVT nas organizações públicas, em que o desafio é ainda maior, este estudo se propõe a ampliar a compreensão sobre o tema, conhecer e analisar a percepção dos servidores da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), acerca da QVT.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Descrever a percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos, efetivos, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE), acerca da QVT, na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar os escores de QVT entre docentes e técnico-administrativos, efetivos, da Instituição de Ensino Superior (IES);
- Diagnosticar e comparar se há diferentes percepções de QVT entre escolaridade, tipo de vínculo empregatício e tempo de serviço na IES;
- Relatar quais das dimensões de QVT são mais representativas dentro do modelo de mensuração de QVT;
- Sistematizar os resultados de modo a colaborar, coletivamente, na estruturação de estratégias para implantar o programa de QVT na IES.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Tendo em vista que o escopo principal deste estudo é conhecer e analisar a percepção dos servidores em relação à sua qualidade de vida no trabalho dentro de uma universidade pública federal, é importante compreender a estrutura e a evolução da Administração Pública, bem como seus preceitos, princípios e normas.

2.1.1 Conceito e estrutura da Administração Pública

Segundo Pietro (2022, p. 95) há, basicamente, dois sentidos em que se utiliza mais comumente a expressão Administração Pública:

a) em sentido subjetivo, formal ou orgânico, ela designa os entes que exercem a atividade administrativa; compreende pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos incumbidos de exercer uma das funções em que se triparte a atividade estatal: a função administrativa;

b) em sentido objetivo, material ou funcional, ela designa a natureza da atividade exercida pelos referidos entes; nesse sentido, a Administração Pública é a própria função administrativa que incumbe, predominantemente, ao Poder Executivo.

E, ainda, outra distinção que alguns autores costumam fazer, a partir da ideia de que administrar compreende planejar e executar:

a) em sentido amplo, a Administração Pública, subjetivamente considerada, compreende tanto os órgãos governamentais, supremos, constitucionais (Governo), aos quais incumbe traçar os planos de ação, dirigir, comandar, como também os órgãos administrativos, subordinados, dependentes (Administração Pública, em sentido estrito), aos quais incumbe executar os planos governamentais; ainda em sentido amplo, porém objetivamente considerada, a Administração Pública compreende a função política, que traça as diretrizes governamentais e a função administrativa, que as executa;

b) em sentido estrito, a Administração Pública compreende, sob o aspecto subjetivo, apenas os órgãos administrativos e, sob o aspecto objetivo, apenas a função administrativa, excluídos, no primeiro caso, os órgãos governamentais e, no segundo, a função política.

Horvath (2011, p. 12-17) nos ensina que de forma esquemática, pode-se classificar a estrutura da Administração Pública em: 1) divisão vertical, que divide a Administração em Federal, Estadual, do Distrito Federal e Municipal; e, 2) divisão horizontal, que divide a Administração em Direta e Indireta.

A **Administração Pública Direta** é constituída por serviços que integram a estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios, e se caracteriza pela hierarquia. A par da hierarquia, outra característica da Administração Direta é a generalidade de tarefas e as atribuições que lhe competem. Para um melhor cumprimento dessas tarefas, costuma-se distribuí-las entre os diversos órgãos que a compõem, divisão essa denominada desconcentração administrativa, que parte do chefe do Executivo para seus auxiliares diretos e destes para seus subordinados.

Administração direta federal: a) Presidência da República - direção política do Brasil e direção superior da Administração Federal. O presidente da República é detentor de mandato político, eleito por voto direto, cuja duração é de quatro anos. São atribuições do presidente, entre outras: nomear e exonerar ministros de Estado, expedir decretos e regulamentos, vetar projetos de lei e nomear o advogado-geral da União. b) Ministérios - hierarquicamente situados logo abaixo da Presidência da República, os Ministérios são órgãos pertencentes à estrutura básica da Administração Direta Federal, atuando em campos específicos. Seu número pode variar conforme necessário, mas sua criação e extinção estão vinculadas à existência de lei. Alguns são considerados essenciais à vida político-administrativa do país e não podem ser abolidos, embora possam sofrer alterações de denominação e estrutura. São eles: Ministérios da Justiça, das Relações Exteriores, da Fazenda e da Defesa. Cada um dos Ministérios é composto de diversos órgãos específicos necessários ao desempenho de suas funções.

Administração direta estadual: cabe a cada Estado, por força do que estabelece o art. 25 da Constituição Federal, organizar-se administrativamente, em sua condição de membro federativo, sendo dotado, para tanto, de autonomia. A estrutura básica segue os mesmos ditames da estrutura federal: o chefe do Executivo (governador) cuida da administração, auxiliado pelos secretários de Estado. Cada Estado tem sua própria Constituição e por ela é regido. Nela está prevista a estrutura fundamental da administração. As leis estaduais regulamentam a estrutura e o funcionamento dos órgãos específicos. Os órgãos de assessoramento direto fazem parte do gabinete do governador; e os secretários de Estado são nomeados pelo governador, escolhidos

entre brasileiros maiores de 21 anos e em pleno gozo de seus direitos políticos, que exercem sua função como cargo de confiança do chefe do Executivo estadual.

Administração direta municipal: o Município é ente dotado de autonomia política, que estabelece sua estrutura administrativa, cujos contornos básicos são previstos em lei orgânica. Cabe ao prefeito eleito por voto popular exercer o Poder Executivo do Município, bem como sua administração geral. São funções do prefeito, por exemplo, nomear e exonerar auxiliares diretos, expedir decretos e regulamentos, prover cargos e funções públicos, e praticar atos referentes a servidores municipais.

Administração do distrito federal: o Distrito Federal é sede da capital brasileira, Brasília e equipara-se aos Estados e Municípios em suas atribuições legislativas, sendo vedada sua divisão em Municípios. É regido por lei orgânica, votada em sua Câmara Legislativa, e a chefia do Executivo é exercida pelo governador eleito por voto popular e auxiliado por secretários nomeados.

A **Administração Pública Indireta**, se constitui das categorias de entidades dotadas de personalidade jurídica própria, quais sejam: autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas. E possuem como características: personalidade jurídica própria; não existe vínculo de hierarquia entre eles e a Administração Direta, mas os poderes centrais exercem controle sobre eles; normalmente, cada órgão se vincula a uma entidade da Administração Direta de acordo com a finalidade para a qual foi criado; sempre se destinam a uma finalidade específica, ou seja, existe uma especialidade de atribuições para eles; possuem patrimônio pessoal e estrutura administrativa próprios; necessitam de lei específica para sua criação ou autorização para seu funcionamento; seus dirigentes, empregados e funcionários estão sujeitos ao disposto no *caput* do art. 37 da Constituição Federal, no que se refere aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e todos os preceitos inclusos nos incisos I a XXII do citado artigo; estão sujeitos ao controle parlamentar e à fiscalização de naturezas contábil, financeira, orçamentária e patrimonial pelos Tribunais de Contas.

Autarquia: é criada por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada. Aplicam-se às autarquias as mesmas normas atribuídas aos órgãos da Administração Direta por serem elas pessoas de direito público. Seus dirigentes são nomeados e exonerados de seus cargos livre e diretamente pelo chefe do Executivo ou por um de

seus auxiliares diretos na esfera federal. O quadro funcional dessas entidades é suprido por meio de concurso público, com exceção ao suprimento de cargos de confiança e contratação por tempo determinado. A maioria de seus empregados está vinculada ao regime estatutário. Pode haver, no entanto, casos de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O chefe do Executivo, os ministros e os secretários de Estado exercem sobre as autarquias um controle administrativo denominado tutela. A fiscalização financeira, contábil, orçamentária e patrimonial das autarquias é exercida pelo Tribunal de Contas. Além das autarquias comuns, há autarquias de regimes especiais: as universidades e as agências reguladoras. As universidades mantidas pelo Poder Público, de acordo com o art. 54 da lei de diretrizes e bases da educação nacional – Lei n. 9.394/96, são regidas por estatuto jurídico especial que determina, entre outros, os seguintes preceitos: nomeação do reitor pelo chefe do Executivo, entre nomes constantes da lista elaborada pela universidade; detenção do mandato pelo reitor insuscetível de cassação pelo chefe do Executivo; determinação das normas de funcionamento e organização por estatuto e regimento elaborados pela própria universidade; existência de órgãos colegiados na administração superior com participação dos corpos docente e discente e membros da comunidade; especificação de carreira para o corpo docente. As agências reguladoras surgiram em decorrência do movimento de privatização e da quebra total ou parcial do monopólio estatal de alguns serviços públicos. A execução de tais serviços foi transferida, em grande parte, ao setor privado, mediante autorização, permissão ou concessão. As funções das agências reguladoras são regular, fiscalizar, mediar e arbitrar os conflitos dentro de suas respectivas áreas de atuação. São exemplos de agências reguladoras: a Anatel (Agência Nacional de Telecomunicações); a Anvisa (Agência Nacional de Vigilância Sanitária) e a ANA (Agência Nacional de Águas).

Fundação pública: é entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes. Sua fiscalização cabe ao Ministério Público, para evitar desvio de finalidade. A fundação pública é tutelada administrativamente pelo chefe do Executivo, pelos ministros ou pelos secretários de Estado e fiscalizada financeiramente pelos

Tribunais de Contas. São exemplos: a Funai (Fundação Nacional do Índio); o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e a UnB (Universidade de Brasília).

Empresa pública: caracteriza-se pela presença do Poder Público em atividade econômica própria do setor privado, embora algumas prestem serviços públicos. Em princípio, o capital de tais empresas é formado com exclusividade pela entidade política a que se vinculam. Seu patrimônio não se confunde com o da Administração Direta a que estão vinculadas, embora os bens dessas empresas sejam oriundos daquela para formação do patrimônio e posterior aumento de capital. As empresas públicas podem assumir qualquer uma das formas admitidas em Direito, mas foi a forma societária a que mais se difundiu, principalmente a sociedade anônima.

O art. 5º do Decreto-lei n. 900/69 estabelece que, desde que a maioria do capital votante permaneça de propriedade da União, será admitida, no capital da empresa pública, a participação de outras pessoas jurídicas de direito público interno, bem como de entidades da Administração Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. O regime jurídico das empresas públicas que exploram atividade econômica equipara-se ao das empresas privadas; as que prestam serviços públicos, embora assumam personalidade jurídica de direito privado, podem usufruir de prerrogativas estatais, bem como estarem sujeitas a alguns preceitos concernentes ao regime jurídico público. São exemplos: a ECT (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos) e a Infraero (Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária).

Sociedade de economia mista: são compostas com capital público e privado. São pessoas jurídicas de direito privado. Sua criação se dá por lei específica e tem como objetivo a exploração de atividade econômica. Sua forma é de sociedade anônima, sendo que a maioria das ações deve ficar em posse do ente público ao qual se vinculam. Seu regime jurídico está sujeito à lei das sociedades anônimas (Lei n. 6.404/76). O quadro funcional é suprido por concurso público. São exemplos: o Banco do Brasil (federal), a Sabesp - Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (estadual) e a CDHU – Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano do Estado de São Paulo (estadual).

E há, ainda, as entidades com situação diferenciada, que são órgãos que têm algum tipo de vinculação com o Poder Público, mas cujos vínculos são de ordens diversas, sejam em suas funções, sua manutenção financeira ou suas atividades beneficiadoras da população. Alguns exemplos: as ordens e conselhos profissionais (CRM – Conselho Regional de Medicina, Crea – Conselho Regional de Engenharia,

Arquitetura e Agronomia, OAB – Ordem dos Advogados do Brasil, e Ordem dos Músicos); as fundações de apoio a instituições oficiais de ensino superior (Fuvest – Fundação Universitária para o Vestibular); os serviços sociais autônomos, que são pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos destinadas ao incremento de atividades de assistência social, médica ou ensino (Sesc – Serviço Social do Comércio, Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Sesi – Serviço Social da Indústria, Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e Senar – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural); e as entidades do terceiro setor ou organizações da sociedade civil de interesse público que se vinculam ao Poder Público por parcerias. O primeiro setor é o Governo, responsável pelas questões sociais; o segundo setor é o privado, responsável pelas questões individuais; e o terceiro setor é constituído por organizações sem fins lucrativos e não governamentais que têm como objetivo gerar serviços de caráter público.

Neste estudo, foi considerada a Administração Pública em seu sentido estrito, levando em consideração seus órgãos e entidades que exercem função administrativa e os agentes que as desempenham, bem como a Administração Pública Indireta – Autarquia.

2.1.2 Princípios da Administração Pública

Preleciona Horvath (2011, p. 9) que princípios são as bases sobre as quais se assentam institutos e normas jurídicas que os compõem. São importantes para a solução de casos não especificados em lei e a melhor compreensão dos textos esparsos que regulam a matéria. Os princípios têm função positiva e função negativa. Positiva por atuarem na tarefa de criação, desenvolvimento e execução do Direito e de medidas que visem a justiça e a paz social; e negativa em sua opção de rejeitar valores e normas contrárias a eles.

Gasparini (2011, p. 41) ressalta que os princípios nucleares da atividade administrativa estão consubstanciados em cinco regras de observância permanente e obrigatória. São os princípios da legalidade, da moralidade, da finalidade, da publicidade e da eficiência e devem estar sempre presentes, pois servem de pauta, de fundamento da atividade administrativa. Se relegados ou desvirtuados, quando da gestão dos negócios públicos, farão fenecer, por ilegítima, a atividade administrativa. Devem nortear, portanto, toda a função administrativa. A própria Constituição Federal, em seu art. 37, *caput*, encarrega-se de elencar alguns como de observância

obrigatória pela Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados-Membros, dos Municípios e do Distrito Federal no desempenho da atividade ou função administrativa.

Art. 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

O autor Gasparini (2011, p. 19) define, de forma pontual, esses e outros princípios que norteiam a Administração Pública, vejamos:

Princípio da legalidade: significa estar a Administração Pública, em toda a sua atividade, presa aos mandamentos da lei, deles não se podendo afastar, sob pena de invalidade do ato e responsabilidade de seu autor. Qualquer ação estatal sem o correspondente calço legal, ou que exceda ao âmbito demarcado pela lei, é injurídica e expõe-se à anulação. Seu campo de ação, como se vê, é bem menor que o do particular. De fato, este pode fazer tudo que a lei permite e tudo que a lei não proíbe; aquela só pode fazer o que a lei autoriza e, ainda assim, quando e como autoriza. Vale dizer, se a lei nada dispuser, não pode a Administração Pública agir, salvo em situações excepcionais (grave perturbação da ordem e guerra quando irrompem inopinadamente). A esse princípio também se submete o agente público. Com efeito, o agente da Administração Pública está preso à lei, e qualquer desvio de sua competência pode invalidar o ato e tornar o seu autor responsável, conforme o caso, disciplinar, civil e criminalmente. Esse princípio orientou o constituinte federal na elaboração do inciso II do art. 5º da Constituição da República, que estatui: “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Essa regra, todos sabem, se de um lado prestigia e resguarda o particular contra investidas arbitrárias da Administração Pública, de outro exige lei ou ato equivalente, como é a medida provisória, para os comportamentos estatais, pois quaisquer desses comportamentos, por mínimos que sejam, podem alcançar o particular. Todavia não carece existir lei estabelecendo se, como e quando a Administração Pública deve agir, pois muitas vezes o interesse público, a moralidade administrativa e o dever de agir permitem sua atuação sem a existência de uma específica lei.

Princípio da impessoalidade: a atividade administrativa deve ser destinada a todos os administrados, dirigida aos cidadãos em geral, sem determinação de pessoa ou discriminação de qualquer natureza. É o que impõe ao Poder Público este princípio.

Com ele quer-se quebrar o velho costume do atendimento do administrado em razão de seu prestígio ou porque a ele o agente público deve alguma obrigação.

Princípio da moralidade: extrai-se do conjunto de regras de conduta que regulam o agir da Administração Pública; tira-se da boa e útil disciplina interna da Administração Pública. O ato e a atividade da Administração Pública devem obedecer não só à lei, mas à própria moral, porque nem tudo que é legal é honesto.

Princípio da publicidade: esse princípio torna obrigatória a divulgação de atos, contratos e outros instrumentos celebrados pela Administração Pública direta e indireta, para conhecimento, controle e início de seus efeitos. Observe-se que a divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição Federal (art. 5º, XXXIII) e em leis, consoante o prescrito no inciso V do parágrafo único do art. 2º da Lei federal n. 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública federal, é obrigação que deve ser atendida nessa espécie de comportamento estatal.

Pela publicação ou, quando isso não for possível, pelo processo de expedição de certidões, a Administração Pública dá conhecimento de seu comportamento, tornando o seu agir transparente. Ademais, a publicação facilita o controle, por qualquer administrado, dos atos e comportamentos da Administração Pública, consoante assegurado na alínea “a” do inciso XXXIV do art. 5º da Lei Magna, e desencadeia o início dos prazos de interposição de recursos, de prescrição e decadência.

A publicação para surtir os efeitos desejados é a do órgão oficial, ou seja, o jornal, público ou privado, destinado à publicação dos atos estatais. A Lei federal n. 8.666/93, chamada de Lei federal das Licitações e Contratos da Administração Pública, no art. 6º, XIII, com a redação que lhe atribuiu a legislação posterior, define imprensa oficial como o “veículo oficial de divulgação da Administração Pública, sendo para a União o Diário Oficial da União, e, para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, o que for definido nas respectivas leis”.

Entre outros, são efeitos da publicação oficial: I — presumir o conhecimento dos interessados em relação ao comportamento da Administração Pública direta, indireta e fundacional; II — desencadear o decurso dos prazos de interposição de recursos; III — marcar o início dos prazos de decadência e prescrição; IV — impedir a alegação de ignorância em relação ao comportamento da Administração Pública direta e indireta.

Princípio da finalidade: impõe-se à Administração Pública a prática, e tão só esta, de atos voltados para o interesse público. O afastamento da Administração Pública da finalidade de interesse público denomina-se desvio de finalidade. O desvio de finalidade pode ser genérico ou específico. Diz-se genérico quando o ato simplesmente deixa de atender ao interesse público, como ocorre na edição de atos preordenados a satisfazer interesses privados, a exemplo da desapropriação de bens para doá-los a particular ou como medida de mera vingança. Diz-se específico quando o ato desatende a finalidade indicada na lei, como se dá quando é usado um instrumental jurídico (Carteira de Identidade), criado para um fim (segurança pública) para alcançar outro (aumento de arrecadação). O ato portador desse vício é nulo, independentemente de outras sanções, quando cabíveis. Em suma: tanto o ato que favorece ou persegue interesses particulares quanto o que propugna fim diverso do previsto, tácita ou expressamente, na regra da competência, são nulos por desvio de finalidade, conforme prescreve o art. 2º, parágrafo único, e, da Lei federal n. 4.717/65, chamada Lei da Ação Popular.

Resta, assim, saber o que é interesse público. Este é o que se refere a toda a sociedade. É o interesse do todo social, da comunidade considerada por inteiro.

Princípio da continuidade: estabelece que os serviços públicos não podem parar, porque não param os anseios da coletividade. Os desejos dos administrados são contínuos. Daí dizer que a atividade da Administração Pública é ininterrupta. Assim, não se admite, por exemplo, a paralisação dos serviços de segurança pública, de distribuição de justiça, de saúde, de transporte e de combate a incêndios. Por essa razão, não se concebia a greve em serviços dessa natureza e em outros considerados, por lei, como imprescindíveis ao desenvolvimento e à segurança da comunidade. A Constituição da República, no art. 37, VII, dispõe que o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

É, ainda, em razão desse princípio que, pelo menos em tese, veda-se àquele que contrata com a Administração Pública a possibilidade de valer-se da exceção de contrato não cumprido, prevista no art. 476 do Código Civil, quando a Administração Pública, sem ter cumprido a sua obrigação, exige a satisfação de obrigação de quem com ela contratou. Por esse mesmo motivo, tornou-se comum a indicação, nomeação ou eleição de suplentes. Portanto, nada há a estranhar se a autoridade competente nomeia os membros titulares de uma comissão de licitações e, ao mesmo tempo, nomeia seus respectivos suplentes. Essa vedação está hoje flexibilizada pelo disposto

nos incisos XIV e XV do art. 78 da Lei federal das Licitações e Contratos da Administração Pública. Com efeito, esses dispositivos permitem ao contratado requerer a rescisão contratual ou optar pela suspensão do cumprimento das obrigações assumidas até que a situação seja normalizada, quando for suspensa a sua execução por mais de cento e vinte dias por determinação da Administração Pública contratante ou houver atraso dos pagamentos devidos ao contratado por mais de noventa dias, respectivamente.

Observe-se que o princípio da continuidade nem sempre significa atividade ininterrupta, sem intermitência, mas tão só regular, isto é, de acordo com a sua própria natureza ou forma de prestação. Assim, são contínuos os serviços de coleta de lixo, executados pela Administração Pública a intervalos certos, de três em três dias, por exemplo. Para a continuidade é irrelevante, nesses casos, o intervalo de tempo entre uma e outra das atuações públicas.

Princípio da indisponibilidade: não se acham, segundo esse princípio, os bens, direitos, interesses e serviços públicos à livre disposição dos órgãos públicos, a quem apenas cabe curá-los, ou do agente público, mero gestor da coisa pública. Aqueles e este não são seus senhores ou seus donos, cabendo-lhes por isso tão só o dever de guardá-los e aprimorá-los para a finalidade a que estão vinculados. O detentor dessa disponibilidade é o Estado. Por essa razão, há necessidade de lei para alienar bens, para outorgar concessão de serviço público, para transigir, para renunciar, para confessar, para relevar a prescrição e para tantas outras atividades a cargo dos órgãos e agentes da Administração Pública.

Aos agentes públicos, por força desse princípio, é vedada a renúncia, parcial ou total, de poderes ou competências, salvo autorização legal. Em razão desse princípio, não pode a Administração Pública deixar de usar os meios judiciais e extrajudiciais para repelir a turbação, o esbulho e a indevida utilização de áreas públicas. É também em função desse princípio que os órgãos de representação judicial da Advocacia-Geral da União devem recorrer.

Princípio da autotutela: a Administração Pública está obrigada a policiar, em relação ao mérito e à legalidade, os atos administrativos que pratica. Cabe-lhe, assim, retirar do ordenamento jurídico os atos inconvenientes e inoportunos e os ilegítimos. Os primeiros por meio da revogação e os últimos por via da invalidação.

A prerrogativa de invalidar ou revogar os próprios atos não se estende além dos administrativos. Assim, não lhe cabe invalidar atos e contratos regidos pelo Direito Privado.

Por fim, diga-se que não deve ser confundido o princípio da autotutela com tutela administrativa. Esta diz respeito ao controle que a Administração direta exerce sobre as entidades da Administração indireta (sociedade de economia mista, empresa pública).

Princípio da supremacia do interesse público: no embate entre o interesse público e o particular há de prevalecer o interesse público. A aplicabilidade desse princípio, por certo, não significa o total desrespeito ao interesse privado, já que a Administração deve obediência ao direito adquirido, à coisa julgada e ao ato jurídico perfeito, consoante prescreve a Lei Maior da República (art. 5º, XXXVI). De sorte que os interesses patrimoniais afetados pela prevalência do interesse público devem ser indenizados cabalmente.

