

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM FISIOTERAPIA

LÍVIA PIRES MARRA GRAFFITTI

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS: UM ESTUDO
COM TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

UBERABA

2023

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Fisioterapia, área de concentração Sistemas Cardiorrespiratório e Neurológico, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM e Universidade Federal de Uberlândia - UFU, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Fisioterapia.

Orientadora: Profa. Dra. Isabel Aparecida Porcatti de Walsh

UBERABA

2023

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

G766q Graffitti, Livia Pires Marra
Qualidade de vida no trabalho e fatores associados: um estudo com
trabalhadores de uma universidade pública / Livia Pires Marra Graffitti.
-- 2023.
75 f. : il., tab.

Dissertação (Mestrado em Fisioterapia) -- Universidade Federal do
Triângulo Mineiro, Uberaba, MG, 2023
Orientadora: Profa. Dra. Isabel Aparecida Porcatti de Walsh

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Universidades e faculdades. 3. Er-
gonomia. I. Walsh, Isabel Aparecida Porcatti de. II. Universidade Federal
do Triângulo Mineiro. III. Título.

CDU 331.101.4

LÍVIA PIRES MARRA GRAFFITTI

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS: UM ESTUDO COM
SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Fisioterapia, área de concentração “Avaliação e Intervenção Fisioterapêutica” (Linha de Pesquisa: Processo de Avaliação e Intervenção Fisioterapêutica do Sistema Musculoesquelético), da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, como requisito para obtenção do título de Mestre em Fisioterapia.

Uberaba, MG, 6 de outubro de 2023.

Banca Examinadora:

**Dra. Isabel Aparecida Porcatti de Walsh – Orientadora
Universidade Federal do Triângulo Mineiro**

**Dr. Maycon Sousa Pegorari
Universidade Federal do Triângulo Mineiro**

**Dra. Lays Pires Marra
Pesquisadora em Tecnologia da Saúde**

Documento assinado eletronicamente por **ISABEL APARECIDA PORCATTI DE WALSH**, **Professor do Magistério Superior**, em 29/11/2023, às 15:51, 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 **MAYCON SOUSA PEGORARI**, **Professor do Magistério Superior**, em 29/11/2023, às 16:48, 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 **Lays Pires Marra**, **Usuário Externo**, em 06/12/2023, às 11:09, 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.ufmt.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1141033** e o código CRC **C6B2018E**.

Dedico esse trabalho a meus filhos Francisco, Alice e Cecília que souberam superar os desafios do dia a dia, os momentos de minha ausência e de indisposição para brincadeiras tão natural de suas idades. Vocês alegram minha vida e me dão força para sonhar e não desistir, perseverar mesmo nos momentos difíceis e acreditar em tempos melhores!

AGRADECIMENTOS

A Deus, por abençoar todos os dias da minha vida, por iluminar meu caminho e me dar forças para seguir sempre em frente.

A minha querida psicóloga Sandra Rosa Gomes quem me deu um novo olhar e incentivou a trilhar novos caminhos, essa conquista não seria possível sem seu trabalho.

Aos meus pais, Jesus e Dalma, toda a gratidão pela vida, por sempre estarem presentes me amparando e me fortalecendo. Obrigada mãe, pelas suas incansáveis orações!

As minhas irmãs, Lilian e Lays, peças fundamentais para conclusão desse projeto, pela amizade, carinho e companheirismo de sempre; e pelas inúmeras ajudas sem vocês não teria conseguido, vocês me inspiram.

A minha orientadora professora Dra. Isabel Aparecida Porcatti de Walsh por me aceitar neste projeto e acreditar que seria capaz de concluí-lo com êxito. Obrigada pela compreensão e pela orientação assertiva e carinhosa durante o estudo.

Aos professores da pós graduação em fisioterapia da UFTM, em especial Marilita Falangola, Accioly, Luciane Aparecida Pascucci Sande de Souza, Luciana Fernanda Rodrigues Martinho Fernandes, Isabel Aparecida Porcatti de Walsh, Lislei Jorge Patrizzi Martins, Gustavo José, Luvizutto, Eduardo Elias Vieira Carvalho e Carlos Fernando Ronchi pelos ensinamentos passado nas ricas aulas das disciplinas do mestrado que ampliaram meus conhecimentos.

Ao Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho da UFTM, pela parceria e confiança no meu trabalho e coleguismo.

Ao professor Dr. Maycon Sousa Pegorari e a pesquisadora Dra. Lays Pires Marra, pelas valiosas sugestões prestadas no exame de qualificação.

Aos colegas do mestrado, pelas ricas trocas de experiências, apoio e convivência solidária. A tantos outros colegas, amigos e familiares que mesmo distantes torceram por mim.