Princípio da igualdade: a Constituição Federal, no art. 5º, *caput*, estabelece que, sem distinção de qualquer natureza, todos são iguais perante a lei. É o princípio da igualdade ou isonomia. Todos devem ser tratados por ela igualmente tanto quando concede benefício, confere isenções ou outorga vantagens como quando prescreve sacrifícios, multas, sanções, agravos. Todos os iguais em face da lei também o são perante a Administração Pública. Todos, portanto, têm o direito de receber da Administração Pública o mesmo tratamento, se iguais. Se iguais nada pode discriminá-los. Impõe-se aos iguais, por esse princípio, um tratamento impessoal, igualitário ou isonômico. É princípio que norteia, sob pena de ilegalidade, os atos e comportamentos da Administração Pública direta e indireta. É, assim, um dos direitos individuais consagrados tanto à proteção dos brasileiros como dos estrangeiros submetidos à nossa ordem jurídica. Não cabe levar em conta a restrição residentes no País consignada nesse preceptivo, pois também devem ser assim tratados os estrangeiros não residentes, a exemplo dos turistas que apenas estão de passagem pelo nosso território.

É princípio aplicável às pessoas físicas e jurídicas, de direito público ou privado. Observe-se que as pessoas públicas (União, Estado-Membro, autarquia) podem receber da lei tratamento privilegiado em relação ao particular, como, aliás, comumente acontece. O objetivo do princípio da igualdade é evitar privilégios, e quando instalados servir de fundamento para sua extinção. Essa igualdade, cabe

observar, não significa nivelamento econômico, pois não se trata de uma igualdade material, mas jurídico-formal. Dito princípio é reforçado por outros dispositivos constitucionais, a exemplo dos arts. 3º, III e IV, 5º, I, e 7º, XXX e XXXI. É princípio, em suma, que submete a Administração Pública, que se impõe ao legislador, de qualquer esfera de governo, ao Judiciário e ao particular.

É oportuno afirmar que a licitação e o concurso público para ingresso no quadro de pessoal da Administração, tanto direta como indireta, de observância obrigatória por força do disposto no art. 37, II e XXI, respectivamente, são os mais importantes instrumentos de viabilização do princípio da igualdade ou isonomia.

Princípio da eficiência: impõe à Administração Pública direta e indireta a obrigação de realizar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, além, por certo, de observar outras regras, a exemplo do princípio da legalidade. Pela EC n. 19/98, que o acrescentou ao rol dos consignados no art. 37, esse princípio ganhou status constitucional.

O desempenho deve ser rápido e oferecido de forma a satisfazer os interesses dos administrados em particular e da coletividade em geral. Nada justifica qualquer procrastinação. Aliás, essa atitude pode levar a Administração Pública a indenizar os prejuízos que o atraso possa ter ocasionado ao interessado num dado desempenho estatal.

As atribuições devem ser executadas com perfeição, valendo-se das técnicas e conhecimentos necessários a tornar a execução a melhor possível, evitando sua repetição e reclamos por parte dos administrados. Ademais, a realização cuidadosa das atribuições evita desperdício de tempo e de dinheiro públicos, tão necessários na época atual. Por fim, tais competências devem ser praticadas com rendimento, isto é, com resultados positivos para o serviço público e satisfatórios para o interesse da coletividade. Resultados positivos não significam lucros, embora, em alguns casos, possam existir. Deve-se com esse desempenho, rápido e perfeito, atingir um maior número de beneficiados. Procura-se maximizar os resultados em toda e qualquer intervenção da alçada da Administração Pública. Qualquer ação ou decisão deve ter essa preocupação, evitando-se as que não têm ou que não atendam a esse princípio. É, pois, a relação custo-benefício que deve presidir todas as ações públicas.

Princípio da motivação: os atos administrativos precisam ser motivados. Devem ser mencionadas para a prática de qualquer ato administrativo as razões de

fato e de direito que levaram a Administração a proceder daquele modo. A motivação deve ser prévia ou contemporânea à prática do ato.

A motivação é necessária para todo e qualquer ato administrativo, hoje, com mais razão, essa afirmação é de todo pertinente, pois a Constituição Federal exige que até as decisões administrativas dos Tribunais sejam motivadas (art. 93, X).

Em tese, pode-se afirmar que a falta de motivação ou a indicação de motivos falsos ou incoerentes torna o ato nulo, conforme têm entendido nossos Tribunais. No âmbito federal essa discussão não mais se coloca, pois a Lei n. 9.784/99, em seu art. 50, prevê a necessidade de motivação dos atos administrativos sem fazer qualquer distinção entre os vinculados e os discricionários, embora mencione nos vários incisos desse dispositivo quando a motivação é exigida. Referidos incisos, no entanto, mencionam situações que podem estar relacionadas tanto a atos administrativos vinculados como a discricionários, o que reforça o entendimento de que ambos devem ser motivados. A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato (§ 1º). Na solução de vários assuntos da mesma natureza, pode ser utilizado meio mecânico que reproduza os fundamentos das decisões, desde que não prejudique direito ou garantia dos interessados (§ 2º). A motivação das decisões de órgãos colegiados ou de decisões orais constará da respectiva ata ou de termo escrito (§ 3º).

Princípio da razoabilidade: o particular, salvo alguma anomalia, não age de forma desarrazoada. Seu comportamento, diante das mais variadas situações, predispõe-se, sempre, a seguir o sentido comum das pessoas normais. Assim também deve ser o comportamento da Administração Pública quando estiver no exercício de atividade discricionária, devendo atuar racionalmente e afeiçãoada ao senso comum das pessoas, tendo em vista a competência recebida para a prática, com discricção, de atos administrativos. As condutas da Administração Pública distanciadas desse limite são ilegais.

A lei, ao conceder ao agente público o exercício da discricionariedade, não lhe reservou, em absoluto, qualquer poder para agir a seu gosto, ao contrário, impôs-lhe o encargo de agir tomando a melhor providência à satisfação do interesse público a ser conseguido naquele momento. A lei, portanto, não lhe permite, sob pena de ilegalidade, qualquer conduta não desejada pela lei, que somente aceita as coerentes. Em suma: nada que esteja fora do razoável, do sensato, do normal, é permitido ao

agente público, mesmo quando atua no exercício de competência discricionária. Esse é o princípio da razoabilidade.

Costuma-se ver na regra do inciso VI do parágrafo único do art. 2º da Lei federal n. 9.784/99, que exige que nos processos administrativos seja observada a “adequação entre meios e fins, vedada a imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público”, o cerne do princípio da proporcionalidade, que, no entanto, é apenas um aspecto do princípio da razoabilidade. Os atos administrativos não podem ser praticados, quando se tratar de atuação discricionária, com excesso ou escassez para prejudicar o administrado. Aplicar a pena de suspensão a certo servidor, quando a sanção de advertência seria suficiente para dar satisfação ao interesse público, é praticar ato afrontando esse princípio, tanto quanto seria assim se a sanção imposta ao servidor fosse de advertência, mas a exigida pelo interesse público fosse a de suspensão. Tais condutas são incoerentes, donde a aproximação do princípio da proporcionalidade com o da razoabilidade. Importa afirmar, por fim, que qualquer dessas condutas se caracteriza como ilegal, devendo, por essa razão, ser anulada pelo Judiciário ou invalidada pela própria Administração Pública.

A autora Horvath (2011, p. 11), de forma sucinta, traz, além dos princípios supramencionados, outros, também, importantes princípios da Administração Pública, quais sejam:

Princípio da proporcionalidade entende-se que não devem ser impostas aos administrados obrigações, restrições ou sanções em medida superior ao estritamente necessário ao atendimento do interesse público, portanto, é a aplicação da razoabilidade, ou seja, meios adequados para o alcance dos fins almejados pela Administração Pública.

Princípio da veracidade reforça que os atos e decisões da Administração Pública são revestidos da presunção de veracidade, ou seja, presunção de que seu conteúdo é verdadeiro.

Princípio da autoexecutoriedade estabelece que atos e medidas da Administração devam ser colocados em prática e aplicados pela própria Administração, sem que se faça necessária a autorização de qualquer outro poder.

2.1.3 Evolução da Administração Pública

Historicamente, a administração pública brasileira é marcada por uma série de reformas, tais como as transformações de suas estruturas administrativas e institucionais do aparelho do Estado, que visam à superação de dificuldades organizacionais e gerenciais no setor público, bem como o desenvolvimento no campo das relações políticas e sociais (FADUL; SOUZA, 2005).

Nessa trajetória de reformas do Estado brasileiro, podem ser identificados, inicialmente, três modelos básicos de administração: o patrimonialista, o burocrático e o gerencial (KLERING; PORSSE; GUADAGNIN, 2010).

O modelo Patrimonialista pode ser entendido, num sentido amplo, como um sistema de dominação política ou de autoridade tradicional, no qual a riqueza, os bens sociais, cargos e direitos são disponibilizados como patrimônios pessoais de um chefe ou de um governante, ou seja, caracteriza-se por uma gestão estritamente firmada na tradição de que o gestor toma decisões conforme seu prazer, sua simpatia ou antipatia, portanto, de acordo com pontos de vista puramente pessoais, suscetível, ainda, a se deixarem influenciarem por preferências, também, pessoais. Neste caso, não existe uma clara diferenciação entre as esferas pública e privada (MATIAS-PEREIRA, 2018).

Neste modelo, o conceito de *res pública* não era compreendido ou considerado e a prática do nepotismo, da corrupção e do clientelismo eram habituais (PEREIRA, 2022), Bresser-Pereira (COSTIN, 2010, p. 31) tem entendimento neste mesmo sentido, quando “tira o qualificativo de pública da administração patrimonialista, pois esta não visava o interesse público”.

O patrimonialismo foi o primeiro modelo de gestão brasileiro herdado de Portugal no período colonial, vigorando até o ano de 1930 quando, no Governo de Getúlio Vargas (PEREIRA, 2022), surgia a primeira tentativa real de rompimento com esse modelo. Isto ocorre quando Vargas chega ao poder, sendo o primeiro presidente a reformar a organização administrativa do Estado e implementar o modelo de administração burocrática (MIRANDA; GONÇALVES; COSTA, 2020).

Com o passar do tempo e o desenvolvimento do capitalismo industrial e a emergência das democracias parlamentares, as práticas patrimonialistas tornaram-se, formalmente, contrárias às necessidades do mercado, somando-se a isso a inegável separação entre o público e o privado. Assim, surge um novo conceito

administrativo sobre o papel do Estado, baseado no modelo Burocrático (PEREIRA, 2022).

Esse modelo tem seu foco nas ideias de profissionalização de carreira, na hierarquia funcional, na impessoalidade e no formalismo, caracterizando, assim, um poder racional-legal (KLERING; PORSSE; GUADAGNIN, 2010), ou seja, o poder emana das normas, das instituições formais e não do perfil carismático ou da tradição (SECCHI, 2009).

No Brasil, o modelo de administração burocrática emerge, principalmente, a partir dos anos 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, em que a administração sofre um processo de racionalização que se traduziu no surgimento das primeiras carreiras burocráticas e na tentativa de adoção do concurso como forma de acesso ao serviço público. Fica nítido, que a implantação da administração pública burocrática está associada à emergência de um capitalismo moderno existente no país (KLERING; PORSSE; GUADAGNIN, 2010).

As burocracias capitalistas modernas, segundo Matias-Pereira (2018) representam uma evolução em relação à burocracia patrimonialista, visto que atuam com a preocupação de distinguir o público do privado. Neste sentido, a administração pública gerencial, quando se coloca à “serviço ao cidadão”, busca focar nos resultados e não nos procedimentos rígidos, como acontecia na burocracia tradicional.

Ocorre que, com a lenta expansão da burocracia no Brasil e sua convivência, por oito décadas, com amplos setores dominados pelo patrimonialismo, bem como a manutenção de modelos híbridos, explica Matias-Pereira (2018) o motivo de o modelo gerencial enfrentar dificuldades de se impor perante os modelos patrimonialista e burocrático, que permanecem presentes na administração pública nos três níveis de governo: municipal, estadual e federal.

O autor supracitado argumenta que na atualidade, a nova administração pública voltada para o cidadão é caracterizada pelo reconhecimento dos seus limites de atuação, que passou a ser mediada pelo poder e pela ação do setor privado e das organizações do terceiro setor.

Bresser-Pereira (COSTIN, 2010, p. 33), por sua vez, “chama de administração gerencial, a também chamada Nova Gestão Pública. Esse modelo vem do que pode ser chamado de reformas de segunda geração, por incluir não apenas medidas de contenção fiscal, mas, sobretudo, o fortalecimento do gerenciamento público, de instituições de controle e imputação de resultados e estruturas mais flexíveis em que

o cidadão pode se perceber e ter voz, como usuário de serviços públicos e contribuinte.”

Desta forma, o gerencialismo propõe a modernização do Estado e apresenta princípios e pressupostos mais flexíveis e dinâmicos, ou seja, é orientado para o cidadão e voltado para o consumidor; pensa na sociedade como um campo de conflito, cooperação e incerteza, na qual os cidadãos defendem seus interesses e afirmam suas posições ideológicas; é preciso que o nepotismo e a corrupção sejam combatidos, mas para isso não são necessários procedimentos rígidos e, sim, outros meios, tais como: indicadores de desempenho, controle de resultados, dentre outros. Além do que, a confiança é limitada, permanentemente controlada por resultados, mas ainda assim suficiente para permitir a delegação; prega a descentralização, com delegação de poderes, atribuições e responsabilidades para os escalões inferiores; exige formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções e incentivos à criatividade e inovação (PEREIRA, 2022).

Assim, é possível aferir que o novo modelo de administração pública redefiniu o papel do Estado, que passou de burocrático para gerencial priorizando, por exemplo, a transferência de atividades, que podem ser controladas pelo mercado, para o setor privado (MATIAS-PEREIRA, 2018).

Neste sentido, é importante não desconsiderar as rápidas mudanças que estão ocorrendo na sociedade. O cidadão brasileiro exige cada vez mais eficiência, eficácia, efetividade e transparência na aplicação de recursos públicos (MATIAS-PEREIRA, 2018).

Nesse diapasão, Secchi (2009) sintetiza a reflexão conceitual do modelo gerencial, estabelecendo que se trata de um padrão normativo pós-burocrático, para a estruturação e a gestão da administração pública, levando em consideração a eficiência, eficácia e competitividade.

Fica evidente, desta forma, que, para cumprir o seu papel de forma adequada, a administração pública precisa criar as condições indispensáveis para garantir os direitos constitucionais dos cidadãos (MATIAS-PEREIRA, 2018).

Matias-Pereira (2018) ressalta que, embora os esforços para superar o modelo burocrático e implantar o modelo gerencial, o modelo patrimonialista de gestão vem sendo intensamente retroalimentado na última década, observa-se isso pelo crescente aumento da máquina governamental sem critérios técnicos e dos gastos públicos, negociação de apoio político e entrega de ministérios e órgãos estratégicos

para partidos, distribuição de cargos de elevado nível hierárquico para afiliados políticos sem levar em consideração a competência técnica, utilização de recursos públicos para financiar interesses políticos escusos, dentre outros.

O autor corrobora que esse processo de retroalimentação é uma ameaça real à governança e à democracia do País, pois afeta o desempenho da administração pública, na medida em que facilita desvios e a corrupção.

O quadro apresentado por Matias-Pereira (2018, p. 153) “reforça a argumentação de que é preciso modernizar a administração pública, priorizando, nesse esforço, o fortalecimento do sistema de controle de contas. Essas mudanças são essenciais para viabilizar as crescentes demandas da sociedade por serviços públicos de qualidade, reduzir gastos, implementar e avaliar políticas públicas, elevar a transparência, além de promover e estimular investimentos em setores estratégicos, para permitir o crescimento do País.”

Costin (2010) chama a atenção para a necessidade de estruturar a Administração Pública com mais cuidado, para que a maior flexibilidade e permeabilidade à sociedade civil não se faça em detrimento de interesses públicos de longo prazo, como, por exemplo, a preservação da memória, a defesa das políticas de Estado contra interesses imediatos de governantes de plantão, a lisura e controles firmes nos investimentos e programas públicos e maior rigor na contratação de servidores que permanecerão na máquina pública desempenhando atividades de Estado.

E finaliza ressaltando que a melhor forma de garantir uma estruturação da Administração Pública que se modernize sem perder continuidade, é assegurando políticas de longo prazo e as proteções necessárias a servidores que possam contrariar interesses de governo em nome de interesses de Estado, assim, é possível compreender as diferentes áreas e setores de atuação do Estado e estabelecer uma forma de organização das tarefas compatível com a natureza dessas funções (COSTIN, 2010).

Denota-se, com essa breve explanação, que os três estágios históricos de administração pública se sucedem no tempo, sem que, contudo, tenham sido completamente abandonados.

2.2 SERVIDORES PÚBLICOS

Nos termos da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, art. 2º: “Servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1990).

Cargo público (art. 3º), por sua vez, “é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”. São acessíveis a todos os brasileiros, criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão (BRASIL, 1990).

Gomes e Alves (2015) argumentam que o desenvolvimento do servidor público na carreira decorre do investimento do governo, a fim de proporcionar maior e melhor retorno a população sob a forma de prestação de serviços à sociedade.

Neste estudo, daremos enfoque aos servidores técnico-administrativos em educação e docentes.

2.2.1 Servidores técnico-administrativos em educação

Os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) representam uma das três categorias que compõe a comunidade acadêmica das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), junto aos docentes e discentes (REIS; PAIXÃO, 2022).

Ao longo do tempo, os TAEs passaram por diversos planos de carreira gerais do serviço público - PCC, para um plano dos profissionais da educação federal das IFES - PUCRCE, até chegarem ao plano de carreira próprio - PCCTAE (REIS; PAIXÃO, 2022).

A partir de então, a carreira dos servidores TAEs é regulamentada pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (PCCTAE), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior, vinculadas ao Ministério da Educação, tratando da organização do quadro de pessoal, da estrutura do plano de carreira, do ingresso no cargo, formas de desenvolvimento, remuneração e enquadramento.

As atribuições desses servidores estão relacionadas ao planejamento, à organização, execução ou avaliação das atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino, à pesquisa e à extensão nas IFES, além de execução de tarefas específicas (BRASIL, 2005).

Seu recrutamento e seleção estão dispostos no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990), por meio de concurso público, sendo a mobilidade funcional dos servidores coordenada por cada Instituição de Ensino Superior (IES).

Trata-se de uma carreira ampla e fragmentada, em termos de requisitos de qualificação, experiência para ingresso e atribuições.

A carreira é dividida em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), conforme a formação básica necessária para ingresso em cada um.

A maioria dos cargos dos níveis A, B e C apresenta exigências relacionadas ao nível fundamental, os cargos de nível D, no geral, exige-se ensino médio completo e, os cargos de nível E, se destinam, em sua maioria, a profissionais de curso superior nas áreas específicas (BRASIL, 2005).

Registre-se que os TAEs não podem mudar o cargo ou nível de classificação que ingressaram na carreira. Seu desenvolvimento ocorre pela mudança de níveis de capacitação e padrões de vencimento mediante, respectivamente, a progressão por capacitação profissional ou progressão por mérito profissional (BRASIL, 2005).

Sobre a progressão por capacitação profissional e a progressão por mérito profissional, Fonseca e Ferreira (2011, p. 7) destacam:

Esses dois aspectos são de grande importância, pois devem direcionar ações que as Instituições Federais de Ensino – IFE precisam desenvolver para atender o que está previsto no Plano de Carreira. Portanto, cabe as IFES organizar os Planos de Desenvolvimento dos Servidores que nela trabalham, visando garantir condições para que os mesmos possam se desenvolver e progredir em suas carreiras, o que pressupõe a implantação de Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho que atendam às necessidades das Instituições e dos servidores.

Corroboram com esse pensamento os autores, Souza e Antunes (2015) ao ressaltarem que as organizações são constituídas por pessoas, que agregam valores e solidificam o diferencial dessas organizações, portanto, entendem ser importante capacitar, formar e qualificar, do ponto de vista técnico, os servidores atuantes nas instituições públicas, levando em consideração que o plano de carreira também deve considerar os fatores que gerem motivação e promovam o comprometimento com a instituição.

Eles fazem jus, além do vencimento básico, ao incentivo à qualificação quando possuem educação formal superior à exigida para o cargo de que é titular. Esse incentivo é calculado com base na aplicação de um percentual sobre o padrão de

vencimento percebido pelo servidor, sendo maior pela obtenção de títulos que tenham relação direta ao ambiente organizacional de atuação, contudo, não são acumuláveis, assim, o servidor recebe o percentual correspondente ao maior título obtido (BRASIL, 2005).

Diante do exposto é importante ressaltar que no processo de construção do plano de carreira dos TAEs, a categoria, em especial, os intelectuais orgânicos e as organizações sindicais formularam projetos buscando enaltecer o papel e a importância desses servidores e de seu trabalho no processo educativo, no tripé institucional (ensino-pesquisa-extensão), nas instituições e na educação federal (REIS; PAIXÃO, 2022).

Cada mudança no plano de carreira significou um avanço em relação a plano menos corporativo e fechado em si mesmo e mais focado no planejamento e em objetivos institucionais e sociais. O PCCTAE, surgiu como resultado mais acabado deste processo, e é o primeiro plano em que os TAEs aparecem como uma categoria própria, dotada de identidade, em que a progressão funcional, a capacitação e a qualificação desses servidores são valorizadas dentro de uma perspectiva de planejamento sistêmico com vistas ao atingimento de objetivos institucionais e de políticas públicas governamentais (REIS; PAIXÃO, 2022).

A conquista desse plano de carreira foi e é de fundamental importância para a construção da identidade e o avanço desta categoria, que então passa a se identificar claramente como Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) e a entender, também, que o tripé das IFES não é de propriedade de um grupo ou categoria, mas deve envolver todos os membros das instituições (REIS; PAIXÃO, 2022).

Portanto, é necessário que as IFES adequem o plano de carreira à sua realidade institucional, a fim de encontrar maneiras de possibilitar aos técnico-administrativos a construção do desenvolvimento em sua carreira (SOUZA; ANTUNES, 2015).

2.2.2 Servidores docentes

As carreiras do Magistério Federal são regulamentadas pela Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a carreira do Magistério Superior, Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (BARROS; SOUZA, 2022).

Conforme os autores supramencionados, a carreira do Magistério Superior é destinada a profissionais habilitados em atividades acadêmicas no âmbito da educação superior, aplicando-se aos docentes das universidades federais.

O ingresso na carreira é mediante concurso público de provas e títulos ocorrendo sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A (BRASIL, 2012).

O Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Federal dispõe que as atividades-docentes estão relacionadas ao tripé institucional (ensino-pesquisa-extensão) e às inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria Instituição Federal de Ensino (IFE), além das previstas em legislação específica (BRASIL, 2012).

Apesar de pertencerem a uma mesma carreira de professor do magistério superior, ao ingressar sob a vigência da Lei n. 12.772/12, já alterada pela Lei n. 12.863, de 24 de setembro de 2013, eles podem se encontrar em classes diferentes, dependendo de como ingressaram na carreira ou no desenvolver de suas progressões. Nos termos da legislação vigente, a carreira docente está estruturada em cinco classes: I - Classe A, com as seguintes denominações: a) Professor Adjunto A (se portador do título de doutor); b) Professor Assistente A (se portador do título de mestre); ou, c) Professor Auxiliar (se graduado ou portador de título de especialista); II - Classe B, com a denominação de Professor Assistente; III - Classe C, com a denominação de Professor Adjunto; IV - Classe D, com a denominação de Professor Associado; e V - Classe E, com a denominação de professor Titular. Dentro dessa divisão de enquadramento, é possível observar que o servidor vivencia quatro momentos de mudança que norteiam sua carreira, com destaque para os seguintes pontos: ingresso na carreira, atividades docentes, regime de trabalho, progressão/promoção e remuneração (BRASIL, 2013).

Além do que, observa-se uma maior valorização pecuniária àqueles que detêm o título de doutor, melhor avaliação de desempenho e regime de dedicação. Ressalte-se que cada fase da carreira exige do docente: trabalho, dedicação e equilíbrio da vida profissional (LEITE et al., 2022).

A progressão na carreira do magistério federal prevê o cumprimento do interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho individual; já a promoção estabelece critérios distintos para as duas carreiras (BRASIL, 2012).

A estrutura remuneratória é composta pelo vencimento básico e a retribuição por titulação (BRASIL, 2012).

Após as considerações, vejamos, no quadro abaixo, algumas outras particularidades, em uma perspectiva comparada, das duas carreiras.

Quadro 1 – Comparativo entre as duas carreiras

Estrutura	Carreiras dos TAEs	Carreira do Magistério Superior
Requisito mínimo de investidura	De alfabetizado a nível superior, para alguns cargos com exigência de experiência ou curso técnico.	Doutorado.
Jornada de trabalho semanal	40 horas, 30 horas, jornada flexibilizada, ressalvados os casos em que legislação específica estabeleça jornada de trabalho diferenciada.	20 horas, dedicação exclusiva ou excepcionalmente, 40 horas.
Controle de frequência	Registro eletrônico de ponto.	Dispensado.
Férias	30 dias, exceto o servidor que atua permanentemente com equipamento de raio X ou substância radioativa, que fazem jus a 20 dias por semestre de atividade.	45 dias.
Contratação de substituto	Não se aplica.	Em razão de vacância do cargo; afastamento ou licença; nomeação para ocupar cargo de direção, de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de <i>campus</i> .
Desenvolvimento na carreira	Progressão por capacitação profissional e Progressão por mérito profissional.	Progressão funcional e promoção.
Interstício mínimo	18 meses cada.	24 meses cada.
Afastamento para pós-graduação <i>stricto sensu</i>	Após o estágio probatório.	A qualquer momento.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das referências, 2023

Ressalte-se que embora existam diversas particularidades inerentes às duas carreiras que compõem o capital humano das IFES, um plano de carreira bem estruturado é uma importante ferramenta de gestão de pessoal, que pode influenciar na motivação dos servidores, representando um diferencial para o atingimento das metas organizacionais (SCHUSTER; DIAS, 2016).

2.3 A UNIVERSIDADE

No Brasil, as Instituições de Ensino Superior (IES) são regulamentadas pela Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e as bases da educação nacional e normatiza todo o sistema de ensino brasileiro, com base nos princípios presentes na Constituição Federal de 1988, tem como missão a prestação de serviços de qualidade à sociedade relacionados ao ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1996).

Anteriormente denominada Faculdade de Medicina do Triângulo Mineiro (FMTM), transformada no ano de 2005 em Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), pela Lei n. 11.152, de 29 de julho de 2005, é uma Instituição Federal de Ensino Superior constituída sob a forma de Autarquia, vinculada ao Ministério da Educação (UFTM, 2023a).

Com sede na cidade de Uberaba/MG e com um campus no Município de Iturama/MG, a UFTM oferta cursos de diversas áreas do conhecimento, para milhares de alunos, nos cursos de graduação, pós-graduação e da educação profissionalizante (UFTM, 2023a).

A Universidade tem forte atuação na área da assistência à saúde com seu Hospital de Clínicas, também situado na cidade de Uberaba/MG, de renome e qualidade nacionalmente comprovados. Conta, também, com o Complexo Cultural e Científico de Peirópolis, onde se situa o Museu dos Dinossauros e sítios de escavações paleontológicas que impulsionam a pesquisa nessa área (UFTM, 2023a).

Em pleno processo de desenvolvimento, a UFTM busca formar pessoas que contribuirão para o desenvolvimento da ciência e a transformação da sociedade (UFTM, 2023a).

E possui como missão, visão e valores:

***Missão:** “Atuar na geração, difusão, promoção de conhecimentos e na formação de profissionais conscientes e comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico, cultural e tecnológico, proporcionando a melhoria da qualidade de vida da população”.

***Visão:** “Tornar-se um centro de excelência em educação, pesquisa científica e tecnológica, com reconhecimento nacional e internacional, orientado à universalização de conhecimentos, de formação e de aplicações úteis à sociedade”.

***Valores:** Constituem crenças fundamentais da Universidade, orientadoras e inspiradoras da conduta, do sentimento e dos relacionamentos atinentes à comunidade universitária, caracterizando, por fim, seu caráter coletivo, os seguintes valores:

I – pioneirismo;

II – inclusão social;

III – cidadania e respeito às diferenças;

IV – tratamento justo e respeitoso ao ser humano e à vida;

V – liberdade de expressão e participação democrática;

VI – profissionalismo e competência técnica;

VII – ética e transparência;

VIII – qualidade e desenvolvimento sustentável;

IX – inovação tecnológica;

X – preservação e incentivo aos valores culturais;

XI – prioridade ao interesse público (UFTM, 2023a).

2.3.1 O Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS)

O Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) é uma unidade acadêmica, localizada no 5º andar, do Centro de Pesquisas Prof. Aluizio Rosa Prata.

Foi criado no dia 22 de abril de 2010 em Assembleia realizada pelos professores de Geografia, História, Letras, Psicologia, Serviço Social, Ciclo Comum de Formação e Educação, sua criação foi aprovada pela Congregação da UFTM em 1º de junho de 2010. O Instituto se consolidou por seu compromisso com a democracia, a diversidade, a autonomia universitária e a educação pública, bem como pela excelência de suas ações de ensino, pesquisa e extensão em seus cursos de Graduação e Pós-Graduação (UFTM, 2023b).

Em 2022, o Regulamento Interno do IELACHS atual foi aprovado pelo CONSU (UFTM, 2023b).

Atualmente oferece cinco cursos, dentre eles três licenciaturas e dois bacharelados, além dos programas de pós-graduação. O Colegiado do Instituto é a

instância máxima deliberativa no âmbito de sua atuação, tanto em matéria administrativa como acadêmica. É composto pelo Diretor do Instituto, como seu presidente, pelo coordenador do Centro de Estudos e Pesquisa em Psicologia Aplicada (CEPPA), pelos coordenadores dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação, pelos coordenadores de Departamento, por representantes, eleitos por seus pares, do corpo docente, do corpo discente e dos técnico-administrativos, e pelo Supervisor da Central de Laboratórios, na condição de membro ad hoc (UFTM, 2023b).

É composto, atualmente, por professores dos cursos de licenciatura em Geografia, História, Letras (Português-Espanhol e Português-Ingês); por professores dos cursos de bacharelado em Psicologia e Serviço Social, bem como por professores da área de Educação e Ciências Sociais (UFTM, 2023b), totalizando um quadro efetivo de 94 (noventa e quatro) servidores docentes.¹

É composto, também, por um quadro efetivo de 25 servidores técnico-administrativos em educação (técnico de laboratório, técnico em assuntos educacionais, secretário executivo, assistente em administração, assistente social, auxiliar em administração, psicólogo e tecnólogo).²

Registre-se que há 11 (onze) servidores técnico-administrativos em educação, 10 (dez) ocupantes do cargo de assistente em administração e 1 (um) secretário executivo, com jornada flexibilizada de trabalho, ou seja, 30h semanais.³

O Instituto é composto por nove departamentos: Educação, Estudos Literários, Filosofia e Ciências Sociais, Geografia, História, Línguas Estrangeiras, Linguística e Língua Portuguesa, Psicologia e Serviço Social. Conta, ainda, com a área suplementar Centro de Estudos e Pesquisa em Psicologia Aplicada (CEPPA) e possui laboratórios distribuídos entre as diferentes linhas e pesquisas dos cursos (UFTM, 2023b).

O IELACHS oferece, também, o Programa de Mestrado Profissional em Letras; o Programa de Pós-Graduação em Educação; e, o Programa de Pós-Graduação em Psicologia (UFTM, 2023b).

¹ Dados internos da Secretaria Coletiva dos Departamentos, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS).

² Dados informados, via e-mail, pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos – Departamento de Administração de Pessoal, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.

³ Dados informados, via e-mail, pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos – Departamento de Administração de Pessoal, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.

2.3.2 O Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE)

O Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE) é uma unidade acadêmica, localizada na Unidade II, do *campus* Univerdecidade e iniciou suas atividades em 2010 (UFTM, 2023c).

Neste mesmo ano foram criados os sete cursos de graduação em engenharia: Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Engenharia Química e os nove departamentos: Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Engenharia Química, Física Aplicada e Matemática Aplicada. Em 2010, também foi criado o Programa de Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica (PMPIT). Em 2015, o Programa de Pós-Graduação em Ciência e Tecnologia Ambiental (PPGCTA) foi criado. Em 2019, o Regulamento Interno do ICTE atual foi aprovado pelo CONSU (UFTM, 2023c).

Atualmente oferece sete cursos de bacharelado em Engenharia além dos programas de pós-graduação. O Colegiado do Instituto é a instância máxima deliberativa no âmbito de sua atuação, tanto em matéria administrativa como acadêmica. É composto pelo Diretor do Instituto, como seu presidente, pelos coordenadores dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação, pelos coordenadores de Departamento, e por representantes, eleitos por seus pares, do corpo docente, do corpo discente e dos técnico-administrativos (UFTM, 2023c).

É composto, atualmente, por um quadro efetivo de 112 (cento e doze) servidores docentes e 27 (vinte e sete) servidores técnico-administrativos em educação (técnico de laboratório, técnico em equipamento médico odontológico, assistente em administração, químico, técnico em eletroeletrônica, técnico em refrigeração, técnico em química, técnico em geologia, auxiliar em administração, técnico em alimentos e laticínios, técnico em eletromecânica, técnico em mecânica, técnico em edificações, técnico em assuntos educacionais, técnico em tecnologia da informação e engenheiro).⁴

⁴ Dados informados, via e-mail, pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos – Departamento de Administração de Pessoal, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.

Registre-se que há 9 (nove) servidores técnico-administrativos em educação, todos ocupantes do cargo de assistente em administração, com jornada flexibilizada de trabalho, ou seja, 30h semanais.⁵

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Envolve o bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida (USP, 2013).

Dal Forno e Finger (2015) entendem que é a partir da definição de QV que surge a definição de QVT, que se propõe a ser um conjunto de melhorias gerenciais e tecnológicas dentro das organizações, para além do bem-estar do indivíduo e os parâmetros de produtividade.

Os autores ressaltam que ao longo dos anos as concepções sobre o tema se ampliaram; no início, o foco era variável e trazia uma percepção individualista, levando em consideração experiências pessoais de trabalho; estudos mais recentes já envolvem abordagens coletivas, colocando em foco a resolução de problemas de qualidade e produtividade.

As mudanças ocorridas ao longo do tempo, com a globalização e elementos diversos, tais como: alta tecnologia e condições subumanas, que muitos chamam de pós-modernidade, tornou o trabalho ímpar e produziu, num mesmo cenário, sujeitos sociais coisificados e alienados, riqueza, melhoria na QV, sofrimento e doenças para uma multidão de trabalhadores (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Esse cenário fez com que o discurso sobre a QV se tornasse o discurso patronal das últimas décadas, assim como fortaleceu a percepção de que os colaboradores são o ativo mais importante das organizações. Contudo, em muitos casos, o discurso não tem sido materializado no dia a dia dos trabalhadores (PEDROSO; PILATTI, 2010).

⁵ Dados informados, via e-mail, pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos – Departamento de Administração de Pessoal, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.

O que despertou a investigação em vários estudiosos, de diversas áreas, sobre o tema QV, no ambiente de trabalho, o que originou um novo indicador: a QVT (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Esse tema ganhou ênfase após a Primeira Guerra Mundial, quando diversos fatores contribuíram para a necessidade de mudanças na forma de tratamento dos trabalhadores, que eram cobrados por produtividade a qualquer custo e a preocupação com eles era mais de cunho econômico que ético (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Vejam os a seguir a evolução do conceito de QVT, seu histórico e definições.

2.4.1 Evolução do conceito, histórico e definição

O termo QVT, segundo Ferreira (2013), foi utilizado pela primeira vez, em 1950, por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, em Londres, no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho, com enfoque em melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa, levando em consideração a tríade indivíduo, trabalho e organização, com base na análise e reestruturação das tarefas.

O movimento pela QVT surgiu com o intuito de possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, analisando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, deveria haver uma adaptação dos cargos aos trabalhadores e à tecnologia da organização (FERREIRA, 2013).

Anos mais tarde, já na década de 1960, o movimento pela QVT ganhou força quando, no campo da administração, desenvolveu-se a teoria contingencial, que tinha como preceito básico a inexistência de um modelo único de gestão e de estrutura organizacional, vale dizer, cada organização possui características distintas e são influenciadas pelo seu entorno (FERREIRA, 2013).

Foi a partir de então, sobretudo nos Estados Unidos, que os trabalhadores começaram a ter maior atenção, aumentando a preocupação com os impactos do emprego na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (FERREIRA, 2013).

Vale ressaltar aqui, a origem da palavra trabalho, ensinada por Ferreira (2013, p. 112):

A origem etimológica da palavra trabalho vem do latim e significa *tripalium*, instrumento de tortura. Ao realizar uma retrospectiva histórica, é possível associar o trabalhador à figura de escravo, servo, imigrante, ou seja, as pessoas que, em épocas distintas, ficavam à margem da sociedade. Com o

passar do tempo, houve uma modificação no significado do trabalho, que vem perdendo a associação ao sofrimento para ser uma fonte de satisfação e realização.

A partir de 1974, houve uma queda no interesse de estudos que abordavam a QVT, devido à crise do petróleo e o processo inflacionário, o que ocasionou reflexo em todos os países do mundo capitalista. Naquele período, as organizações deixaram seus funcionários em segundo plano. Em 1979, com o fim dos conflitos energéticos e a inflação controlada, o tema QVT foi retomado, como consequência da perda de produtividade da indústria americana para a concorrência japonesa (ROSALINO; BARDAGI, 2008).

Já na década de 1980, segundo Batista et al. (2022), o tema ressurgiu com força total, com os estudos de Huse e Cumings, com a pressão popular advinda das lutas e movimentos sociais que exigiam uma reestruturação na área do trabalho. Assim, os estudos sobre QVT ampliaram a discussão para além da limitação da jornada e da ergonomia, trazendo à discussão outros aspectos, tais como: o uso da criatividade e maior participação nas decisões sobre o ambiente de trabalho.

A partir da década de 1990, organizações de diversos países se propuseram a seguir o movimento, vislumbrando que condições de trabalho melhores impactaria, de forma positiva, o desempenho do indivíduo, tornando-as, assim, mais competitivas (AMÂNCIO; MENDES; MARTINS, 2021).

Desta forma, iniciou-se o conceito atual de QVT que engloba, além das condições físicas do ambiente de trabalho, a humanização do trabalho e o atendimento às aspirações e necessidades humanas (ALMEIDA; GIOTTI; BARROS, 2019).

Apesar de haver diversas versões sobre a origem do tema QVT e seus conceitos, que sofreram mudanças e evoluções no decorrer do tempo, conhecê-los em diferentes interpretações é importante para a compreensão e a aplicação de programas que favoreçam a satisfação do trabalhador (CUNHA, 2021).

Embora o conceito global de QVT, não tenha uma definição consensual, ele está baseado na ideia de humanização do trabalho e responsabilidade da organização e envolve, além dos atos legislativos que protegem o colaborador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas (BÚRIGO, 1997).

Nesse diapasão, Fernandes (1996) entende que embora os autores possam atribuir enfoques diferentes para conceituar QVT, em todos eles existe um elemento

comum referente à conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, a QVT pretende ao mesmo tempo, promover a satisfação do trabalhador e melhorar a produtividade da empresa.

Lacaz (2000) prioriza duas questões sobre QVT: a melhoria da qualidade de vida geral, como uma aspiração básica do ser humano, buscando evitar angústias no ambiente de trabalho e maior participação do trabalhador nas decisões sobre sua vida profissional, incluindo seu plano de carreira, suas motivações, seus direitos e deveres, entre outros, com isso busca-se reduzir as doenças e acidentes relacionados diretamente ao ambiente de trabalho.

Com um mercado de trabalho cada vez mais disputado e competitivo, é necessário que as organizações que pretendem se destacar, ser referência e alcançar vantagens competitivas não podem se ater somente à modernização de seus equipamentos e processo, elas devem investir, primordialmente, em seu capital humano (PAULA et al., 2022).

O investimento no capital humano é fator preponderante para o alcance dos resultados esperados por parte das instituições, visto que os funcionários são peças-chave no desenvolvimento das atividades da empresa e contribuem, diretamente, para o alcance dos objetivos propostos pelo empregador (PAULA et al., 2022). Nesse sentido, a QVT só se torna perceptível quando as empresas tomam consciência de que os funcionários são fundamentais, e devem ser vistos como um todo (ALVES, 2011).

Chiavenato (2020, p. 170) corrobora:

[...] a QVT busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Ela tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. O conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a sua qualidade e produtividade – passam obrigatoriamente pela QVT. Para bem atender ao cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido.

A premissa maior do conceito dos programas de QV, é que somente se melhora o que se pode medir, ou seja, é preciso medir para melhorar, portanto, torna-se

necessário avaliar, de forma sistemática, a satisfação dos trabalhadores sobre os fatores intervenientes na sua qualidade de vida, no ambiente de trabalho, e o processo que permeia a subjetividade são de grande importância para detectar tal percepção (CAMPOS, 1992).

As práticas de valorização do potencial humano, acrescidas do elevado grau de envolvimento e comprometimento da gestão em buscar, de fato, implantar programas de QVT podem levar à valorização adequada do trabalho e à elevação do nível de motivação/satisfação dos colaboradores, bem como à participação decisiva de produtividade e competitividade das organizações (PIZZOLATO; MOURA; SILVA, 2013).

É necessário conhecer e considerar a QVT como uma gestão dinâmica e contingencial, antes de se planejar programas ou ações que a envolvam, visto que, dependendo do contexto em que estão inseridas, mudam-se as pessoas e as organizações (BÚRIGO, 1997).

Portanto, um ambiente de trabalho com uma gestão dinâmica e contingencial, que leva em consideração fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos na organização do próprio trabalho, torna-se saudável e mais propício ao aumento da produtividade, o que reflete, diretamente, no comportamento do funcionário no atendimento aos clientes e no contato com fornecedores (FREITAS; SOUZA, 2009).

2.4.2 A qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia

Não podemos deixar de mencionar o período de enfrentamento ao novo Coronavírus, SARS-CoV-2, que teve início no ano de 2020, ano que ficou globalmente marcado pelo impacto da pandemia na vida das pessoas, cujo epicentro iniciou-se na cidade de Wuhan, na China, em 2019 e rapidamente se espalhou por todos os países (PEDROLO et al., 2021).

Neste contexto emergencial, diversas medidas sanitárias, tais como: intensificação da higienização das mãos, adoção de etiqueta respiratória, distanciamento social, dentre outras, foram recomendadas à população, com o intuito de inibir a transmissão do vírus (PEDROLO et al., 2021).

Considerando as medidas recomendadas, grande parte do serviço público, dentre eles, as Instituições Federais de Ensino Superior, suspenderam os calendários acadêmicos e administrativos e adotaram, como forma de minimizar a disseminação

do vírus, o trabalho remoto (ou teletrabalho) e o ensino remoto, afim de evitar prejuízo nas atividades.

Diante desse cenário, vários desafios foram impostos aos servidores técnico-administrativos, docentes e aos discentes, que tiveram suas rotinas alteradas, ou seja, paralelamente às adaptações curriculares e mudanças pedagógicas, esses profissionais precisaram adequar ambientes de trabalho e estudos, aprender a utilizar novas tecnologias, dividir o tempo entre demandas acadêmicas, administrativas e familiares, além de conviver com o medo de ser infectado pelo vírus (PEDROLO et al., 2021).

Alguns autores relatam que pesquisas realizadas em outras pandemias evidenciaram que inúmeros são os impactos na qualidade de vida das pessoas quando se adotam medidas de distanciamento social, pois o medo e o estresse podem ser vividos por pessoas saudáveis, mas podem se intensificar em pessoas com transtornos psiquiátricos pré-existentes, o que pode impactar na qualidade de vida das pessoas, seja na esfera física, emocional, financeira e social (LIMA et al., 2021; ORNELL et al., 2020).

Passado esse período e com o mundo de volta “à normalidade”, é mister ressaltar que a pandemia da Covid-19 trouxe mudanças significativas para o mundo do trabalho e, por conseguinte, a exponencial implementação do teletrabalho (PRAÇA; OLIVEIRA, 2020).

Afirma Silva (2021) que o teletrabalho, por ser um modelo de flexibilização, em contraponto à globalização e a fluidez da comunicação possibilitada pela internet, incide em benefícios tanto para os profissionais quanto para as organizações, no sentido de autonomia na organização, gestão de tempo, proximidade familiar, dispensa de custo como deslocamento e modernização do trabalho.

Na Universidade Federal do Triângulo Mineiro, atendendo à diretrizes da Instrução Normativa n. 65, de 30 de julho de 2020, que estabelece que as unidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, entre elas a UFTM, devem elaborar e regulamentar um Programa de Gestão para adotar o teletrabalho (UFTM, 2023d).

Desta forma, com o objetivo de realizar estudos e elaboração de procedimentos gerais para instituir o Programa de Gestão e Desenvolvimento na UFTM - PGDUFTM, com a adoção da modalidade de teletrabalho, foi criado em março de 2022 um Grupo de Trabalho Multissetorial, constituído por representantes da Pró-Reitoria de Recursos

Humanos - PRORH, Pró-Reitoria de Planejamento - PROPLAN, Departamento de Tecnologia da Informação – DTI, além de representantes da área de TI e da gestão do Campus Universitário de Iturama (UFTM, 2023d).

O Grupo de Trabalho foi criado por meio da Portaria de Pessoal nº 192, de 10 de março de 2022, com prazo de seis meses, prorrogável por igual período, para conclusão dos trabalhos. As atividades do grupo foram iniciadas em 31 de março de 2022 e, desde então, têm sido realizadas reuniões semanais. Inicialmente, foi realizado o levantamento da legislação e de notas técnicas aplicáveis ao tema, bem como de outros materiais que pudessem subsidiar o estudo do grupo (UFTM, 2023d).