Aos trabalhadores da UFTM, atores principais deste trabalho que colaboraram com a pesquisa. Espero que a ciência continue evoluindo a fim de proporcionar melhor qualidade de vida a todos vocês.

Lista de tabelas

Tabela 1-	Características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes. Uberaba-MG, 2023. N=488	38
Tabela 2-	Média dos cinco fatores da EAA-QVT. Uberaba-MG, 2023, N=488	39
Tabela 3-	Associação entre os fatores da QVT, características sociodemográficas e ocupacionais. Uberaba-MG, 2023, N=488	42
Tabela 4-	Modelo final de regressão linear das variáveis preditoras dos fatores da EAA-QVT. Uberaba-MG, 2023. N=488	44

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	TRABALHO	9
2.2	RELAÇÕES DE TRABALHO	9
2.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	12
2.4	PRINCIPAIS MODELOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	14
2.5	ERGONOMIA DA ATIVIDADE APLICADA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- EAA-QVT	17
2.6	INVENTÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- IA-QVT	20
	REFERÊNCIAS	22
	ARTIGO 1	29
	APÊNDICE A - Termo de consentimento livre e esclarecido	57
	APÊNDICE B - Termo de consentimento após esclarecimento	59
	APÊNDICE C - Dados sociodemográficos e ocupacionais	60
	ANEXO A - Qualidade de vida no trabalho	65

1 APRESENTAÇÃO

Sou fisioterapeuta, graduada pelo Centro Universitário do Cerrado Mineiro (UNICERP) em Patrocínio-MG em 2004, pós-graduada em Saúde Pública em 2006 (UNICERP), cursei Osteopatia estrutural pela Escola Brasileira de Osteopatia em Belo- Horizonte (EBOM) em 2010. Desde minha graduação a partir de 2005, trabalhei com fisioterapia geral voltada à saúde pública no município de Iraí de Minas, sendo concursada pela prefeitura municipal em 2009, com atuação voltada à reabilitação na Unidade Mista de Saúde Júlia Teresinha Amaral e também na atenção primária junto às UBS.

No ano de 2013 se iniciou um novo ciclo na minha vida profissional, onde tomei posse do concurso público na prefeitura Municipal de Patrocínio, trabalhei na atenção primária até 2019, ano que iniciou a pandemia da COVID-19 e o município de Patrocínio viu a necessidade de instaurar o Serviço de Atenção Domiciliar (SAD). Tive o privilégio de compor essa equipe pioneira do SAD em Patrocínio onde trabalho até os dias atuais.

Diante dos desafios de atuar na atenção terciária vi a necessidade em aprofundar meus conhecimentos, então conclui no ano de 2022 a pós-graduação em fisioterapia respiratória pela UNICERP.

Foi durante esse período de retomada aos estudos e pandemia, período de tantos temores e incertezas onde a maioria dos estudos eram on-line, que tive a oportunidade de cursar uma disciplina de Delineamento de Estudos e Análise Epidemiológica na Universidade de São Paulo (USP) como aluna especial no programa de mestrado, onde as aulas eram ministradas à distância, o que aguçou ainda mais minha sede de conhecimento e pesquisa. Porém, diante dos desafios da distância e a volta do ensino presencial, tive que recorrer a caminhos mais próximos da minha localidade e foi aí que iniciei os estudos como aluna especial no programa de mestrado da UFTM / UFU, em 2021 e no início de 2022 fui selecionada no processo seletivo como aluna regular do programa de pós-graduação stricto sensu desenvolvendo o estudo que será aqui apresentado

Sou casada e mãe de 3 filhos, pessoas essas que me inspiram a ser melhor a cada dia. É com muito entusiasmo e dedicação que faço o mestrado, que além de ser uma realização profissional é também uma realização pessoal por isso me dedico para executá-lo com excelência.

Pesquisar sobre QVT tem sido desafiador para mim, porém muito enriquecedor e prazeroso por se tratar de um tema amplo, complexo e multidisciplinar. Ingressar nessa pesquisa foi uma oportunidade que surgiu dentro da UFTM assim que iniciei como aluna regular no

programa de pós-graduação em fisioterapia. Um grupo de servidores formou um comitê de qualidade de vida no trabalho, identificando a necessidade de avaliar esse fator para formulação de políticas nesse sentido. Fui convidada a fazer parte, juntamente com minha orientadora professora Dra. Isabel Porcatti de Walsh ficando responsável pela parte quantitativa da pesquisa.