A minuta do Programa de Gestão e Desempenho da UFTM elaborada pelo grupo segue os moldes do estabelecido pela Instrução Normativa n. 65 e irá dispor dos critérios e procedimentos necessários para adesão, assim como de etapas de implementação, execução e monitoramento, e também vedações (UFTM, 2023d).

Para adesão dos servidores ao Programa de Gestão, as atividades a serem executadas pelos servidores constarão em um plano de trabalho a ser elaborado previamente em conjunto com a chefia imediata, o qual será registrado e assinado em sistema informatizado, cabendo ao servidor registrar o andamento e o cumprimento de suas atividades definidas no plano (UFTM, 2023d).

De acordo com o Grupo de Trabalho, a minuta normativa prevê que o teletrabalho poderá ser executado no regime parcial ou integral, conforme a especificidade de cada unidade. O Programa de Gestão e Desempenho da UFTM deverá contar com sistema informatizado apropriado como ferramenta de apoio tecnológico aos gestores para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance dos resultados estabelecidos (UFTM, 2023d).

Após a regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho da UFTM existem ações que deverão ser realizadas para efetiva implantação do teletrabalho na UFTM, quais sejam: identificação pelas unidades das atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados; a definição/adoção de um sistema informatizado apropriado, como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados; treinamento dos participantes e chefias imediatas das unidades que aderirem ao PGDUFTM para adoção do sistema informatizado (UFTM, 2023d).

Assim, após o cumprimento de todas as etapas, a UFTM inicia os preparativos para o início da etapa piloto do teletrabalho do Programa de Gestão e Desempenho

da UFTM – PGDUFTM, que terá duração de até três meses, com início a partir de 3 de abril de 2023, podendo ainda ser executada em menor período (2 meses) (UFTM, 2023e).

As unidades participantes da etapa piloto são: Pró-Reitoria de Planejamento – Proplan, Pró-Reitoria de Recursos Humanos – PRORH, Departamento de Tecnologia da Informação – DTI e Campus Universitário de Iturama. As unidades selecionadas indicaram os setores cujos servidores participarão de forma voluntária da referida etapa (UFTM, 2023e).

As unidades participantes da etapa piloto funcionarão nos regimes de execução de teletrabalho parcial ou integral, conforme previsto na Normativa da UFTM que regulamentou o PGDUFTM – Modalidade Teletrabalho (UFTM, 2023e).

De acordo com informações da PRORH, a previsão é que a fase piloto, na qual será avaliado e validado o sistema informatizado que será utilizado no teletrabalho, poderá durar até três meses, no entanto, a sugestão e expectativa do Comitê Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho – CPGD é de que o piloto possa ser executado em dois meses para que logo seja possível dar andamento às próximas etapas de implementação do PGD na modalidade teletrabalho (UFTM, 2023e).

2.4.3 Qualidade de vida no trabalho no serviço público

Vale ressaltar, mais uma vez, que um ambiente de trabalho saudável é aquele onde todos atuam visando o bem comum, de forma cooperativa, com o escopo de atingir a consecução de suas atividades, bem como o conforto de toda a equipe e da comunidade na qual a organização está, portanto a QVT contempla o ser humano na sua integralidade, ou seja, alcança os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e, ainda, a relação com as organizações das quais participam, buscando alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, quer seja em organizações privadas ou públicas (CUNHA, 2021).

Limongi-França (2008) nessa mesma linha de raciocínio ensina que a QVT advém de um conjunto de ações de uma empresa que busca a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, buscando olhar a empresa e seus colaboradores como um todo. Este conceito originou-se no setor privado, mas tem se tornado importante, também, para o setor público,

principalmente após a década de 90, com a implantação de um novo modelo de gestão, em que o cidadão é visto como um consumidor-cliente.

O início do século XXI é marcado por um cenário de mudanças organizacionais, e a conscientização de que este interfere, também, na qualidade de vida do trabalhador, o tema QVT tem ganhado espaço e representatividade (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

Neste mesmo cenário, tem se observado, também, o aumento do número de cidadãos-usuários, cada vez mais exigentes de seus direitos, com relação ao uso dos serviços prestados pelos órgãos governamentais, o que tem despertado em dirigentes e gestores, a necessidade de se verificar como responder a essas exigências que se apresentam (FERREIRA, 2006).

Os servidores públicos são vistos como um elo que liga os órgãos públicos aos clientes-cidadãos, pois são eles que estão em contato direto com estes e desempenham um importante papel na imagem que o cidadão terá da qualidade do serviço público prestado, o que impacta, diretamente, na satisfação ou não daqueles que recebem o serviço (ESTEFANO, 1996).

Nesse sentido, o servidor é visto como o elo importante para o processo de administração, portanto a qualidade, motivação e comprometimento são necessários ao seu bom desenvolvimento e, conseqüentemente, ao seu bom desempenho enquanto ente público (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Por outro lado, e constantemente, o servidor público é associado à má vontade, incompetência e falta de comprometimento, o que reforça a necessidade e a importância de buscar entender o comportamento das pessoas nessas organizações (BRANDÃO; BASTOS, 2009).

Assim, para fins de percepção da temática QVT nas organizações públicas, considerando que o serviço público tem vasta importância na sociedade, a satisfação de seus servidores também deve ser buscada, assim como ocorre nas organizações privadas (QUEIROZ et al., 2019).

Para que isso ocorra é necessário refletir sobre o papel e o lugar do trabalhador no seu ambiente profissional, pois é através da sua voz, gestos, opiniões, sentimentos e experiências que será possível compreender seu real trabalho e atividade (SANTOS; FERREIRA, 2014).

Diversas vezes, as práticas de gestão de pessoas, embora com “boas intenções”, podem não ser positivas e benéficas para o ator principal do trabalho, o

servidor, porque, na maioria das vezes, este não participa ou não é consultado sobre a construção dessas estratégias (SANTOS; FERREIRA, 2014).

Desta forma, partindo-se do pressuposto de que o bom nível de atendimento às necessidades do cliente depende, em grande parte, da satisfação do trabalhador, público ou privado, durante a consecução do seu exercício funcional (AMORIM, 2010) é mister estabelecer programas voltados à QVT, levando em consideração aspirações, desejos e necessidades dos indivíduos, o que pode contribuir com o desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas, a fim de se garantir uma melhor eficiência e produtividade (BRANDÃO; BASTOS, 2009).

Para diagnosticar esse gargalo, existem instrumentos (questionários) de avaliação da QVT elaborados com o intuito de documentar a percepção do trabalhador. É importante que a investigação, a observação e as responsabilidades sobre esse assunto sejam compartilhadas entre servidor e Instituição, para que aquele tenha a oportunidade de participar do processo na melhora da sua qualidade de vida no trabalho (TIMOSSI et al., 2009).

Caracterizar a QVT no serviço público não é tarefa fácil, tendo em vista os entraves culturais (BÚRIGO, 1997), e legais impostos ao gestor público, tais como: limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros, o que dificulta o processo de gestão e decisão (AMORIM, 2010).

Contudo, a aplicação da QVT na esfera pública, também se faz necessária, pois é capaz de preencher a lacuna verificada, ao longo dos anos, no tratamento oferecido ao servidor público, no que diz respeito à valorização do seu trabalho e a preocupação com o seu bem-estar e o de sua família (AMORIM, 2010).

2.5 MODELOS INTERNACIONAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo das últimas décadas tem se observado que o tema QVT tem sido abordado sob diversos aspectos; as questões relacionadas a esse tema são amplas, desafiadoras e fortemente influenciadas por fatores organizacionais e sociais vigentes à época da realização do estudo. Isso contribuiu para que diversos modelos fossem desenvolvidos (FREITAS; SOUZA, 2009).

A análise e o acompanhamento dos indicadores desses modelos podem auxiliar no desenvolvimento e aumento dos potenciais operacionais, estratégicos e gerenciais para as práticas ligadas à QVT (PANDOLFI; CAREGNATTO, 2014).

Vejamos, de forma breve, alguns dos modelos internacionais pioneiros de avaliação da QVT.

2.5.1 Modelo de Walton (1973)

Richard E. Walton (1973) foi o primeiro estadunidense a iniciar a linha de pesquisa QVT, sob a ótica organizacional; é considerado o precursor do movimento de humanização (CUNHA, 2021).

Seu modelo de QVT é amplamente utilizado, impulsionou as pesquisas nesse assunto (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019) e tem como enfoque a priorização dos fatores que interferem de forma significativa no trabalho desempenhado pelo colaborador em seu ambiente de trabalho (PEREIRA; ROCKENBACH, 2014).

É constituído pelo maior número de dimensões – oito, assim descritas por Chiavenato (2020, p. 171):

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões: jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa.
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e competências do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho.
- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.
- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
- **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
- **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer pessoal e atividades comunitárias.
- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e

serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Estas dimensões enfatizam o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente de trabalho em si, mas também os aspectos presentes na vida não laboral, elas não são dispostas em ordem de prioridade, portanto, cada uma delas possui a mesma importância na QVT (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Quando se contemplam estas oito categorias, por Walton denominadas como “critérios” (PEDROSO; PILATTI, 2010), o trabalhador possui uma tendência para um sentimento de bem-estar, principalmente quando possui um alto desempenho no seu labor, o que é denominado como motivação interna, isso contribui para a manutenção ou melhoramento do seu comportamento para se manter satisfeito, gerando um maior comprometimento com a instituição (WALTON, 1973).

Este modelo é considerado, mesmo após quatro décadas da sua publicação, o mais utilizado para subsidiar pesquisas, quantitativas e qualitativas, na área de QVT.

No Brasil, é utilizado em grande escala, superando os demais, e é considerado o modelo mais completo, sendo utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.5.2 Modelo de Hackman e Oldhan (1975)

Os psicólogos, J. Richard Hackman e Greg R. Oldhan (1975) são considerados pioneiros em estudos sobre o sentido do trabalho e sua relação com a qualidade de vida (CUNHA, 2021).

O modelo inicial fundamentou-se em um padrão teórico, de Hackman e Lawler, divulgado em 1971; foi reestruturado e acrescido da operacionalização dos indicadores propostos, que resultou no instrumento de avaliação da QVT de Hackman e Oldhan, publicado, sob a forma de relatório técnico, em 1974, e, também, na forma de artigo científico em 1975 (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Os autores apresentaram um modelo de QVT mais aprimorado, com sete dimensões, assim descritas por Chiavenato (2020, p. 171):

- Variedade de habilidades: o trabalho deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.

- Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim, para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável e integrado.
- Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
- Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as suas tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
- Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar o seu desempenho.
- Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
- Inter-relacionamento: a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Eles entendem que essas dimensões são determinantes da QVT, por oferecerem recompensas essenciais que produzem satisfação no trabalho e, conseqüentemente, automotivação para as pessoas trabalharem. O modelo proposto utiliza o diagnóstico do trabalho, que se baseia em um inventário das características do trabalho para medir o grau de satisfação e motivação interna como diagnóstico da QVT (CHIAVENATO, 2020).

2.5.3 Modelo de Westley (1979)

O modelo de QVT de William A. Westley, foi publicado em 1979, nos Estados Unidos, com ênfase na abordagem sociotécnica, em que realizou uma retrospectiva histórica do ambiente de trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2010), trazendo quatro indicadores fundamentais para a abordagem da QVT, quais sejam: econômico, político, psicológico e sociológico (NOGUEIRA; CARDOSO; CARNEIRO, 2022).

De acordo com Westley (1979) esses indicadores trazem problemas ao ambiente laboral e devem ser analisados individualmente, a fim de buscar soluções.

Neste sentido, a QVT é alcançada quando os locais de trabalho se tornam humanizados, minimizando os quatro indicadores-problemas: econômico, que diz respeito à injustiça/desigualdade salarial; o político que diz respeito à insegurança/instabilidade no emprego; o psicológico que diz respeito à alienação/baixa auto-estima e o sociológico que diz respeito à anomia/carência de uma legislação trabalhista (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Embora Westley tenha se atentado para identificar as causas e consequências de cada problemática e apresentar possíveis soluções para que elas se extingam, ele não se preocupou em levantar demais indicadores da QVT para tais dimensões,

ateve-se, somente, em abordar a principal problemática das dimensões econômica, política, psicológica e sociológica; outrossim, conduz o entendimento, no sentido de que, a qualidade de vida é uma condição binária, ou seja, pode existir ou não, o que impossibilitou a existência de classificações intermediárias (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.5.4 Modelo de Werther e Davis (1983)

O modelo de QVT de Werther e Davis, segundo Freitas e Souza (2009), tem como objetivo tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, visto que representam uma fonte de renda que satisfazem as demandas das pessoas.

Para os autores desse modelo, diversos fatores influenciam a QVT, dentre eles: a supervisão, as condições de trabalho, o pagamento, os benefícios e o projeto do cargo. Contudo, é este último fator que envolve com mais intensidade o trabalhador, pois entendem que os cargos são o elo entre as pessoas e a organização. Portanto, é necessário que os cargos sejam bem projetados, afim de que as organizações possam obter uma força de trabalho em consonância com os objetivos organizacionais e ao mesmo tempo uma alta QVT (WERTHER; DAVIS, 1983).

Ressalte-se que, nas organizações, o departamento de pessoal, dentre outras funções, possui o desafio de melhorar a QVT de seus funcionários, levando-se em consideração sua opinião e participação. Para isso, é necessário conhecimento sobre o projeto do cargo, para que seja possível responder aos desafios ambientais, comportamentais e organizacionais, que são elementos que, também, influenciam tanto o projeto do cargo, como a QVT (WERTHER; DAVIS, 1983).

Assim, para evitar a criação de cargos que propicie um elevado grau de insatisfação, os gestores não devem projetar cargos para suprir seus objetivos pessoais, e sim, os objetivos organizacionais, levando-se em consideração os elementos supramencionados. Desta forma, proporcionando maiores índices de motivação e satisfação, e, por conseguinte, uma melhor QVT aos ocupantes do cargo (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Pedroso e Pilatti (2010), todavia, ressaltam que os elementos comportamentais do projeto de cargo sugerem que seja concedida maior autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação, ao passo que os elementos organizacionais pregam uma maior especialização e menor autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação. Ou seja, nessa perspectiva, os cargos mais eficientes serão

insatisfatórios, enquanto os cargos satisfatórios serão ineficientes. Diante disso, os autores entendem que essa situação constitui um grande problema aos projetistas de cargo.

E corroboram no sentido de que ao se projetar um cargo, que as permutas existentes entre os elementos comportamentais e organizacionais sejam levadas em consideração, de forma a evitar que um fator anule o outro (PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.5.5 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

De acordo com Chiavenato (2020, p. 170) para Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos, assim descritos por ele:

- Participação dos colaboradores: nas decisões que os afetam.
- Reestruturação do trabalho: por meio do enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas: para influenciar o clima organizacional.
- Melhoria no ambiente de trabalho: quanto a condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

Por sua vez, Pedroso e Pillati (2010) informam que os autores partem do preceito de que a variável QVT deveria ser claramente definida em um conceito que expresse o seu real significado, diante disso, buscaram no período de 1959 a 1982, um conceito particular para cada contexto, vejamos:

Quadro 2 – Evolução do conceito de QVT

Concepções evolutivas da QVT	Características ou visão
QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como ao empregador.
QVT como um método (1972-1975)	Ênfase em abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torna-lo mais produtivo e satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo

	ou desenho de novos planejamentos com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979-1982)	Tida como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, ela será vista apenas como um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996)

Em síntese, Nadler e Lawler recomendaram, para a efetividade de um programa de QVT, uma série de fatores inter-relacionados e, apresentaram, nessa perspectiva, uma estrutura que deve ser observada na condução de implantação desses programas, priorizando conceituar teoricamente a variável QVT através de uma análise espaço-temporal, em diferentes contextos e distintas concepções ao longo do tempo, o que passou a ser o objeto mais valorizado desses estudiosos (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Quadro 3 – Resumo dos modelos teóricos internacionais para a avaliação da QVT

MODELO	CRITÉRIOS
Walton (1973)	Compensação justa e adequada
	Condições de segurança e saúde no trabalho
	Utilização e desenvolvimento de capacidades
	Oportunidades de crescimento contínuo e segurança
	Integração social na organização
	Constitucionalismo
	Trabalho e espaço total de vida
	Relevância social da vida no trabalho
Hackman e Oldhan (1975)	Variedade de habilidade
	Identidade da tarefa
	Significado da tarefa
	Autonomia

	Retroação do próprio trabalho
	Retroação extrínseca
	Inter-relacionamento
Westley (1979)	Econômico
	Político
	Psicológico
	Sociológico
Werther e Davis (1983)	Supervisão
	Condições de trabalho
	Pagamento
	Benefícios
	Projeto do cargo
	Ambientais
	Comportamentais
	Organizacionais
Nadler e Lawler (1983)	Participação dos colaboradores
	Reestruturação do trabalho
	Inovação do sistema de recompensas
	Melhorias no ambiente de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora a partir das referências

Os modelos supramencionados, embora tenham sido desenvolvidos há mais de três décadas, ainda, continuam sendo considerados influenciadores e considerados em estudos recentes que buscam avaliar a QVT e/ou identificar fatores que a influenciam, principalmente, em estudos exploratórios (FREITAS; SOUZA, 2009), inclusive no Brasil, conforme veremos a seguir.

2.6 MODELOS NACIONAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No Brasil, iniciaram-se os estudos relacionados à QVT, por volta dos anos de 1980, com influência significativa dos modelos internacionais (LEITE; DORNELAS, 2022) e contaram com a colaboração de Fernandes (1996) e Limongi-França e Kanikadan (2006) (BATISTA et al., 2022).

Fernandes (1996) afirma que o conceito de QVT evoluiu de acordo com a humanização do trabalho, a responsabilidade social da empresa e o atendimento das aspirações e necessidades dos indivíduos, desta forma o sucesso empresarial estava condicionado ao atingimento da satisfação e o bem-estar de seus trabalhadores.

Limongi-França e Kanikadan (2006) por sua vez, entendem que o conceito de QVT está diretamente relacionado ao papel que a organização desempenha ao diferenciar e identificar as demandas de QVT, que devem considerar os domínios biológico, psicológico, social e organizacional.

Batista et al. (2022, p. 3387-3389) enumeraram alguns estudos relacionados à QVT no Brasil, quais sejam:

- Albuquerque e Limongi-França (1998) - investigaram a influência da Qualidade Total por meio da ISO 9000, os aspectos do stress e seus reflexos na qualidade de vida no trabalho. Os resultados encontrados dizem que as empresas neste período passam a compreender e investigar o estresse e as doenças associadas às pressões organizacionais. Neste momento, há a expansão do conceito de qualidade total em um ambiente competitivo. Toda essa movimentação gera a necessidade de um novo posicionamento por parte dos gestores de pessoas nas organizações e as ações de QVT passam a integrar as estratégias de recursos humanos.
- Monaco e Guimarães (2000) - avaliaram as transformações dos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir da introdução do programa de qualidade total numa empresa pública prestadora de serviços. É um estudo qualitativo, com análise de conteúdo com os critérios de Walton para a categorização. A pesquisa tem por objetivo verificar a qualidade de vida no trabalho como uma expansão natural da qualidade total, de forma que os programas de qualidade total melhoram os resultados das empresas, mas também a satisfação, o bem-estar e a condição de vida das pessoas.
- Tolfo e Piccinini (2001) – conduziram uma pesquisa à luz dos critérios de Walton (1973) com as melhores empresas de trabalhar em 1997, 98, 99 e 2000 a partir de inferências do questionário de Walton. Os resultados encontrados na pesquisa demonstram que as organizações cujas práticas de QVT foram avaliadas de forma mais positiva pelos seus empregados nos anos de 1997 e 1999 enfatizam, em primeiro lugar, o orgulho do trabalho e da empresa. No ano 2000, o principal aspecto valorizado foi a oportunidade de carreira e treinamento. No conjunto, observou-se uma redução do número de empresas e de itens em relação aos quais elas receberam a avaliação máxima por parte dos empregados.
- Rocha e Felli (2004) – desenvolveram um estudo qualitativo com análise de conteúdo das entrevistas, no qual as autoras constataram que os docentes de enfermagem estão insatisfeitos com as dimensões de QVT devido aos diversos problemas de saúde que permitem evidenciar os fatores desgastantes que se sobrepõem aos fatores potencializadores. Mesmo o investimento na capacitação do corpo docente ser citado, não minimiza o impacto referente ao regime de trabalho, baseado no sistema hora/aula, demonstrando a fragilidade institucional, considerando a sua repercussão sobre a QVT dos docentes de enfermagem. Os resultados evidenciam a importância de se implementar uma política institucional que explicita valores e interesses básicos e que reflita o investimento em melhores condições de trabalho.
- Oliveira e Limongi-França (2005) - investigaram a percepção dos administradores sobre a possibilidade de se avaliar os resultados da Gestão de QVT. Para atingir o objetivo, realizou-se uma pesquisa quantitativa com os fatores críticos de gestão. Os resultados encontrados ratificam a necessidade de difusão de práticas para avaliação de resultados, e que as avaliações devem utilizar de indicadores com transparência.

- Ferreira, Alves e Tostes (2009) – realizaram um estudo com diagnóstico qualitativo, no qual se constataram os conflitos da implantação de um programa efetivo de QVT na administração pública. A pesquisa foi conduzida em 10 órgãos da administração pública. Os resultados encontrados evidenciam que as práticas de QVT se caracterizam por nítido descompasso entre problemas existentes e atividades realizadas, com uma abordagem de QVT de viés assistencialista, que tem no trabalhador a variável de ajuste.

Observa-se, assim, que os estudos de QVT vêm ganhando representatividade ao longo do tempo e que as investigações visam tanto compreender as pressões que os trabalhadores de empresas privadas sofrem com a implantação de programas de qualidade total, como os servidores públicos percebem as melhorias provocadas pela implementação de programas de QVT em suas unidades (BATISTA et al., 2022).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo possui natureza quantitativa, pois os dados obtidos com os participantes foram quantificados (MALHOTRA, 2004) para melhor responder aos objetivos propostos na pesquisa. Utilizou-se o método estatístico para análise das informações encontradas, muito utilizado nas pesquisas em ciências sociais (GIL, 2008).

Trata-se, também, de um método *survey*, que se caracteriza por transformar opiniões e informações em números para possibilitar a classificação e análise; e, considerando seus fins, esta pesquisa tem caráter descritivo, porque se configura pela descrição da percepção dos servidores docentes e técnico-administrativos acerca da QVT (MOREIRA; PINTO, 2013).

O estudo foi realizado na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), constituída por cinco (5) unidades acadêmicas, dentre as quais selecionou-se o Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e o Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE) para o desenvolvimento desta pesquisa.

Recorreu-se à amostra não probabilística e por conveniência, tendo em vista a facilidade de acesso e a disponibilidade dos respondentes, no intervalo de tempo proposto pela autora.

Assim, a amostra foi constituída pelos duzentos e cinquenta e oito (258) servidores públicos federais das duas unidades acadêmicas, em atividades de docência e técnico-administrativas, sendo utilizado como critério de inclusão todos os servidores efetivos e de exclusão os servidores não efetivos.