Nesse sentido, esta dissertação apresentará um referencial teórico e um artigo, abordando o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta pesquisa busca elucidar brevemente o trabalho e os tipos de vínculos empregatícios, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), principais modelos e instrumentos de avaliação de QVT de forma a adentrar no modelo de EAT_QVT a ser aprofundado, que é o modelo teórico metodológico adotado nesta pesquisa, objeto de estudo de (FERREIRA, 2012).

2.1 TRABALHO

A força de trabalho pode ser equiparada a uma mercadoria que é comprada e vendida numa relação capitalista onde o trabalhador vende sua força de trabalho e o empregador a compra (FARHADI *et al.*, 2021).

O trabalho na vida humana tem uma posição de destaque, seja por ser fonte de sobrevivência, fonte de prazer e satisfação também por ligar as expectativas de progresso com o desenvolvimento pessoal, além de ser visto como um desafio, o trabalho é uma forma de auto realização onde o ser humano passar maior parte do tempo da sua vida (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Contudo o trabalho também pode ser causa de sofrimento, risco e adoecimento quando as condições de trabalho são insalubres e perigosas ou por motivos organizacionais, fatores estressantes do trabalho como excesso de cobrança, vínculos pobres de trabalho com instabilidade, a percepção dos trabalhadores e suas experiências no ambiente de trabalho podem interferir de forma positiva ou negativa no seu desempenho, satisfação e condições de saúde do trabalhador (FERREIRA, 2015; ILO, 2019; SANTANA *et al.*, 2020).

O trabalho e o rendimento é um dos principais indicadores socioeconômico e está intimamente relacionado a saúde em geral uma vez que o processo saúde-doença se produz e distribui na sociedade mediante fortes processos de determinação social, econômica, cultural, ambiental, política, etc. (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, 2020).

Para se pensar em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), se faz necessário discorrer sobre as relações de trabalho e o que se entende como trabalhador.

2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalhador é todo homem ou mulher que exerça um trabalho, seja uma atividade econômica remunerada em dinheiro ou outras formas não monetárias ou sem remuneração, benéfico ou de cooperativismo ou ainda, como aprendiz ou estagiário, para sustento próprio ou de seus dependentes, qualquer que seja a maneira que estão inseridos no mercado de trabalho nos setores formais ou informais da economia (ALMEIDA; LIMA, 2018). Adicionalmente, todos que exercem trabalho doméstico, avulso ou agrícola, os autônomos, os servidores públicos, e os proprietários de micro e pequenas unidades de produção devem ser classificados como trabalhadores. Ainda podem ser incluídos no grupo de trabalhadores aqueles que estão, definitiva ou temporariamente, afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria ou desemprego (IBGE, 2020).

Dentro desse universo do trabalho temos variados tipos de vínculos empregatícios regulados de diferentes formas e com diferentes características dentre eles: trabalhador terceirizado, trabalhador CLT, estagiário, jovem aprendiz, trabalhador autônomo, teletrabalho, servidor público e servidor estatutário.

É através do contrato de trabalho que se estabelece o vínculo empregatício entre o empregado e o empregador. Esse contrato formaliza a relação empregatícia entre as duas partes, o empregador e o trabalhador. Foi através da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) em 1943 com o Presidente Getúlio Vargas que os direitos trabalhistas foram inseridos definitivamente na legislação do país, e garantiu ao trabalhador vários direitos como 13º salário, FGTS, férias remuneradas, descanso semanal de 2 dias, salário mínimo, tempo de máximo de trabalho de 8 horas diária, pagamento de 50% de horas extras trabalhadas (BATISTA, 2021; BRASIL, 1998).

Existem várias modalidades de vínculos empregatícios que são acordos específicos de variados tipos de trabalho com regras pré-estabelecidas regidas pela legislação trabalhista, que são firmados por contratos e concursos público. Os contratos podem ser de vários tipos como por tempo determinado, por tempo indeterminado, contrato de trabalho eventual, contrato de estágio, contrato de experiência e contrato de tele trabalho (HAKANEN *et al.*, 2019; SANO *et al.*, 2020).

Já os servidores públicos e os servidores estatutários são as modalidades de vínculos de trabalho de cargos públicos aderidos por meio de concursos públicos, o regime estatutário é reservado para cargos públicos federais regidos por estatuto próprio que não é a CLT isso também vale para os servidores públicos (ALFREDO, 2021). Já o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos se trata de um conjunto de princípios e regras que contém deveres, direitos, diretrizes e normas de conduta que regularizam o vínculo entre o servidor Público e o Poder

Público vigente hoje no Brasil, teve início com a Constituição Federal de 1988, mais precisamente, em seu art. 39, que prevê: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.” (Brasil, 1998). Uma das garantias mais importantes dentro do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos é a estabilidade (ALMEIDA; LIMA, 2018).