O IELACHS é composto por um quadro efetivo de cento e dezenove (119) servidores, noventa e quatro (94) servidores docentes e vinte e cinco (25) servidores técnico-administrativos em educação. Embora cinco (5) servidores docentes tenham informado que atuam em outros setores, cabe destacar que essa atuação é temporária, devido a cargos e funções que ocupam, mas todos são lotados no IELACHS, portanto todas as respostas foram consideradas. O estudo obteve retorno de cento e uma (101) respostas.

O ICTE é composto por um quadro efetivo de cento e trinta e nove (139) servidores, cento e doze (112) servidores docentes e vinte e sete (27) servidores técnico-administrativos em educação. Embora quatro (4) servidores docentes tenham

informado que atuam em outros setores, cabe destacar que essa atuação é temporária, devido a cargos e funções que ocupam, mas todos são lotados no ICTE, portanto todas as respostas foram consideradas. O estudo obteve retorno de setenta e cinco (75) respostas.

A pesquisa teve início somente após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da UFTM, parecer n. 5.568.695 e CAAE 59622822.6.0000.5154.

A coleta de dados, no IELACHS, ocorreu no período de 18/08/2022 a 30/09/2022, por meio da aplicação de um questionário fechado, enviado remotamente ao e-mail institucional e WhatsApp dos respondentes, por meio da ferramenta *Google Forms*, através do link <https://forms.gle/bDsZf1jv5u7pt9bi8>.

A coleta de dados, no ICTE ocorreu no período de 10/01/2023 a 28/02/2023, após sugestão da banca de qualificação, ocorrida em 15/12/2022, por meio da aplicação de um questionário fechado, enviado remotamente ao e-mail institucional dos respondentes, por meio da ferramenta *Google Forms*, através do link <https://forms.gle/Kj2Vk4CfaKWqtcYw7>.

Para a mensuração da opinião dos servidores, utilizou-se a “Escala de *Likert*” de cinco pontos, com a qual os respondentes puderam expressar sua opinião em relação às assertivas do questionário da seguinte forma: (1) muito insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) indiferente, (4) satisfeito e (5) muito satisfeito, o que tornou possível o levantamento dos níveis de percepção dos entrevistados em relação aos fatores que se pretendia investigar.

A ferramenta utilizada foi o Questionário de QVT, aplicável para servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), adaptado e com validação inicial por Rocha (2015), baseado nas oito (8) dimensões de avaliação do Modelo de QVT de Walton (1973) e trinta e cinco (35) subdimensões.

Essas dimensões foram delineadas por Chiavenato (2020, p. 171) da seguinte forma:

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões: jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa.
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de

habilidades e competências do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho.

- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.
- Integração social na organização: envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
- Constitucionalismo: refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
- Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer pessoal e atividades comunitárias.
- Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

O modelo de QVT proposto por Richard Walton é o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo (PEDROSO; PILATTI, 2009). Ele oferece o maior número de critérios e é considerado por diversos autores como o mais aplicado para avaliação da qualidade de vida no trabalho (PEDROSO, 2013).

Esses critérios inter-relacionados possibilitam ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores, como positivos ou negativos, na sua situação de trabalho e analisar o conjunto de condições e práticas organizacionais, como aspectos relacionados à satisfação e percepção dos funcionários (TOLFO; PICCININI, 2001).

Dentre suas características, tem-se a possibilidade de adaptação do questionário, visto que Walton não desenvolveu um instrumento de avaliação, mas sim um modelo teórico, que permanece, mesmo após quase quatro décadas da sua publicação, sendo um dos modelos mais utilizados para subsidiar pesquisas nessa área (PEDROSO; PILATTI, 2009).

Foram coletados junto aos participantes os seguintes itens: a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); b) informações sociodemográficas e c)

Questionário de QVT adaptado para Instituições Federais de Ensino Superior (QQVT-IFES).

Encerrado o período da coleta de dados, com um retorno de cento e setenta e seis (176) respostas, o banco de dados contendo as respostas dos participantes foi exportado para arquivo em formato Excel para ser analisado, posteriormente, no programa de análises estatísticas SPSS.

Os indivíduos envolvidos na pesquisa foram identificados por meio de códigos alfanuméricos aleatórios para que suas identidades fossem preservadas.

Para atingir os objetivos propostos, caracterizou-se a população estudada, ao considerar as respostas contidas na parte sociodemográfica da coleta de dados, desenvolvida pela própria autora.

Verificou-se a confiabilidade do estudo, por meio da análise do Alpha de Cronbach.

E, por fim, realizou-se os tratamentos descritivos de cada afirmação do questionário, identificando média, moda, mediana, desvio padrão (σ) e variância.

Vejamos a apresentação e a discussão dos resultados da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a apresentação da fundamentação teórica e da metodologia empregada, têm-se os resultados da pesquisa aplicada. Para tanto, estes achados estão divididos nos seguintes tópicos: I) validação do instrumento e dos achados a partir do Alpha de Cronbach; II) característica das Amostras de Pesquisa, considerando o grupo do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE) e do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS); III) resultados descritivos das dimensões de análise, sendo: frequência, porcentagem, média, mediana, desvio padrão e variância dos dados, e por fim; IV) resultados multivariados de pesquisa, a fim de responder os objetivos propostos nesta pesquisa.

4.1 VERACIDADE DOS DADOS DE ANÁLISE

Para verificar a confiabilidade e a consistência interna dos construtos utilizou-se a análise do Alpha de Cronbach. O Alpha de Cronbach, também conhecido como indicador de veracidade dos dados, analisa o grau de convergência das informações, ou seja, verifica o grau de concordância dos respondentes em relação a um construto teórico aplicado. Dessa forma, os índices superiores a 0,60 são considerados aceitáveis para validação da convergência interna das variáveis e dimensões (CRONBACH, 1951). A Tabela 1 a seguir, apresenta os alfas das variáveis desse estudo.

Tabela 1 - Alpha de Cronbach do Construto

VARIÁVEL	Alpha do ICTE	Alpha do IELACHS	Do Grupo (ICTE + IELACHS)
Q1	0,9519	0,9312	0,9422
Q2	0,9496	0,9303	0,9403
Q3	0,9493	0,9308	0,9404
Q4	0,9500	0,9321	0,9415
Q5	0,9489	0,9298	0,9399
Q6	0,9492	0,9297	0,9398
Q7	0,9494	0,9281	0,9391
Q8	0,9505	0,9286	0,9402
Q9	0,9483	0,9294	0,9392
Q10	0,9492	0,9303	0,9403
Q11	0,9483	0,9281	0,9386
Q12	0,9485	0,9292	0,9393
Q13	0,9483	0,9296	0,9394
Q14	0,9491	0,9295	0,9396
Q15	0,9484	0,9288	0,9392
Q16	0,9484	0,9299	0,9395
Q17	0,9490	0,9301	0,9402

Q18	0,9502	0,9303	0,9408
Q19	0,9500	0,9308	0,9408
Q20	0,9496	0,9303	0,9404
Q21	0,9488	0,9316	0,9405
Q22	0,9494	0,9308	0,9405
Q23	0,9501	0,9314	0,9412
Q24	0,9481	0,9284	0,9386
Q25	0,9491	0,9286	0,9393
Q26	0,9479	0,9295	0,9391
Q27	0,9481	0,9294	0,9392
Q28	0,9485	0,9293	0,9392
Q29	0,9485	0,9290	0,9392
Q30	0,9487	0,9291	0,9393
Q31	0,9488	0,9308	0,9403
Q32	0,9493	0,9289	0,9399
Q33	0,9491	0,9299	0,9402
Q34	0,9503	0,9302	0,9409
Q35	0,9491	0,9293	0,9396
Alpha Geral do Construto	0,9505	0,9317	0,9416

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Como percebido na Tabela 1, o construto total gerou o índice de 0,9416. Todas as variáveis utilizadas por essa pesquisa alcançaram o valor mínimo aceitável, conforme as descrições de Cronbach (1951), Hair Júnior et al. (2009) e Malhotra (2001), quando os alfas de Cronbach devem ser acima de 0,50, 0,60 e 0,70 respectivamente. E, diante destes resultados, permite-se continuar com as análises desta pesquisa.

4.2 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA DE PESQUISA

A partir da validade dos instrumentos aplicados, têm-se as características das amostras de pesquisa, considerando que foram dois grupos de análise: Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE) e Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS). Inicialmente, são apresentados os achados do primeiro grupo (ICTE) e em seguida, do segundo grupo (IELACHS) deste levantamento de dados.

Tabela 2 - Características sociodemográficas (ICTE)

	Variáveis	Frequência	Porcentagem
Sexo	Homem Cisgênero	42	56,00%
	Mulher Cisgênero	30	40,00%
	Prefiro não responder	3	4,00%
	Total	75	100,00%
Faixa Etária	de 31 a 40 anos	33	44,00%
	de 41 a 50 anos	28	37,33%

	de 51 a 60 anos	9	12,00%
	de 20 a 30 anos	3	4,00%
	de 61 a 70 anos	2	2,67%
	Total	75	100,00%
Estado Civil	Casado (a)	39	52,00%
	Solteiro (a)	18	24,00%
	União Estável	13	17,33%
	Divorciado (a)	4	5,33%
	Viúvo (a)	1	1,33%
	Total	75	100,00%
Possui alguma Deficiência	Não	75	100,00%
	Total	75	100,00%
Se sim, qual?	Não se aplica	75	100,00%
	Total	75	100,00%
Classe Econômica	Classe B	34	45,33%
	Classe C	28	37,33%
	Classe A	8	10,67%
	Classe D	5	6,67%
	Total	75	100,00%
Escolaridade	Doutorado	48	64,00%
	Pós-doutorado	11	14,67%
	Mestrado	7	9,33%
	Ensino Superior	5	6,67%
	Especialização	4	5,33%
	Total	75	100,00%

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Dos cento e trinta e nove (139) servidores do ICTE, setenta e cinco (75) responderam ao questionário (53,95%), o que constituiu a amostra final, deste grupo, na pesquisa. Que está caracterizada por homens cisgênero (56%), com faixa etária entre 31 e 40 anos (44%), casados (52%), que não possuem deficiência física, pertencentes à classe B (45,33%) e C (37,33%) e doutores (64%).

Ainda acerca das características da amostra, optou-se por incluir outra bateria de questionamentos acerca da identidade do respondente. Para isso, foram questionados os tipos de vínculo empregatício, o tempo de serviço na instituição, o uso de licença durante as suas atividades. A Tabela 3 a seguir identifica esses valores funcionais do ICTE.

Tabela 3 - Informações Funcionais (ICTE)

	Variáveis	Frequência	Porcentagem
Tipo de vínculo institucional - servidor público estatutário	Magistério superior	56	74,67%
	Técnico-administrativos em educação	19	25,33%
	Total	75	100,00%

Tempo de serviço na Instituição	de 5 a 10 anos	34	45,33%
	mais de 10 anos	29	38,67%
	de 1 a 3 anos	5	6,67%
	de 3 a 5 anos	4	5,33%
	de 6 meses a 1 ano	2	2,67%
	menos de 6 meses	1	1,33%
	Total	75	100,00%
Qual a sua unidade organizacional de lotação?	ICTE	71	94,67%
	Outros	4	5,33%
	Total	75	100,00%
Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses?	Não	72	96,00%
	Sim, entre 4 e 15 dias	3	4,00%
	Total	75	100,00%
Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença NÃO relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses?	Não	61	81,33%
	Sim, entre 4 e 15 dias	9	12,00%
	Sim, mais de 15 dias até 6 meses	3	4,00%
	Sim, entre 1 e 3 dias	2	2,67%
	Total	75	100,00%

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada.

Considerando, aqui, as informações funcionais dos respondentes, a pesquisa está caracterizada por servidores do magistério superior (74,67%) e servidores técnico-administrativos em educação (25,33%), com tempo de serviço entre 5 a 10 anos (45,33%), lotados no ICTE (94,67%), 96% dos respondentes não precisaram de licença por motivo de acidente ou doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses, bem como 81,33% responderam que também não precisaram de licença por motivo de acidente ou doença não relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses.

Feita a apresentação do grupo ICTE, têm-se então as características do grupo de respondentes do IELACHS. Os mesmos questionamentos foram realizados, quanto: ao sexo; a faixa etária; o estado civil; a deficiência; a classe econômica e ao nível de escolaridade. A Tabela 4 retrata os escores encontrados.

Tabela 4 - Características sociodemográficas (IELACHS)

	Variáveis	Frequência	Porcentagem
Sexo	Mulher Cisgênero	61	60,40%
	Homem Cisgênero	35	34,65%
	Prefiro não responder	3	2,97%
	Gênero Não-Binário	1	0,99%
	Outro	1	0,99%
	Total	101	100,00%
Faixa Etária	de 41 a 50 anos	53	52,48%
	de 51 a 60 anos	21	20,79%
	de 31 a 40 anos	18	17,82%
	de 61 a 70 anos	5	4,95%
	de 20 a 30 anos	4	3,96%
	Total	101	100,00%

Estado Civil	Casado (a)	48	47,52%
	Solteiro (a)	22	21,78%
	Divorciado (a)	14	13,86%
	União Estável	12	11,88%
	Separado (a)	3	2,97%
	Viúvo (a)	2	1,98%
	Total	101	100,00%
Possui Deficiência	Não	95	94,06%
	Sim	6	5,94%
	Total	101	100,00%
Qual	Não se aplica	95	94,06%
	Visual	2	1,98%
	Deficiência auditiva (surdo)	2	1,98%
	Má formação congênita dos dedos das mãos	1	0,99%
	Visão mono	1	0,99%
	Total	101	100,00%
Classe Econômica	Classe C	52	51,48%
	Classe B	40	40,60%
	Classe D	6	5,94%
	Classe A	3	2,97%
	Total	101	100,00%
Escolaridade	Doutorado	47	46,53%
	Pós-doutorado	29	28,71%
	Especialização	14	13,86%
	Mestrado	9	8,91%
	Ensino Superior	2	1,98%
	Total	101	100,00%

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Dos cento e dezenove (119) servidores do IELACHS, cento e um (101) responderam ao questionário (84,87%), o que constituiu a amostra final, deste grupo, na pesquisa. Que está caracterizada por mulheres cisgênero (60,40%), com faixa etária entre 41 e 50 anos (52,48%), casados (47,52%), 95% responderam não possuir deficiência física, 5,94% responderam possuir alguma deficiência, quais sejam: deficiência visual (1,98%), deficiência auditiva (1,98%) e má formação congênita dos dedos das mãos (0,99%), são pertencentes à classe C (51,48%) e B (40,60%) e doutores (46,53%).

Novamente acerca das características da amostra, optou-se por incluir outra bateria de questionamentos acerca da identidade dos respondentes. Para isso, foram questionados os tipos de vínculo empregatício, o tempo de serviço na Instituição e o uso de licença durante as suas atividades. A Tabela 5 a seguir identifica esses valores funcionais do IELACHS.

Tabela 5 - Informações funcionais (IELACHS)

	Variáveis	Frequência	Porcentagem
Tipo de vínculo institucional – servidor público estatutário	Magistério superior	78	77,23%
	Técnico-administrativos em educação	23	22,77%
	Total	101	100,00%
Tempo de serviço na Instituição	mais de 10 anos	49	48,51%
	de 5 a 10 anos	36	35,64%
	de 3 a 5 anos	10	9,90%
	de 1 a 3 anos	3	2,97%
	menos de 6 meses	3	2,97%
	Total	101	100,00%
Qual a sua unidade organizacional de lotação?	IELACHS	96	95,05%
	Outros	5	4,95%
	Total	101	100,00%
Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses?	Não	95	94,06%
	Sim, entre 4 e 15 dias	3	2,97%
	Sim, mais de 15 dias até 6 meses	2	1,98%
	Sim, entre 1 e 3 dias	1	0,99%
	Total	101	100,00%
Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença NÃO relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses?	Não	75	74,26%
	Sim, entre 4 e 15 dias	14	13,86%
	Sim, entre 1 e 3 dias	5	4,95%
	Sim, mais de 15 dias até 6 meses	5	4,95%
	Sim, acima de 1 ano	1	0,99%
	Sim, de 6 meses a 1 ano	1	0,99%
	Total	101	100,00%

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Considerando, aqui, as informações funcionais dos respondentes, a pesquisa está caracterizada por servidores do magistério superior (77,23%) e servidores técnico-administrativos em educação (22,77%), com tempo de serviço por mais de 10 anos (48,51%), lotados no IELACHS (95,05%), 95% dos respondentes não precisaram de licença por motivo de acidente ou doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses, bem como 74,26% responderam que também não precisaram de licença por motivo de acidente ou doença não relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses.

4.3 RESULTADOS DESCRITIVOS DO CONSTRUTO

Diante da apresentação das características da amostra dos dois grupos que participaram desta pesquisa, são apresentados os resultados descritivos dos construtos utilizados com os entrevistados. Inicialmente são identificados os achados do grupo ICTE, em seguida do IELACHS, e por fim, comparações dos escores a fim de responder os objetivos desta pesquisa.

4.3.1 Resultados da pesquisa aplicada: Análise de Cor do ICTE

Nesta pesquisa foi utilizada o Questionário de QVT, aplicável para servidores públicos de Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), adaptado e com validação inicial por Rocha (2015), baseado nas oito (8) dimensões de avaliação do Modelo de QVT de Walton (1973), sendo: 1 - Compensação justa e adequada; 2 - Condições de trabalho; 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades; 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; 5 - Integração social no trabalho; 6 – Constitucionalismo; 7 - Trabalho e o espaço total da vida; e, 8 - Relevância social da vida no trabalho. A análise de cor a seguir identifica os graus de satisfação com as mensurações das dimensões, frente à percepção do ICTE, quando os destaques em vermelho são os menores índices e os azuis, os maiores.

Tabela 6 - Graus de Satisfação do ICTE – Análise de Cor

Dimensões	Variáveis	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total
DIMENSÃO 1 - Compensação justa e adequada	D1.1	5,33%	45,33%	8,00%	38,67%	2,67%	100,00%
	D1.2	1,33%	18,67%	37,33%	38,67%	4,00%	100,00%
	D1.3	8,00%	24,00%	17,33%	48,00%	2,67%	100,00%
	D1.4	10,67%	58,67%	8,00%	22,67%	0,00%	100,00%
DIMENSÃO 2 - Condições de trabalho	D2.5	10,67%	21,33%	30,67%	33,33%	4,00%	100,00%
	D2.6	5,33%	20,00%	13,33%	48,00%	13,33%	100,00%
	D2.7	9,33%	21,33%	16,00%	50,67%	2,67%	100,00%
	D2.8	25,33%	38,67%	8,00%	24,00%	4,00%	100,00%
	D2.9	10,67%	24,00%	18,67%	41,33%	5,33%	100,00%
	D2.10	9,33%	24,00%	34,67%	26,67%	5,33%	100,00%
	D2.11	12,00%	28,00%	18,67%	40,00%	1,33%	100,00%
DIMENSÃO 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades	D3.12	2,67%	17,33%	10,67%	53,33%	16,00%	100,00%
	D3.13	4,00%	13,33%	8,00%	60,00%	14,67%	100,00%
	D3.14	9,33%	26,67%	16,00%	45,33%	2,67%	100,00%
	D3.15	2,67%	13,33%	18,67%	50,67%	14,67%	100,00%
	D3.16	4,00%	10,67%	10,67%	66,67%	8,00%	100,00%
DIMENSÃO 4 - Oportunidade de crescimento	D4.17	6,67%	33,33%	20,00%	33,33%	6,67%	100,00%
	D4.18	2,67%	17,33%	42,67%	34,67%	2,67%	100,00%
	D4.19	4,00%	30,67%	33,33%	30,67%	1,33%	100,00%

contínuo e segurança							
DIMENSÃO 5 - Integração social no trabalho	D5.20	0,00%	10,67%	36,00%	40,00%	13,33%	100,00%
	D5.21	0,00%	4,00%	9,33%	61,33%	25,33%	100,00%
	D5.22	2,67%	2,67%	8,00%	58,67%	28,00%	100,00%
	D5.23	6,67%	21,33%	25,33%	40,00%	6,67%	100,00%
DIMENSÃO 6 - Constitucionalismo	D6.24	5,33%	12,00%	14,67%	58,67%	9,33%	100,00%
	D6.25	0,00%	16,00%	9,33%	60,00%	14,67%	100,00%
	D6.26	6,67%	12,00%	10,67%	62,67%	8,00%	100,00%
	D6.27	1,33%	6,67%	16,00%	62,67%	13,33%	100,00%
DIMENSÃO 7 - Trabalho e o espaço total da vida	D7.28	8,00%	14,67%	17,33%	50,67%	9,33%	100,00%
	D7.29	5,33%	23,77%	26,90%	41,33%	2,67%	100,00%
	D7.30	5,33%	22,67%	10,67%	52,00%	9,33%	100,00%
DIMENSÃO 8 - Relevância social da vida no trabalho	D8.31	2,67%	4,00%	14,67%	54,67%	24,00%	100,00%
	D8.32	2,67%	30,67%	10,67%	52,00%	4,00%	100,00%
	D8.33	2,67%	38,67%	10,67%	44,00%	4,00%	100,00%
	D8.34	0,00%	29,33%	10,67%	54,67%	5,33%	100,00%
	D8.35	9,33%	26,67%	25,33%	33,33%	5,33%	100,00%

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Conforme as análises contidas na Tabela 6, sobre o grau de satisfação nas oito dimensões do questionário, percebe-se que há um índice de insatisfação (58,67%) na dimensão 1, que possui quatro variáveis, ou seja, o quanto recebe de rendimentos; o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas; as formas de desenvolvimento na carreira e os benefícios legais recebidos (auxílio-alimentação, vale transporte, adicionais e gratificações).

Um grau de neutralidade (42,67%) na dimensão 4, que possui três variáveis, ou seja, oportunidades de crescimento profissional; cursos de capacitação, formação ou treinamentos; e, programas de incentivo à qualificação (bolsas de educação básica, graduação e pós-graduação) e os de capacitação, aperfeiçoamento e formação integral.

E nas demais há um índice de satisfação em todas elas: dimensão 2 (50,67%); dimensão 3 (66,67%); dimensão 5 (61,33%); dimensão 6 (62,67%); dimensão 7 (52%); e, dimensão 8 (54,67%).

4.3.2 Resultados da pesquisa aplicada: Análise de Cor do IELACHS

Esta mesma análise foi aplicada com o IELACHS, quando foram interrogadas oito (8) dimensões de avaliação do Modelo de QVT de Walton (1973), sendo: 1 - Compensação justa e adequada; 2 - Condições de trabalho; 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades; 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; 5 - Integração social no trabalho; 6 – Constitucionalismo; 7 - Trabalho e o

espaço total da vida; e, 8 - Relevância social da vida no trabalho. A Tabela 7 a seguir relata os achados.

Tabela 7 - Graus de Satisfação do IELACHS – Análise de Cor

Dimensões	Variáveis	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito	Total
DIMENSÃO 1 - Compensação justa e adequada	D1.1	0,99%	43,56%	5,94%	47,52%	1,98%	100,00%
	D1.2	1,98%	31,68%	33,66%	26,73%	5,94%	100,00%
	D1.3	0,99%	42,57%	8,91%	42,57%	4,95%	100,00%
	D1.4	0,99%	19,80%	10,89%	58,42%	9,90%	100,00%
DIMENSÃO 2 - Condições de trabalho	D2.5	2,97%	35,64%	26,73%	32,67%	1,98%	100,00%
	D2.6	4,95%	32,67%	11,88%	36,63%	13,86%	100,00%
	D2.7	1,98%	23,76%	15,84%	44,55%	13,86%	100,00%
	D2.8	0,99%	23,76%	9,90%	47,52%	17,82%	100,00%
	D2.9	0,99%	25,74%	23,76%	40,59%	8,91%	100,00%
	D2.10	0,00%	22,77%	61,39%	12,87%	2,97%	100,00%
	D2.11	0,99%	20,79%	13,86%	43,56%	20,79%	100,00%
DIMENSÃO 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades	D3.12	6,93%	52,48%	17,82%	20,79%	1,98%	100,00%
	D3.13	10,89%	56,44%	8,91%	20,79%	2,97%	100,00%
	D3.14	0,00%	15,84%	20,79%	51,49%	11,88%	100,00%
	D3.15	8,91%	47,52%	29,70%	11,88%	1,98%	100,00%
	D3.16	5,94%	46,53%	15,84%	29,70%	1,98%	100,00%
DIMENSÃO 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	D4.17	1,98%	44,55%	19,80%	28,71%	4,95%	100,00%
	D4.18	2,97%	34,65%	41,58%	15,84%	4,95%	100,00%
	D4.19	0,99%	23,76%	27,72%	36,63%	10,89%	100,00%
DIMENSÃO 5 - Integração social no trabalho	D5.20	4,95%	51,49%	20,79%	19,80%	2,97%	100,00%
	D5.21	9,90%	58,42%	10,89%	17,82%	2,97%	100,00%
	D5.22	19,80%	58,42%	13,86%	6,93%	0,99%	100,00%
	D5.23	3,96%	42,57%	22,77%	25,74%	4,95%	100,00%
DIMENSÃO 6 - Constitucionalismo	D6.24	0,99%	40,59%	19,80%	32,67%	5,94%	100,00%
	D6.25	3,96%	53,47%	12,87%	23,76%	5,94%	100,00%
	D6.26	1,98%	50,50%	21,78%	22,77%	2,97%	100,00%
	D6.27	3,96%	58,42%	23,76%	12,87%	0,99%	100,00%
DIMENSÃO 7 - Trabalho e o espaço total da vida	D7.28	3,96%	29,70%	17,82%	41,58%	6,93%	100,00%
	D7.29	2,97%	25,74%	22,77%	39,60%	8,91%	100,00%
	D7.30	5,94%	28,71%	13,86%	40,59%	10,89%	100,00%
DIMENSÃO 8 - Relevância social da vida no trabalho	D8.31	23,76%	55,45%	9,90%	7,92%	2,97%	100,00%
	D8.32	7,92%	48,51%	17,82%	20,79%	4,95%	100,00%
	D8.33	4,95%	48,51%	15,84%	28,71%	1,98%	100,00%
	D8.34	6,93%	56,44%	15,84%	18,81%	1,98%	100,00%

	D8.35	0,99%	28,71%	25,74%	33,66%	10,89%	100,00%
--	--------------	-------	--------	--------	--------	--------	---------

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Conforme as análises contidas na Tabela 7, sobre o grau de satisfação nas oito dimensões do questionário, percebe-se que há um índice de satisfação (58,42%) na dimensão 1, que possui quatro variáveis, ou seja, o quanto recebe de rendimentos; o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas; as formas de desenvolvimento na carreira e os benefícios legais recebidos (auxílio-alimentação, vale transporte, adicionais e gratificações).

Bem como, na dimensão 7 (40,59%), que possui três variáveis, ou seja, efeitos do trabalho na vida familiar; efeitos do trabalho nas atividades de lazer; e, horários de trabalho e descanso.

Um grau de neutralidade (61,39%) na dimensão 2, que possui sete variáveis, ou seja, ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança; quantidade de horas trabalhadas por semana; carga/sobrecarga e/ou complexidade das atividades; recursos materiais e tecnológicos disponíveis; condições de saúde e segurança, riscos psicossociais, conforto e riscos de acidentes; equipamentos de proteção coletiva e individual; e, nível de cansaço.

E nas demais há um índice de insatisfação em todas elas: dimensão 3 (56,44%); dimensão 4 (44,55%); dimensão 5 (58,42%); dimensão 6 (58,42%); e, dimensão 8 (56,44%).

4.3.3 Resultados da pesquisa aplicada: Análise descritiva dos dados

Mesmo que com a aplicação da temperatura de cor é possível perceber a percepção dos entrevistados frente às dimensões de análise deste estudo, optou-se por incluir as médias, medianas, desvio-padrão de P e variância de P. Estes tratamentos estatísticos permitem identificar outras análises e outros achados de pesquisa.

Tabela 8 - Média, Mediana, Desvio-Padrão e Variância dos Dados

Variáveis		ICTE				IELACHS			
		Média	Mediana	Desvio (P)	Var (P)	Média	Mediana	Desvio (P)	Var (P)
DIMENSÃO 1 - Compensação justa e adequada	D1.1	2,880	2	1,070	1,146	2,941	3	1,013	1,026
	D1.2	3,253	3	0,850	0,722	2,970	3	0,949	0,900
	D1.3	3,133	4	1,062	1,129	2,921	3	1,041	1,083

	D1.4	2,427	2	0,955	0,911	2,436	2	0,948	0,899
DIMENSÃO 2 - Condições de trabalho	D2.5	2,987	3	1,064	1,133	3,071	3	0,935	0,874
	D2.6	3,440	4	1,110	1,233	2,782	2	1,182	1,398
	D2.7	3,160	4	1,084	1,174	2,554	2	1,058	1,118
	D2.8	2,427	2	1,213	1,471	2,426	2	1,066	1,136
	D2.9	3,067	3	1,135	1,289	2,693	3	0,982	0,965
	D2.10	2,947	3	1,044	1,090	3,040	3	0,688	0,474
	D2.11	2,907	3	1,098	1,205	2,376	2	1,061	1,126
DIMENSÃO 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades	D3.12	3,627	4	1,030	1,061	3,416	4	0,957	0,916
	D3.13	3,680	4	1,009	1,018	3,515	4	1,030	1,062
	D3.14	3,027	3	1,078	1,161	2,406	2	0,892	0,796
	D3.15	3,595	4	0,971	0,944	3,495	4	0,886	0,785
	D3.16	3,640	4	0,919	0,844	3,248	4	1,009	1,018
DIMENSÃO 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	D4.17	2,973	3	1,078	1,161	3,099	3	1,000	1,000
	D4.18	3,173	3	0,839	0,703	3,149	3	0,894	0,800
	D4.19	2,932	3	0,905	0,820	2,673	3	0,986	0,972
DIMENSÃO 5 - Integração social no trabalho	D5.20	3,560	4	0,852	0,726	3,356	4	0,950	0,903
	D5.21	4,080	4	0,707	0,500	3,545	4	0,990	0,981
	D5.22	4,067	4	0,838	0,702	3,891	4	0,831	0,691
	D5.23	3,187	3	1,054	1,112	3,149	3	1,009	1,018
DIMENSÃO 6 - Constitucionalismo	D6.24	3,547	4	0,997	0,994	2,990	3	1,005	1,010
	D6.25	3,733	4	0,899	0,809	3,257	4	1,050	1,102
	D6.26	3,533	4	1,024	1,049	3,257	4	0,930	0,864
	D6.27	3,800	4	0,800	0,640	3,515	4	0,804	0,646
DIMENSÃO 7 - Trabalho e o espaço total da vida	D7.28	3,365	4	1,085	1,178	2,830	3	1,059	1,121
	D7.29	3,137	3	0,984	0,968	2,743	3	1,031	1,062
	D7.30	3,373	4	1,093	1,194	2,782	2	1,148	1,319
DIMENSÃO 8 - Relevância social da vida no trabalho	D8.31	3,933	4	0,884	0,782	3,891	4	0,953	0,909
	D8.32	3,247	4	1,031	1,062	3,350	4	1,043	1,088
	D8.33	3,081	3	1,050	1,102	3,257	4	0,992	0,983
	D8.34	3,360	4	0,961	0,924	3,475	4	0,940	0,883
	D8.35	2,987	3	1,089	1,186	2,752	3	1,019	1,038

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

As médias adotadas neste estudo, são as médias aritméticas, que correspondem à soma dos valores e a divisão pelo número de participantes. Já a mediana, indica o valor que separa a metade maior e a metade menor de uma amostra, uma população ou uma distribuição de probabilidade. A variância, por sua vez, mede a sua dispersão estatística, indicando o quão distante os seus valores se encontram do valor esperado. Por fim, o desvio padrão é o valor correspondente à uma medida de dispersão em torno da média populacional de uma variável aleatória.

Assim, com base na frequência das respostas é possível a categorização da percepção dos servidores sobre a QVT, por dimensão e subdimensão, vejamos.

Dimensão 1 – Compensação justa e adequada: esta dimensão aborda quatro subdimensões referentes à satisfação do servidor com o quanto recebe de rendimentos; o quanto recebe de rendimentos comparado com o de seus colegas; as formas de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação e mérito profissional); e, com os benefícios legais que recebe (auxílio-alimentação, auxílio-transporte, adicionais e gratificações).

No ICTE a subdimensão que obteve a maior média foi a segunda com 3,253 de satisfação; seguida da terceira subdimensão com 3,133; da primeira subdimensão com 2,880; e, da quarta subdimensão com 2,427 de satisfação.

No IELACHS coincidiu com o ICTE na subdimensão que obteve a maior média, que foi a segunda com 2,970 de satisfação; seguida da primeira subdimensão com 2,941; da terceira subdimensão com 2,921; e, da quarta subdimensão com 2,436 de satisfação, aqui, também, coincidiu com o ICTE.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito à satisfação do servidor com o seu rendimento comparado com o quanto recebem seus colegas. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenuto, Souza e Carvalho (2019); Neves, Campos e Morais (2020); e, se assemelham aos de Freitas, Souza e Quintella (2013).

Silva e Ferreira (2013) em seus estudos ressaltam a importância dos salários e benefícios pagos aos servidores, que causam impacto positivo no comprometimento organizacional e afetivo, considerados indicadores da qualidade de vida no trabalho e bem-estar.

Percebe-se, também, que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos benefícios legais recebidos (auxílio-alimentação, auxílio-transporte, adicionais e gratificações). Estes resultados concordam com os estudos de Benevenuto, Souza e Carvalho (2019); e, Vencato e Ribas (2013). A insatisfação nesse quesito pode estar associada à própria dinâmica da Administração Pública (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019; BÚRIGO, 1997; AMORIM, 2010).

Dimensão 2 – Condições de trabalho: esta dimensão aborda sete subdimensões referentes à satisfação com as ações de atenção e atendimento à

saúde e segurança; com a quantidade de horas trabalhadas por semana; com a carga/sobrecarga e/ou complexidade das atividades que tem que realizar; com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis; com as condições de saúde e segurança (ruídos, radiações, agentes químicos, físicos e biológicos), riscos psicossociais (estresse, assédio moral e/ou sexual), conforto e risco de acidentes; com o equipamentos de proteção coletiva e individual disponíveis; e, com o nível de cansaço (físico e/ou mental).

No ICTE a subdimensão que obteve a maior média foi a segunda com 3,440 de satisfação; seguida da terceira subdimensão com 3,160; da quinta subdimensão com 3,067; da primeira subdimensão com 2,987; da sexta subdimensão com 2,947; da sétima subdimensão com 2,907; e, da quarta subdimensão com 2,427 de satisfação.

Nesta dimensão, o IELACHS não obteve nenhum resultado coincidente com o ICTE.

Portanto, no IELACHS, a subdimensão que obteve a maior média foi a primeira com 3,071 de satisfação; seguida da sexta subdimensão com 3,040; da segunda subdimensão com 2,782; da quinta subdimensão com 2,693; da terceira subdimensão com 2,554; da quarta subdimensão com 2,426; e, da sétima subdimensão com 2,376.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores do ICTE se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito à quantidade de horas trabalhadas por semana. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Almeida, Giotti e Barros (2019); e, Leite e Dornelas (2022).

Benevenute, Souza e Carvalho (2019) em seus estudos explicam a importância de se observar o tempo dispendido para a jornada de trabalho, já que ela é um fator a ser considerado dentre aqueles que contribuem para a sensação de bem-estar ou cansaço.

Já no IELACHS os servidores se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito às ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança do trabalho.

Neves, Campos e Morais (2020) em seus estudos relatam o aspecto controverso dessa subdimensão e citam autores que corroboram, quais sejam, Albuquerque (2013); Bernardo (2014); Costa (2017); Freitas, Souza, Quintella (2013); Lima (2014); Pinto (2013); e, Ribeiro (2016).

Percebe-se, também, que os dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho. Estes resultados concordam com os estudos de Almeida, Giotti e Barros (2019); e, se assemelham aos estudos de Benevenuto, Souza e Carvalho (2019); e, Neves, Campos e Morais (2020).

Almeida, Giotti e Barros (2019) ressaltam que esse fator é resultado da necessidade direta de materiais didáticos, de consumo, permanentes e equipamentos que influenciam o profissional em seus trabalhos e que, por vezes, não são disponibilizados pelos órgãos públicos responsáveis pela gestão da infraestrutura da Instituição.

Portanto é aconselhável uma investigação mais aprofundada, visto que as condições de trabalho são de grande importância e contribuem para os fatores associados à motivação, boa saúde mental e física do servidor, evitando, assim, problemas como o absenteísmo, tão comum quando estes fatores não existem (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

Dimensão 3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades: esta dimensão aborda cinco subdimensões referentes à satisfação com a autonomia (oportunidade de tomar decisão); com a importância das atividades desempenhadas; com a possibilidade/necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o cargo; com a avaliação de desempenho; e, com a responsabilidade atribuída no desempenho do trabalho.

No ICTE a subdimensão que obteve a maior média foi a segunda com 3,680 de satisfação; seguida da quinta subdimensão com 3,640; da primeira subdimensão com 3,627; da quarta subdimensão com 3,595; e, da terceira subdimensão com 3,027 de satisfação.

No IELACHS coincidiu com o ICTE na subdimensão que obteve a maior média, que foi a segunda com 3,515 de satisfação; seguida da quarta subdimensão com 3,495; da primeira subdimensão com 3,416 (coincidiu com o ICTE); da quinta subdimensão com 3,248; e, da terceira subdimensão com 2,406 de satisfação, aqui, também, coincidiu com o ICTE.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito à importância das suas atividades de trabalho na Instituição. Estes resultados concordam com os estudos de Almeida, Giotti e Barros (2019); e, Leite e Dornelas (2022).

Esses resultados decorrem, segundo Almeida, Giotti e Barros (2019), da autonomia que é conferida ao servidor para o desempenho de suas funções, vez que lhes é dada a responsabilidade de direcionarem sua forma de atuação seja na sala de aula ou na função administrativa. Leite e Dornelas (2022) possuem a mesma linha de pensamento com relação à autonomia concedida ao servidor público.

Percebe-se, também, que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito à possibilidade/necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o seu cargo. Estes resultados concordam com os estudos de Neves, Campos e Morais (2020).

Dimensão 4 – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: esta dimensão aborda três subdimensões referentes à satisfação com as oportunidades de crescimento profissional; com os cursos de capacitação, formação ou treinamento oferecidos pela Instituição; e, com os programas de incentivo à qualificação (bolsas de educação básica, graduação e pós-graduação), de capacitação, aperfeiçoamento e formação integral.

Nessa dimensão, as respostas foram coincidentes em todas as subdimensões. A que obteve a maior média nos dois Institutos foi a segunda subdimensão com 3,173 (ICTE) e 3,149 (IELACHS); seguida da primeira subdimensão com 2,973 (ICTE) e 3,099 (IELACHS); e, da terceira subdimensão com 2,923 (ICTE) e 2,673 (IELACHS) de satisfação.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos cursos de capacitação, formação ou treinamentos oferecidos pela Instituição. Estes resultados concordam com os estudos de Almeida, Giotti e Barros (2019).

Pandolfi e Caregnato (2014) ressaltam a necessidade de a organização proporcionar possibilidades de melhoria profissional e desenvolvimento de todos os servidores, permitindo, assim, que estes se sintam estáveis em seus setores de trabalho.

Percebe-se, também, que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos programas de incentivo à qualificação (bolsas de educação básica, graduação e pós-graduação), os de capacitação, aperfeiçoamento e formação integral de servidores da Instituição.

Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); e, Neves, Campos e Morais (2020).

Benevenute, Souza e Carvalho (2019) explicam que esses resultados podem ocorrer devido às peculiaridades do serviço público, no qual existe pouca possibilidade de crescimento profissional, já que para haver ascensão a outros cargos e funções é necessário a aprovação em concurso público.

Neves, Campos e Morais (2020), citando outros autores, ressaltam que esses resultados com o passar dos anos além de comprometer a QVT, poderá impactar, de forma negativa, na qualidade dos serviços, visto que podem propiciar acomodação e desinteresse do servidor pelas atividades que executa. Benevenute, Souza e Carvalho (2019) corroboram com esse pensamento citando a monotonia, desmotivação e a insatisfação no trabalho.

Dimensão 5 – Integração social no trabalho: esta dimensão aborda quatro subdimensões referentes à satisfação com o respeito à diversidade racial, social, religiosa, sexual, etc.; ao relacionamento com os colegas de trabalho; o relacionamento com a chefia e direção; e, o comprometimento dos colegas com o trabalho.

No ICTE a subdimensão que obteve a maior média foi a segunda com 4,080 de satisfação; seguida da terceira subdimensão com 4,067; da primeira subdimensão com 3,560; e, da quarta subdimensão com 3,187 de satisfação.

No IELACHS a subdimensão que obteve a maior média foi a terceira com 3,891 de satisfação; seguida da segunda subdimensão com 3,545; da primeira subdimensão com 3,356 (coincidiu com o ICTE); e, da quarta subdimensão com 3,149 de satisfação, aqui, também, coincidiu com o ICTE.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores do ICTE se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito ao relacionamento com seus colegas de trabalho na Instituição. Estes resultados concordam com os estudos de Alves, Correia e Silva (2019); Queiroz et al. (2019); Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Almeida, Giotti e Barros (2019); Neves, Campos e Morais (2020); e, Leite e Dornelas (2022).

Já no IELACHS os servidores se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito ao relacionamento com sua (s) chefia (s) e direção na Instituição. Estes resultados concordam com os estudos de Alves, Correia e Silva

(2019); Queiroz et al. (2019); Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Neves, Campos e Morais (2020); e, Leite e Dornelas (2022).

Queiroz et al. (2019) verificam em seus estudos que esse comportamento dos respondentes afirma que a Instituição valoriza a condição social do servidor, promovendo níveis de satisfação consideráveis em relação à motivação, à boa relação e integração com os colegas de trabalho e seus superiores.

Alves, Correia e Silva (2019) corroboram e explicam que se a Instituição influencia as práticas de bom convívio e as boas relações interpessoais, isso proporciona maiores níveis motivacionais, conseqüentemente melhores condições ambientais, caracterizando uma ligação direta com a QVT dos seus servidores.

Percebe-se, também, que os dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito ao comprometimento dos seus colegas com o trabalho na Instituição. Grande parte dos resultados encontrados não citam, de forma explícita, essa subdimensão, os estudos trazem os resultados abrangendo a dimensão na sua totalidade.

Dimensão 6 – Constitucionalismo: esta dimensão aborda quatro subdimensões referentes à satisfação com a Instituição – quanto ao respeito aos direitos do servidor; com a liberdade de expressão; com as normas e regras; e, o respeito à individualidade.

No ICTE a subdimensão que obteve a maior média foi a quarta com 3,800 de satisfação; seguida da segunda subdimensão com 3,733; da primeira subdimensão com 3,547; e, da terceira subdimensão com 3,533 de satisfação.

No IELACHS coincidiu com o ICTE na subdimensão que obteve a maior média, que foi a quarta com 3,515 de satisfação; seguida das subdimensões dois e três com 3,257; e, da primeira subdimensão com 2,990 de satisfação.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que cita o respeito à individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho.

Percebe-se, também, que nessa dimensão os servidores do ICTE se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito às normas e regras do seu trabalho. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Almeida, Giotti e Barros (2019); e, Leite e Dornelas (2022).

Já no IELACHS os servidores se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que cita o respeito aos direitos do servidor. Estes resultados concordam com os estudos de Almeida, Giotti e Barros (2019).

De forma geral os estudos encontrados sobre essa dimensão tendem à satisfação (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019; LEITE; DORNELAS, 2022), o que revela a responsabilidade e comprometimento das Instituições com o cumprimento de normas e direitos dos servidores.

Dimensão 7 – Trabalho e o espaço total da vida: esta dimensão aborda três subdimensões referentes à satisfação com os efeitos do trabalho sobre a vida familiar; com os efeitos do trabalho nas atividades de lazer; e, com os horários de trabalho e descanso.

No ICTE a subdimensão que obteve a maior média foi a terceira com 3,373 de satisfação; seguida da primeira subdimensão com 3,365; e, da segunda subdimensão com 3,137 de satisfação.

No IELACHS a subdimensão que obteve a maior média foi a primeira com 2,830 de satisfação; seguida terceira subdimensão com 2,782; e, da segunda subdimensão com 2,743 de satisfação, aqui, coincidiu com o ICTE.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores do ICTE se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos horários de trabalho e de descanso. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Almeida, Giotti e Barros (2019); e, Leite e Dornelas (2022).

Já no IELACHS os servidores se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos efeitos do seu trabalho na Instituição sobre a sua vida familiar. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Almeida, Giotti e Barros (2019); Alves, Correia e Silva (2019); Queiroz et al. (2019); e, Leite e Dornelas (2022).

Alves, Correia e Silva (2019) explicam, em seu estudo, que esse resultado satisfatório demonstra que a Instituição contribui não somente para o êxito profissional do servidor, mas também com seu êxito pessoal.

Percebe-se, também, que os dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito aos efeitos do trabalho na Instituição sobre suas atividades de lazer. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); Neves, Campos e Morais (2020); e, se assemelham aos estudos de Queiroz et al. (2019).

Benevenute, Souza e Carvalho (2019) em seu estudo, chamam a atenção para a importância desse fator na vida do servidor, visto que este resultado é repercussão em sua percepção de que o espaço que o trabalho ocupa em sua vida acaba por minimizar suas oportunidades de lazer.

Dimensão 8 – Relevância social da vida no trabalho: esta dimensão aborda cinco subdimensões referentes à satisfação do orgulho que sente diante do trabalho que realiza para/na Instituição; com a imagem da Instituição perante a sociedade; com as contribuições e integração que a Instituição tem com a sociedade; com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão; e, com a política de gestão de pessoas.

Nessa dimensão, as respostas foram coincidentes em todas as subdimensões. A que obteve a maior média nos dois Institutos foi a primeira subdimensão com 3,933 (ICTE) e 3,891 (IELACHS); seguida da quarta subdimensão com 3,360 (ICTE) e 3,475 (IELACHS); da segunda subdimensão com 3,247 (ICTE) e 3,350 (IELACHS); da terceira subdimensão com 3,081 (ICTE) e 3,257 (IELACHS); e, da quinta subdimensão com 2,987 (ICTE) e 2,752 (IELACHS) de satisfação.

Percebe-se que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram mais satisfeitos com a subdimensão que diz respeito ao orgulho que sente diante do trabalho que realiza para/na Instituição. Estes resultados concordam com os estudos de Alves, Correia e Silva (2019); Benevenute, Souza e Carvalho (2019); e, Leite e Dornelas (2022).

Os autores supramencionados corroboram em seus estudos que esse resultado satisfatório indica que os servidores percebem a relevância social da Instituição, bem como que seus esforços, conhecimentos e energia dispendida no seu trabalho estão sendo proveitosos.

Percebe-se, também, que nessa dimensão os servidores dos dois Institutos se mostraram menos satisfeitos com a subdimensão que diz respeito à política de gestão de pessoas da Instituição. Estes resultados concordam com os estudos de Benevenute, Souza e Carvalho (2019); e, Neves, Campos e Morais (2020).

Benevenute, Souza e Carvalho (2019) em seu estudo demonstram a necessidade de se obter maiores informações sobre esse resultado, tendo em vista que o setor de política de gestão de pessoas interage diretamente com a vida funcional do servidor o que reflete, diretamente, em suas áreas profissional e privada.

Ainda acerca dos tratamentos descritivos, optou-se por analisar o grupo de forma unificada, a fim de identificar os comportamentos de cada item das dimensões. Para isso, têm-se a Tabela 9 adiante.

Tabela 9 - Média, Mediana, Desvio-Padrão e Variância das Dimensões

Dimensões	ICTE				IELACHS				AGRUPADOS ICTE e IELACHS	
	Média	Mediana	Desvio (P)	Var (P)	Média	Mediana	Desvio (P)	Var (P)	Média	Desvio (P)
Dimensão 1	2,9233	3	1,0380	1,0775	2,8168	3	1,0128	1,0259	2,862	1,025
Dimensão 2	2,9905	3	1,1439	1,3085	2,7050	3	1,0387	1,0789	2,827	1,094
Dimensão 3	3,5147	4	1,0319	1,0648	3,2158	4	1,0431	1,0881	3,343	1,049
Dimensão 4	3,0269	3	0,9514	0,9051	2,9736	3	0,9847	0,9696	2,996	0,971
Dimensão 5	3,7233	4	0,9487	0,9001	3,4851	4	0,9862	0,9726	3,587	0,978
Dimensão 6	3,6533	4	0,9415	0,8865	3,2556	4	0,9694	0,9396	3,425	0,978
Dimensão 7	3,2928	4	1,0611	1,1260	2,7848	3	1,0812	1,1689	2,998	1,102
Dimensão 8	3,3226	4	1,0591	1,1217	3,3452	4	1,0559	1,1149	3,336	1,057

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Desta forma, após a finalização da análise de cada dimensão e subdimensão, com o intuito de resumir os dados apresentados neste estudo, foi calculada, de forma unificada, a média ponderada e o desvio padrão (P) relacionada às variáveis que compõe cada dimensão proposta por Walton (1973), a fim de que sejam percebidas quais delas tiveram os melhores resultados e quais precisam de uma atenção maior por parte da Instituição.

Neste sentido e de acordo com a tabela 9, verifica-se que a Dimensão 5 – Integração social no trabalho, foi a que obteve o maior índice de satisfação (3,587); seguida da Dimensão 6 – Constitucionalismo, com média (3,425); seguida da Dimensão 3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, com média (3,343); seguida da Dimensão 8 – Relevância social da vida no trabalho, com média (3,336); seguida da Dimensão 7 – Trabalho e o espaço total da vida, com média (2,998); seguida da Dimensão 4 – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança, com média (2,996); seguida da Dimensão 1 – Compensação justa e adequada, com média (2,862); e, por fim a Dimensão 2 – Condições de trabalho, com a pior média (2,827).

A Integração social no trabalho foi a dimensão melhor avaliada, todas as subdimensões apresentaram médias maiores que 3, demonstrando que a Instituição implementa políticas direcionadas ao bom convívio, incentivando, assim, um clima organizacional respeitoso e aceitável (QUEIROZ et al., 2019).

Fernandes (1996) corrobora e ressalta a necessidade de se observar e evitar os preconceitos, discriminação, intolerância, hostilidade; bem como prezar pela mobilidade, igualdade e senso comunitário, a fim de que se desenvolva bons níveis de relacionamento profissional.

Em contrapartida, as demais dimensões obtiveram médias inferiores a 3,5, revelando níveis intermediários de satisfação que podem ser melhorados (LEITE; DORNELAS, 2022).

4.4 COMPARATIVO ENTRE AS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Comparar características da amostra é um processo estatístico que envolve a análise das características de uma amostra de dados em relação a uma ou mais características de outra amostra ou de um conjunto de dados teóricos. A comparação de características da amostra pode ser feita para testar hipóteses estatísticas sobre as diferenças ou semelhanças entre as amostras. Estas características da amostra podem incluir medidas estatísticas como média, mediana, moda, variância, desvio padrão, entre outras. Para este estudo, optou-se por mensurar os achados com o tipo de respondente, conforme descrevem as Tabelas 10, 11 e 12 a seguir.

Tabela 10 - Comparativos entre a Característica da Amostra: Escolaridade

Escolaridade		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Doutorado	Média	2.90	2.762	3.328	3.021	3.582	3.43	2.93	3.347
	Desvio Padrão	.793	.832	.753	.772	.699	.838	1.00	.727
Ensino Superior	Média	3.14	3.041	3.629	3.190	3.821	3.71	3.29	3.486
	Desvio Padrão	.802	.961	.941	.742	1.018	1.045	.99	1.025
Especialização	Média	2.56	3.119	3.367	3.000	3.722	3.47	3.69	3.467
	Desvio Padrão	.572	.570	.607	.695	.696	.675	.64	.647
Mestrado	Média	2.69	3.268	3.897	3.094	3.891	3.80	3.54	3.542
	Desvio Padrão	.772	.606	.503	.530	.741	.493	1.00	.661
Pós-doutorado	Média	2.93	2.633	3.095	2.867	3.375	3.19	2.62	3.146
	Desvio Padrão	.640	.649	.754	.612	.549	.776	1.00	.700
Total	Média	2.86	2.826	3.343	2.997	3.587	3.43	3.19	3.486
	Desvio Padrão	.743	.775	.752	.707	.694	.802	.99775	.743

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Levando-se em consideração o grau de instrução/nível de escolaridade (concluído), percebe-se que: na dimensão 1, os que possuem ensino superior estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem pós-doutorado.

Na dimensão 2 os que possuem mestrado estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem especialização.

Na dimensão 3 os que possuem mestrado estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem ensino superior.

Na dimensão 4 os que possuem ensino superior estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem mestrado.

Na dimensão 5 os que possuem mestrado estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem ensino superior.

Na dimensão 6 os que possuem mestrado estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem ensino superior.

Na dimensão 7 os que possuem especialização estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem mestrado.

Na dimensão 8 os que possuem mestrado estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem ensino superior.

Percebe-se que, a grande maioria dos servidores, portadores do título de mestre e com ensino superior estão mais satisfeitos com as dimensões apresentadas.

E analisando os resultados verifica-se um nível de satisfação maior nas dimensões 5, 6, 3, 8, 7, 4, 1 e 2, respectivamente.

Tabela 11 - Comparativos entre a Característica da Amostra: Vínculo

Vínculo		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Magistério superior	Média	2.925	2.70593	3.245	2.97264	3.491	3.35	2.8035	3.259
	Desvio Padrão	.7516	.77086	.7696	.73355	.6837	.817	.9947	.766
Técnico-administrativos em educação	Média	2.661	3.21088	3.656	3.07540	3.893	3.68	3.6587	3.587
	Desvio Padrão	.6848	.65900	.5982	.61618	.6443	.699	.6847	.605
Total	Média	2.862	2.82643	3.343	2.99716	3.587	3.43	3.0076	3.337
	Desvio Padrão	.7430	.77456	.7516	.70699	.6943	.802	.9977	.743

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Levando-se em consideração o tipo de vínculo institucional, percebe-se que os servidores do magistério superior estão mais satisfeitos somente com a dimensão 1;

em todas as outras os servidores técnico-administrativos em educação se mostraram mais satisfeitos.

E analisando os resultados verifica-se um nível de satisfação maior nas dimensões 5, 6, 3, 8, 7, 4, 1 e 2, respectivamente, nos mesmos moldes dos resultados apresentados anteriormente.

Tabela 12 - Comparativos entre a Característica da Amostra: Tempo na Instituição

Tempo de Serviço		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
de 1 a 3 anos	Média	3.34	3.2143	3.725	3.542	3.844	4.03	3.4167	3.925
	Desvio Padrão	.516	.6109	.489	.502	.481	.432	.6108	.465
de 3 a 5 anos	Média	3.20	2.6735	3.343	2.952	3.411	3.38	2.2619	3.143
	Desvio Padrão	.637	.7163	.695	.846	.830	.949	.7644	.778
de 5 a 10 anos	Média	2.86	2.8616	3.425	3.079	3.636	3.49	3.2000	3.412
	Desvio Padrão	.806	.7623	.735	.639	.571	.732	.9263	.712
de 6 meses a 1 ano	Média	2.63	2.5714	3.900	3.333	4.000	4.25	2.6667	3.800
	Desvio Padrão	.884	1.2122	.141	.943	1.414	1.061	.9428	.283
mais de 10 anos	Média	2.75	2.7766	3.208	2.855	3.513	3.29	2.9188	3.213
	Desvio Padrão	.707	.8168	.790	.740	.771	.837	1.0774	.753
menos de 6 meses	Média	2.94	3.0714	3.500	3.250	4.063	3.56	3.3333	3.700
	Desvio Padrão	.554	.4442	.775	.319	.515	.688	.7201	.931
Total	Média	2.86	2.8264	3.343	2.997	3.587	3.43	3.0076	3.337
	Desvio Padrão	.743	.7746	.752	.707	.694	.802	.9977	.743

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Levando-se em consideração o tempo de serviço na Instituição, percebe-se que: na dimensão 1, os que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço de 3 a 5 anos.

Na dimensão 2 os que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço inferior a 6 meses.

Na dimensão 3 os que possuem tempo de serviço de 6 meses a 1 ano estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos.

Na dimensão 4 os que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço de 6 meses a 1 ano.

Na dimensão 5 os que possuem tempo de serviço inferior a 6 meses estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço de 6 meses a 1 ano.

Na dimensão 6 os que possuem tempo de serviço de 6 meses a 1 ano estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos.

Na dimensão 7 os que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço inferior a 6 meses.

Na dimensão 8 os que possuem tempo de serviço de 1 a 3 anos estão mais satisfeitos, seguidos dos que possuem tempo de serviço de 6 meses a 1 ano.

Percebe-se que, a grande maioria dos servidores, com tempo de serviço na Instituição de 1 a 3 anos e de 6 meses a 1 ano estão mais satisfeitos com as dimensões apresentadas.

E analisando os resultados verifica-se um nível de satisfação maior nas dimensões 5, 6, 3, 8, 7, 4, 1 e 2, respectivamente, nos mesmos moldes dos resultados apresentados anteriormente.

Após as análises contidas nas tabelas 10, 11 e 12, verifica-se que os respondentes da pesquisa são majoritariamente docentes, doutores, e que estão na Instituição por um período de 1 a 10 anos.

Desta forma, é possível considerar que os respondentes possuem elevados níveis de capacitação, já que a maioria é doutor e já atuam na Instituição por um período considerável para a consolidação das relações com a Instituição e com os colegas de trabalho.

Benevenuto, Souza e Carvalho (2019) em seus estudos discorreram sobre o tempo de serviço e identificaram que no intervalo de 1 a no máximo 10 anos de serviço ocorre acúmulo de experiência e aumenta a perspectiva de crescimento, orgulho da Instituição e melhora do relacionamento.

4.5 RESULTADOS MULTIVARIADOS DE PESQUISA: REGRESSÃO LOGÍSTICA

Regressão logística é enquadrada nas análises estatísticas multivariadas e é apropriada para as situações em que as variáveis dependentes são categóricas e assumem um entre dois resultados possíveis, ou seja, dados binários (para esse estudo: muito insatisfeito e muito satisfeito). Esses dados devem gerar uma função matemática, pois as respostas permitirão criar e estabelecer a probabilidade desses dados binários pertencerem a um construto ou a outro (HAIR JÚNIOR et al., 2009).

A aplicação do modelo é apropriada, pois, como aponta Hair Júnior et al. (2009), ao contrário da regressão múltipla, a logística investiga tanto os dados métricos quanto as variáveis categóricas ou binárias, ou seja, seus resultados explicam o comportamento de uma variável em função de outra.

Nesse sentido, Dias Filho e Corrar (2007, p. 284) indicam que “a regressão logística se caracteriza como uma técnica estatística que nos permite estimar a probabilidade de ocorrência de determinado evento em face de um conjunto de variáveis explanatórias” além disso, ela pode “auxiliar na classificação de objetos ou casos. É particularmente recomendada para as situações em que a variável dependente é de natureza dicotômica ou binária. Quanto às independentes, podem ser categóricas como métricas”.

Ainda pode-se afirmar que a regressão logística é um modelo estatístico utilizado para prever a probabilidade de ocorrência de um evento binário (sim/não, sucesso/fracasso, 0/1), com base em um conjunto de variáveis explanatórias (ou preditoras). É uma técnica de análise de dados que se enquadra na categoria de modelos de classificação, sendo amplamente utilizada em diversas áreas, como a medicina, a economia e a psicologia. Na regressão logística, a variável dependente (ou resposta) é uma variável categórica binária, ou seja, uma variável que assume apenas dois valores possíveis. Por exemplo, a ocorrência ou não de uma doença em um paciente, a aprovação ou reprovação de um candidato em um processo seletivo, etc.

O objetivo da regressão logística é encontrar a relação entre a variável dependente e as variáveis explanatórias, de forma a construir um modelo que permita prever a probabilidade de ocorrência do evento binário para novos valores das variáveis explanatórias. O modelo de regressão logística utiliza uma função logística para transformar uma combinação linear das variáveis explanatórias em uma probabilidade no intervalo entre 0 e 1.

Dessa maneira, com a aplicação da regressão logística, buscou-se verificar quais das oito dimensões teriam um maior poder de explicação para o grau de satisfação dos entrevistados. Para tanto, utilizou-se do método Wald (indicação de quais variáveis são estatisticamente significativas), com 5% de confiabilidade como critério de entrada das análises e 10% de confiança de saída. As variáveis dicotômicas (muito insatisfeito e muito satisfeito) foram testadas sem transformação em *dummys*, pois nas respostas já se assumiram os valores 1 para muito satisfeito e 0 para muito insatisfeito.

O teste estatístico utilizado para essa análise logística foi o de Hosmer e Lemeshow (1980), pois se utiliza da distribuição do X^2 (qui-quadrado). O qui-quadrado (χ^2) é uma medida estatística que é usada para avaliar a relação entre duas variáveis

categóricas. É uma medida de associação que indica se as frequências observadas de uma variável estão relacionadas às frequências esperadas de outra variável.

Ainda de acordo com os autores Hosmer e Lemeshow (1980), o valor do qui-quadrado é calculado a partir da soma dos desvios ao quadrado entre as frequências observadas e esperadas, dividida pela frequência esperada. A distribuição do qui-quadrado é assimétrica e depende do número de graus de liberdade (df), que é igual ao número de categorias menos um. O valor crítico do qui-quadrado é obtido a partir de tabelas de distribuição do qui-quadrado e depende do nível de significância escolhido e do número de graus de liberdade. A Tabela 13 relata esses valores.

Tabela 13 - Regressão logística: análise do modelo

X ² (qui-quadrado)	DF	Sig
5,180	5	0,501

Fonte: Resultados da Pesquisa Aplicada

Na Tabela 13, os indicadores do teste de Hosmer e Lemeshow (1980) são extraídos a partir de um teste de qui-quadrado, ou seja, a finalidade da sua aplicação é verificar se são encontradas diferenças significativas entre as classificações do modelo e os índices observados. Caso existissem diferenças, a aplicação da regressão não seria válida (HOSMER; LEMESHOW, 1980).

Para esta pesquisa, o teste aponta que os valores preditos não são diferentes dos observados, ou seja, tem-se a indicação de que o modelo pode ser utilizado para explicar a probabilidade de uma dimensão ou outra para responder melhor o grau de satisfação dos entrevistados. Dessa forma, na Tabela 14 observam-se os valores da regressão logística aplicada com as dimensões.

Tabela 14 - Regressão logística: análise do modelo

Construtos	Coeficientes e Testes					
	B ¹	S.E ²	Wald ³	df ⁴	Sig ⁵	Exp (B) ⁶
DIMENSÃO 1 - Compensação justa e adequada	0,105	0,1110	5,8870	1	0,0150	1,3190
DIMENSÃO 2 - Condições de trabalho	0,182	0,1040	3,8510	1	0,0500	1,2270
DIMENSÃO 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades	0,292	0,1070	1,7060	1	0,1920	1,1490
DIMENSÃO 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	0,248	0,1550	3,8147	1	0,0857	1,2317

DIMENSÃO 5 - Integração social no trabalho	0,238	0,1622	2,1087	1	0,0516	1,1762
DIMENSÃO 6 - Constitucionalismo	0,385	0,1276	2,3621	1	0,0521	1,1265
DIMENSÃO 7 - Trabalho e o espaço total da vida	0,148	0,1476	2,1736	1	0,0512	1,2172
DIMENSÃO 8 - Relevância social da vida no trabalho	0,249	0,1532	1,1736	1	0,2571	1,1827
Constante	-1,219	0,437	17,18	1	0	0,163

Notas: (1) Coeficientes das variáveis – indica o valor da ocorrência do evento.

(2) Erro padrão.

(3) Teste Wald que indica quais variáveis são estatisticamente significativas.

(4) Graus de liberdade para o teste aplicado.

(5) Valor P: probabilidade de obter-se uma estatística tão ou mais crítica quanto a observada.

(6) Razão de Chance: É a probabilidade de um evento ocorrer em um grupo e a probabilidade de ocorrer em outro grupo, ou seja, ocorrência dividida pela não ocorrência.

A partir dos dados da Tabela 14, obtiveram-se os valores da regressão. Os dados indicados no coeficiente B (destaques em cinza) representam os valores da ocorrência do evento, ou seja, quanto maior o número na dimensão, melhor representação da satisfação do respondente. Neste estudo, assumiu-se: DIMENSÃO 1 - Compensação justa e adequada (0,105); DIMENSÃO 2 - Condições de trabalho (0,182); DIMENSÃO 3 - Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (0,292); DIMENSÃO 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança (0,248); DIMENSÃO 5 - Integração social no trabalho (0,238); DIMENSÃO 6 – Constitucionalismo (0,385); DIMENSÃO 7 - Trabalho e o espaço total da vida (0,148); e, DIMENSÃO 8 - Relevância social da vida no trabalho (0,249).

Percebe-se que o valor constante, descrito na Tabela 14 anterior, representou um valor negativo. Esse dado significa que uma parte da classificação feita não depende das variáveis independentes, ou seja, é uma particularidade não explicada pelas variáveis, mas sim pelas próprias características da variável dependente. Dessa forma, com os valores descritos na Tabela 14 (valor B), a regressão logística que representa a relação dos construtos é:

SATISFAÇÃO = -1,219 (constante) + Compensação justa e adequada (0,105), + Condições de trabalho (0,182) + Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (0,292) + Oportunidade de crescimento contínuo e segurança (0,248) + Integração social no trabalho (0,238) + Constitucionalismo (0,385), + Trabalho e o espaço total da vida (0,148) + Relevância social da vida no trabalho (0,249).

A equação da satisfação demonstra que as dimensões apresentam coeficientes similares e não há predomínio de um ou outro que possa classificar os indivíduos

muito insatisfeitos ou muito satisfeitos, ou seja, a experimentação das pessoas deste estudo acontece, em sua maioria, pelo Constitucionalismo (0,385); pela Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades (0,292); pela Relevância social da vida no trabalho (0,249); e, pela Oportunidade de crescimento contínuo e segurança (0,248). A equação gerada permite um índice de acerto de 55,9%, o qual é considerado baixo, levando-se em consideração um erro preditivo de 44,1%, conforme Tabela 14 anterior.

Ressalte-se que essas dimensões também foram bem avaliadas e consideradas importantes nos achados de outros autores, vejamos.

Nos estudos de Leite e Dornelas (2022) o Constitucionalismo, também, foi a dimensão melhor avaliada.

Nos estudos de Almeida, Giotti e Barros (2019) a Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades foi uma das dimensões que, também, foi melhor avaliada.

Nos demais estudos aqui comparados, como os de Benevenuto, Souza e Carvalho (2019); Queiroz et al. (2019); e, Framento e Cabana (2022) obtiveram médias satisfatórias em grande parte das dimensões avaliadas.

Portanto, é mister ressaltar a importância do estudo de QVT nas Instituições, pois a sua existência depende do equilíbrio entre as dimensões trazidas por Walton (1973), a fim de compreender de forma mais ampla os aspectos a serem melhorados.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, verifica-se que a QVT, por si só, é um tema complexo; ela tem sido, conforme observa-se nesta pesquisa, uma preocupação desde o início das civilizações e é um tema que tem sido bastante propagado e estudado ao longo dos anos nas organizações.

Os modelos de QVT, como o que foi apresentado por Walton (1973), permite estudar e observar os fatores que influenciam na satisfação dos trabalhadores e para direcionar as organizações em ações que visem manter suas equipes saudáveis, satisfeitas e motivadas no seu ambiente de trabalho, e, como consequência, assegurar a influência positiva no desempenho de suas funções, impactando no serviço prestado e refletindo na forma como a sociedade recebe e julga o serviço.

Portanto, para o objetivo proposto na pesquisa, que foram conhecer e analisar a percepção dos servidores docentes e técnicos-administrativos, efetivos, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE), acerca da QVT, na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) obteve-se êxito.

Para alcançar tal objetivo geral, bem como seus objetivos específicos, foi utilizado o questionário adaptado e com validação inicial por Rocha (2015), baseado nas oito (8) dimensões de avaliação do Modelo de QVT de Walton (1973) e trinta e cinco (35) subdimensões.

Constatando-se que os dados da pesquisa evidenciaram, nos termos da tabela 9, que a Dimensão 5 – Integração social no trabalho; a Dimensão 6 – Constitucionalismo; a Dimensão 3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades; e, a Dimensão 8 – Relevância social da vida no trabalho podem ser consideradas as dimensões com melhor índice de satisfação nas respostas agrupadas dos dois Institutos estudados, quais sejam: 3,587; 3,425; 3,343; e, 3,336, respectivamente.

Evidenciou-se, também, nas respostas agrupadas dos dois Institutos estudados, que as demais dimensões obtiveram índices de satisfação menor que 3, assim recomenda-se que esses indicadores sejam melhores trabalhados e aprimorados, a fim de se melhorar a QVT dos servidores.

Um fator limitante deste estudo está centrado na abordagem metodológica utilizada, quantitativa com questionário fechado, isso impossibilitou os respondentes

de emitir suas opiniões. Desta forma, sugere-se, em pesquisas futuras, o uso de uma abordagem quali-quantitativa, a fim de que seja captada uma melhor percepção sobre os aspectos que realmente explicam o fenômeno da qualidade de vida no trabalho na Instituição.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, V.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; MAIA, M. Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 287-301, 2015.
- ALMEIDA, E. N.; GIOTTI, L.; BARROS, A. D. M. de. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 9, n. 3, 2019.
- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. da. 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, 2019.
- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **INTERFACEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.
- AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.; MARTINS, S. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- BARROS, A. C. de S.; SOUZA, I. M. de. Carreiras dos docentes e dos técnico-administrativos em educação nas instituições federais de ensino: uma perspectiva comparada. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 12, n. 1, p. 49-76, 2022.
- BATISTA, M. H.; NETO, M. T. R.; PARDINI, D. J; GOULART, I. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: CAPES, EBSCO HOST e SPELL. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Bernardo do Campo, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2022.
- BENEVENUTE, J. M. N.; SOUZA, S. A. D. de; CARVALHO, A. M. A. A. Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores públicos. **ORG & DEMO**, Marília, v. 20, n. 1, p. 45-66, 2019.
- 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, 2009.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

BRASIL. **Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

BRASIL. **Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Brasília, DF: Presidência da República, 2005.

BRASIL. **Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Brasília, DF: Presidência da República, 2012.

BRASIL. **Lei 12.863, de 24 de setembro de 2013**. Brasília, DF: Presidência da República, 2013.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, SC, v. 15, n. 22, p. 90-111, 1997.

CAMPOS, V. F. **TQC: Controle da qualidade total**. 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. [Porto Alegre]: Grupo GEN, 2020.

COSTIN, C. **Administração Pública**. [Porto Alegre]: Grupo GEN, 2010.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, [S.], v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.

CUNHA, S. O. de. Qualidade de vida no trabalho: análise de teorias e modelos de avaliação. **Integrare: Revista Científica da Faculdade Estácio de Teresina**, Teresina, v. 2, n. 1, 2021.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. da R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, 2015.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **Revista Científica DR**, Rio de Janeiro, v. 3, p. 39-49, 2012.

DIAS FILHO, J. M.; CORRAR, L. Regressão logística. *In*: CORRAR, L. J; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (coord.). **Análise multivariada: para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas, 2007.

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.

FADUL, E. M.; SOUZA, A. R. Políticas de reformas da administração pública brasileira: uma compreensão a partir de seus mapas conceituais. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ANPAD, 2005. **Anais [...]**. [S.]: ANPAD, 2005.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho. *In*: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário**: trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2006.

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. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 25, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. [Porto Alegre]: Grupo GEN, 2013. (Série MBA - Gestão de Pessoas).

FONSECA, M. A. T.; FERREIRA, R. A. Desenvolvimento de pessoas em instituições públicas federais de ensino: entre o legal e o real. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 11., 2011. **Anais [...]**. Florianópolis: Gestão Universitária, 2011.

FRAMENTO, I. V. C.; CABANA, R. del P. L. Qualidade de vida no trabalho de docentes de universidades federais no Brasil. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, Naviraí – MS, v. 6, n. 1, 2022.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, Niterói, RJ, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de; QUINTELLA, H. L. M. de M. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 5, n. 2, 2013.

GASPARINI, D. **Direito administrativo**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

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

GOMES, C. F. S.; ALVES, M. R. Uma abordagem comparativa dos planos de carreiras e cargos do magistério superior federal. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 250-269, 2015.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HORVATH, M. V. F. **Direito Administrativo**. São Paulo: Editora Manole, 2011.

HOSMER, D. W.; LEMESHOW, S. Goodness of fit tests for the multiple logistic regression model. **Communications in statistics - Theory and Methods**, New York, v. 9, n. 10, p. 1043-1069, 1980.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, 2019.

KLERING, L. R.; PORSSSE, M. de C. S.; GUADAGNIN, L. A. Novos caminhos da administração pública brasileira. **Análise (Porto Alegre) – Revista de Administração da PUCRS**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, 2010.

LACAZ, F. A. de C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 151-161, 2000.

LEITE, A. C.; DORNELAS, M. A. QVT Docente: aplicação do modelo de Walton em uma instituição pública de ensino. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, Naviraí, v. 6, n. 1, 2022.

LEITE, A. B.; PAULA, A. V. de.; MASARO, R. E.; SANTOS, V. M. Um estudo retrospectivo do adoecimento docente em uma instituição federal de ensino superior do centro-oeste brasileiro. **Humanidades & Inovação**, v. 9, n. 19, p. 10-23, 2022.

LIMA, M. M. M. et al. Perfil de manifestação de estresse em universitários: um estudo transversal. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, v. 95, n. 33, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; KANIKADAN, A. Y. S. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional–bposo-96 e do modelo de competências do bem-estar–beo, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**, v. 12, n. 6, p. 598-621, 2006.

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.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman Editora, 2001.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. reimpr. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MATIAS-PEREIRA, J. **Administração pública: Foco nas Instituições e Ações Governamentais**. 5. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2018.

MIRANDA, M. V. V. J.; GONÇALVES, J. R.; COSTA, D. da. Organização administrativa: a evolução da administração pública e sua modernização até administração gerencial e o advento do princípio da eficiência. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Brasília, v. 11, n. 41, p. 88-107, 2020.

MOREIRA, A.Z.; PINTO, F. R. A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas Instituições de Ensino Superior. **XVI SEMEAD – Seminários em Administração**, São Paulo, out. 2013.

NEVES, T. S.; CAMPOS, L. de 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**, Itabira, v. 9, n. 5, p. e13952208, 2020.

NOGUEIRA, N. M.; CARDOSO, L. M. B. B.; CARNEIRO, M. P. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em uma instituição de ensino superior pública. *In: ENCONTRO DA ANPAD – EnANPAD*, 46., [online], 2022. **Anais [...]**. [S.l.]: EnANPAD, 2022.

ORNELL, F. *et al.* Medo pandêmico e COVID-19: carga e estratégias de saúde mental. **Brazilian Journal of Psychiatry**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 232-235, 2020.

PANDOLFI, G.; CAREGNATTO, M. I. M. Fatores que impactam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa do ramo financeiro de Caxias do Sul. **Revista Global Manager Acadêmica**, Caxias do Sul, RS, v. 3, n. 1, p. 149-168, 2014.

PAULA, M. V. de.; MARQUES, A. L.; BERALDO, D. F. A.; COUTO, L. C. do.; GONÇALVES, I. B.; GONÇALVES, V. B. 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**, Florianópolis, p. 139-161, 2022.

PEDROLO, E.; SANTANA, L. de L.; ZIESEMER, N. de B. S.; CARVALHO, T. P. de.; RAMOS, T. H.; HAEFFNER, R. Impacto da pandemia de COVID-19 na qualidade de vida e no estresse de docentes de uma instituição federal. **Research, Society and Development**, Itabira, v. 10, n. 4, 2021.

PEDROSO, B. **Possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida: análise dos instrumentos WHOQOL e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho.** Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas, SP, 2013.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. *In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (Org.). Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI.* Campinas, SP: Ipês, p. 197-206, 2010.

PEREIRA, C. R. Evolução da administração pública brasileira: patrimonialismo, burocracia, gerencialismo e seus desdobramentos. **Revista Portuguesa de Gestão Contemporânea**, v. 3, n. 01, p. 31-45, 2022.

PEREIRA, D. C.; ROCKENBACH, C. W. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Independência/RS. **Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização)** – Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação. Santa Rosa, 2014.

PIETRO, M. S. Z. D. **Direito Administrativo.** Porto Alegre: Grupo GEN, 2022.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. *In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R.*

(org.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, p. 85-104, 2005.

PIZZOLATO, B. P.; MOURA, G.L. de; SILVA, A. H. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. **Contribuciones a la Economía**, [S. l.], v. 4, p. 1-16, 2013.

PRAÇA, L. A.; OLIVEIRA, V. M. de. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, Curitiba, v. 2, n. 2, 2020.

QUEIROZ, F. L. V. de; CORREIA, A. M. M.; OLIVEIRA, R. M. A. de; SILVA, A. M. da; SOUSA, J. P. de. Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte. **Revista de Administração da UNIMEP**, Piracicaba, SP, v. 17, n. 1, p. 1-33, 2019.

REIS, G. B. dos.; PAIXÃO, M. V. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, Pelotas, v. 6, p. 199-208, 2022.

ROCHA, G. L. S. **Validação inicial de um questionário de qualidade de vida no trabalho adaptado para servidores de instituição federal de ensino superior brasileira**. Dissertação (Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) - Centro Universitário La Salle (UNILASALLE), Canoas, 2015.

ROSALINO, C. B.; BARDAGI, M. P. Percepções de funcionários de uma empresa de transporte urbano sobre qualidade de vida no trabalho. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, RS, Ano 2008/2, n. 29, p. 120-137, 2008.

SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública. **Revista Laborativa**, Campus de Assis, v. 3, n. 1, p. 1-18, 2014.

SCHUSTER, M. da S.; DIAS, V. da V. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 2, n. 1, p. 1-17, 2016.

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da Administração Pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, p. 347-369, 2009.

SILVA, C. A. da; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 29, p. 331-339, 2013.

SILVA, F. M. da; MELO, P. A. de. Universidade e compromisso social: a prática da Universidade Federal de Santa Catarina. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 10, 2010. Mar del Plata, 2010.

SILVA, M. S. da. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia: sentimentos do professor da educação básica**. Trabalho de Conclusão de Curso - TCC (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

SOUZA, I. M. de.; ANTUNES, T. C. M. Plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições federais de ensino superior. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU, 15., 2015, Mar del Plata. **Anais [...]**. Mar del Plata, 2015.

TIMOSSI, L. da S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. de. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Educação Física**, Maringá, PR, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 165-193, 2001.

UFTM (Brasil). Conheça a UFTM. **UFTM**, Uberaba, 2023a. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/institucional/conheca-a-uftm>. Acesso em: 04 jul. 2023.

UFTM (Brasil). Unidades Acadêmicas: Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais. **UFTM**, Uberaba, 2023b. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/ielachs>. Acesso em: 04 jul. 2023.

UFTM (Brasil). Unidades Acadêmicas: Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas. **UFTM**, Uberaba, 2023c. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/ictc>. Acesso em: 04 jul. 2023.

UFTM (Brasil). Teletrabalho. **UFTM**, Uberaba, 2023d. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/ultimas-noticias/3988-grupo-de-trabalho-multissetorial-prepara-minuta-que-ira-estabelecer-regras-e-orientacoes-para-o-teletrabalho>.

UFTM (Brasil). Teletrabalho. **UFTM**, Uberaba, 2023e. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/ultimas-noticias/4554-etapa-piloto-do-teletrabalho-na-uftm-iniciara-em-3-de-abril>.

USP – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola de Artes, Ciências e Humanidades; Secretaria de Saúde do Distrito Federal. Qualidade de vida. **5 passos para uma melhor qualidade de vida**: uma meta ao seu alcance (folder). São Paulo, 2013. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html.

VENCATO, V.; RIBAS, F. T. T. A percepção da qualidade de vida no trabalho em uma indústria de vidros. **Revista Global Manager Acadêmica**, Caxias do Sul, v. 2, n. 1, p. 1-19, 2013.

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

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**: A Qualidade de Vida no Trabalho. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Humans Relations**, [S.l.], v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO

Pesquisa - Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública.

Olá, somos pesquisadores do Programa de Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro e convidamos você a participar da pesquisa - Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública, que objetiva avaliar a percepção dos servidores docentes e técnicos-administrativos, efetivos, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE), acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT), na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).

*Obrigatório

1. Endereço de e-mail institucional. *

2. Se possuir interesse em nosso convite, por favor, leia e, caso esteja de acordo, *
consinta o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido a seguir:

Marcar apenas uma oval.

- Abrir o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
Pular para a seção 2 (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.)
- Não tenho interesse em participar

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Esclarecimento.

Convidamos você a participar da pesquisa "Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública", que tem como objetivo avaliar a percepção dos servidores docentes e técnicos-administrativos, efetivos, do Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS) e do Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE), acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT), na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).

Sua participação é importante, pois com o estudo da percepção dos servidores em relação à sua qualidade de vida no trabalho dentro da Universidade, será possível amadurecer o tema na academia, identificar os aspectos considerados satisfatórios e insatisfatórios sobre o assunto na visão do servidor e trazer indicadores para a Instituição analisada, a fim de contribuir com a implantação de um programa de QVT, objetivando maior satisfação e produtividade dentro do ambiente organizacional.

Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder ao questionário presente neste formulário (Google Forms), composto por 35 (trinta e cinco) questões, com tempo estimado de 20 (vinte) minutos, logo após sua manifestação de aceite.

O risco desta pesquisa é o de perda de confidencialidade, no entanto para minimizá-lo, tomaremos as seguintes providências: 1- você será identificado por um código numérico; 2- terão acesso aos seus dados somente a equipe da pesquisa; 3- análise e publicação dos seus dados serão de forma agregada (não individualizada); 4- os seus dados serão deletados da nuvem (Google Drive) assim que forem coletados. Não prevemos nenhum outro risco, mas caso apareça durante o desenvolvimento da pesquisa, as medidas necessárias serão tomadas para reduzir ou eliminar tal risco.

Os benefícios esperados com a sua participação nesta pesquisa são a possibilidade de identificar os aspectos considerados satisfatórios e insatisfatórios sobre o tema na visão dos servidores; traçar um diagnóstico comparativo sobre a percepção dos dois segmentos (docentes e técnicos-administrativos); sistematizar indicadores para a UFTM que poderão contribuir com a implantação de um programa de QVT; bem como o suprimento desse gap na Universidade; e, divulgar achados que agreguem ao amadurecimento do tema na academia.

Você poderá obter quaisquer informações relacionadas a sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo. Sua participação é voluntária, e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você não terá nenhum gasto por participar nesse estudo, pois qualquer gasto que você tenha por causa dessa pesquisa lhe será ressarcido. Você poderá não participar do estudo, ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento junto aos pesquisadores, ou prejuízo quanto à sua atividade na UFTM, para isso, basta enviar um e-mail para o pesquisador assistente da pesquisa. Você não será identificado neste estudo, pois a sua identidade será de conhecimento apenas dos pesquisadores da pesquisa, sendo garantido o seu sigilo e privacidade. Você tem direito a requerer indenização diante de eventuais danos que você sofra em decorrência dessa pesquisa.

Os seus dados serão utilizados especificamente para os objetivos dessa pesquisa. Caso haja interesse por parte dos pesquisadores em utilizar os seus dados para outros objetivos, você será novamente contatado e caso aceite, será solicitada a assinatura em um novo TCLE. Os dados obtidos nesse questionário serão copiados para uma planilha eletrônica e apagados na nuvem (Google Drive). Esses dados ficarão sob a responsabilidade dos pesquisadores em mídia física de acesso restrito e serão deletados após 5 anos da finalização dessa pesquisa.

CONTATO DOS PESQUISADORES:

Nome: Geoffroy Roger Pointer Malpass

E-mail: geoffroy.malpass@uftm.edu.br

Telefone: (34) 9 9803-1004

Endereço: Av. Randolpho Borges Júnior, 1400 – Univerdecidade – CEP: 38.064-200 – Uberaba/MG

Telefone: (34) 3700-6000

Nome: Josiane Pereira da Silva

E-mail: josiane.silva@uftm.edu.br

Telefone: (34) 9 8802-5388

Endereço: Rua Vigário Carlos, 100 – Abadia – CEP: 38.025-350 – Uberaba/MG

Telefone: (34) 3700-6992

Em caso de dúvida em relação a esse documento, favor entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, pelo telefone (34) 3700-6803, ou no endereço Av. Getúlio Guaritá, 159, Casa das Comissões, Bairro Abadia – CEP: 38025-440 – Uberaba-MG – de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h às 17h ou pelo e-mail cep@uftm.edu.br. Os Comitês de Ética em Pesquisa são colegiados criados para defender os interesses dos participantes de pesquisas, quanto a sua integridade e dignidade, e contribuir no desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Consentimento após esclarecimento.

Eu li o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e a quais procedimentos serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Concordo em participar do estudo “Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública”, e receberei uma cópia das minhas respostas pelo e-mail fornecido para respostas ao questionário.

3. Você consente participar da pesquisa?

Marcar apenas uma oval.

Eu consinto em participar da pesquisa

Não concordo

Informações sociodemográficas.

4. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Mulher Cisgênero
- Homem Cisgênero
- Mulher Transgênero
- Homem Transgênero
- Gênero Não-Binário
- Prefiro não responder
- Outro:

5. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Abaixo de 20 anos
- de 20 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 50 anos
- de 51 a 60 anos
- de 61 a 70 anos
- a partir de 71 anos

6. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- Viúvo (a)
- União Estável (registrada formalmente ou não)
- Separado (a)

7. Você possui alguma deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

8. Se sim, especificar qual deficiência; caso contrário, indicar "não se aplica". *

9. Considerando a sua renda familiar, você se encaixa em qual classe social? *

Marcar apenas uma oval.

Classe A (mais de R\$ 24.240,01)

Classe B (de R\$ 12.120,01 a R\$ 24.240,00)

Classe C (de R\$ 4.848,01 a R\$ 12.120,00)

Classe D (de R\$ 2.424,01 a R\$ 4.848,00)

Classe E (até R\$ 2.424,00)

10. Qual o seu grau de instrução (concluído) *

Marcar apenas uma oval.

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Técnico

Ensino Superior

Especialização (Lato-Sensu)

Mestrado

Doutorado

Pós-doutorado

Informações funcionais.

11. Tipo de vínculo institucional. *

Marcar apenas uma oval.

- Servidor público estatutário - carreira dos cargos técnico-administrativos em educação
- Servidor público estatutário - carreira do magistério superior

12. Tempo de serviço na Instituição. *

Marcar apenas uma oval.

- menos de 6 meses
- de 6 meses a 1 ano
- de 1 a 3 anos
- de 3 a 5 anos
- de 5 a 10 anos
- mais de 10 anos

13. Qual a sua unidade organizacional de lotação? *

Marcar apenas uma oval.

- Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais (IELACHS)
- Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE)
- Outros (para aqueles que atuam em cargo ou função de gestão que estão lotados em outra unidade organizacional)

14. Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
- Sim, entre 1 e 3 dias
- Sim, entre 4 e 15 dias
- Sim, mais de 15 dias até 6 meses
- Sim, de 6 meses a 1 ano
- Sim, acima de 1 ano

15. Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença NÃO relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
- Sim, entre 1 e 3 dias
- Sim, entre 4 e 15 dias
- Sim, mais de 15 dias até 6 meses
- Sim, de 6 meses a 1 ano
- Sim, acima de 1 ano

Questionário:

Todas as perguntas do questionário, dizem respeito aos seguintes termos: "O quanto você está satisfeito (...)":

16. D1.1 - Com o quanto recebe de rendimentos do trabalho na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

17. D1.2 - Com o quanto recebe de rendimentos, comparado com o quanto recebem seus colegas, em decorrência das atividades que desempenham?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

18. D1.3 - Com as formas de desenvolvimento na carreira (progressão por capacitação e mérito profissional)?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

19. D1.4 - Com os benefícios legais que você recebe (vale alimentação, vale transporte, adicionais e gratificações)?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

20. D2.5 - Com as ações de atenção e de atendimento à saúde e segurança do trabalho na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

21. D2.6 - Com a sua quantidade de horas trabalhadas por semana?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

22. D2.7 - Com a sua carga/sobrecarga e/ou complexidade das atividades de trabalho que tem que realizar?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

23. D2.8 - Com os recursos materiais e tecnológicos disponíveis para realizar o seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

24. D2.9 - Com as condições de saúde e segurança no trabalho (ruído, radiações, agentes químicos, físicos e biológicos), riscos psicossociais (estresse, assédio moral e/ou sexual), conforto e riscos de acidentes do seu ambiente e atividades de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

25. D2.10 - Com os equipamentos de proteção coletiva (sinalização de segurança, áreas de armazenamento, proteção de máquinas, proteção contra incêndios) e de proteção individual (óculos, luvas, máscaras, calçados, capacetes, roupas) disponibilizados pela Instituição para realizar o seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

26. D2.11 - Com o nível de cansaço (físico e/ou mental) que seu trabalho na Instituição lhe proporciona?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

27. D3.12 - Com a sua autonomia (oportunidade de tomar decisões) no seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

28. D3.13 - Com a importância das suas atividades de trabalho na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

29. D3.14 - Com a possibilidade/necessidade de desempenhar várias tarefas ou atividades além das previstas para o seu cargo?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

30. D3.15 - Com a avaliação que é feita do seu desempenho no trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

31. D3.16 - Com a responsabilidade que lhe é atribuída no desempenho do seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

32. D4.17 - Com as oportunidades de crescimento profissional na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

33. D4.18 - Com os cursos de capacitação, formação ou treinamentos oferecidos pela Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

34. D4.19 - Com os programas de incentivo à qualificação (bolsas de educação básica, graduação e pós-graduação) e os de capacitação e aperfeiçoamento e formação integral de servidores da Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

35. D5.20 - Com o respeito à diversidade racial, social, religiosa, sexual, etc. no seu trabalho na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

36. D5.21 - Com o seu relacionamento com seus colegas de trabalho na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

37. D5.22 - Com o relacionamento com sua (s) chefia (s) e direção na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

38. D5.23 - Com o comprometimento dos seus colegas com o trabalho na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

39. D6.24 - Com a Instituição, quanto ao respeito aos direitos do servidor (a)?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

40. D6.25 - Com a sua liberdade de expressão (com a oportunidade de expressar as suas próprias opiniões) no trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

41. D6.26 - Com as normas e regras do seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

42. D6.27 - Com o respeito a sua individualidade (temperamento, experiências, particularidades e outras características pessoais) no trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

43. D7.28 - Com os efeitos do seu trabalho na Instituição sobre sua vida familiar?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

44. D7.29 - Com os efeitos do seu trabalho na Instituição sobre suas atividades de lazer?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

45. D7.30 - Com seus horários de trabalho e de descanso?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

46. D8.31 - Em relação ao orgulho que sente diante do trabalho que realiza para/na Instituição?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
 Insatisfeito
 Indiferente
 Satisfeito
 Muito satisfeito

47. D8.32 - Com a imagem que a Instituição tem perante a sociedade?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

48. D8.33 - Com as contribuições e integração que a Instituição tem com a sociedade?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

49. D8.34 - Com a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão que a Instituição oferece à sociedade?

Marcar apenas uma oval.

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito satisfeito

50. D8.35 - Com a política de gestão de pessoas da Instituição?

Marcar apenas uma oval.

Muito insatisfeito

Insatisfeito

Indiferente

Satisfeito

Muito satisfeito