O tele trabalho, também conhecido como trabalho remoto, está ganhando popularidade e se tornando uma característica comum no mercado devido não apenas aos avanços da tecnologia digital, mas também às mudanças de atitudes em relação onde e quando o trabalho deve ser realizado e como o desempenho deve ser medido (RODRÍGUEZ-MODROÑO; LÓPEZ-IGUAL, 2021). É uma categoria de trabalho a distância, regulamentado em 2017, por meio da Lei 13.467/201, Art. 75 -B da CLT nova reforma trabalhista L13467 (CHIAVEGATTO; ALGRANTI, 2013; LAVINAS *et al.*, 2000).

Apesar dos esforços da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e o Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho (Fonset) e a colaboração do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), para ampliar e fortalecer os dados sobre o trabalho, principalmente no tocante à parcela da sociedade que estão no trabalho informal, além de aumentar a produção de indicadores capazes de refletir o real cenário do binômio saúde-trabalho no Brasil, esses dados ainda são frágeis e de difícil acesso (CHIAVEGATTO; ALGRANTI, 2013).

O Trabalho informal surgiu nos países subdesenvolvidos em 1970 e se espalhou como uma tendência global atualmente também chamado de trabalho atípico, situação de instabilidade essa que coloca o trabalhador entre o desemprego e o emprego. Isso se deve a três fatores: aumento da mão de obra principalmente nos países subdesenvolvidos, uma demanda baixa de mão de obra não especializada no trabalho manual de funções rotineiras e incapacidade do governo nos desafios da economia de fazer políticas que priorizem o pleno emprego (BENANAV, 2021).

Os tipos de contrato de trabalho, trabalho atípico, as condições físicas e psicossociais de trabalho o capital social e bem-estar possuem relações diretas com absenteísmo no trabalho e consequentemente refletem na QVT (KWON, 2020). Os fatores de ajuste organizacional, suporte organizacional, papel da equipe e satisfação no trabalho se mostraram importantes para proporcionar QVT, assim como a estabilidade, retenção e motivação da equipe fato esse constatado na pesquisa de (COWIN; MORONEY, 2018).

No momento econômico atual frente ao número elevado de desempregados no país, a instabilidade de empregos, aumento da competitividade, jornadas extensas de trabalho sem intervalos adequados para descanso aumento das pressões pelo tempo e alcance de metas com as taxas de trabalho informal aumentando dentre outros fatores que colocam o trabalhador numa situação desfavorável de risco à saúde e medo do desemprego (SANTANA *et al.*, 2020).

Em resposta ao aumento dos acidentes de trabalho, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho precarizado, aumento do absenteísmo, um novo olhar surge voltado para a saúde do trabalhador, com foco na prevenção e na promoção à saúde o que justifica a importância de um diagnóstico preciso da situação do trabalhador assim como um planejamento adequado, desta forma pesquisas (BRAGARD *et al.*, 2012; LUZ *et al.*, 2019; MONTAÑEZ-HERNÁNDEZ *et al.*, 2020; OLIVEIRA *et al.*, 2023; SANCHEZ *et al.*, 2019) comprovam os vários fatores como saúde física, estado psicológico, questões ambientais, questões organizacionais que afetam de forma direta ou indireta a QVT.

Pelo fato da QVT ser a principal variável do presente estudo, se faz necessário conceitua-la, bem como indicar as várias possibilidades para mensurá-la.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O tema QVT é amplo e complexo, com várias áreas de atuação que abrange a saúde física, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e relação com as características ambientais dentre outras variáveis (RUTHERFORD; BOEHNKE, 2022).

O conceito de QVT traz em si aspectos de satisfação e motivação além de saúde e segurança no trabalho buscando novas formas de organizar o trabalho tendo em vista a perspectiva do trabalhador sobre seus problemas e dificuldades nas relações tanto interpessoais quanto de trabalho (ALVES, 2010).

A fim de apresentar o tema QVT segue uma breve explanação do seu contexto histórico, pois seu enfoque vem modificando juntamente com as mudanças que ocorrem nas condições de trabalho inerente a cada época da história.

Eric Trist e seus colaboradores deu início aos primeiros estudos sobre QVT, em 1950, no Instituto Tavistock em Londres, com base na análise e reestruturação das tarefas, com o olhar voltado para relação indivíduo-trabalho e organização com objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa (ANTLOGA *et al.*, 2020, PACHECO; FERREIRA, 2020).

Na década de 70 os trabalhos de Walton (1973) ganham destaque com uma proposta de conciliar produtividade e satisfação dos trabalhadores, a qualidade de vida no trabalho é vista

como o equilíbrio entre o trabalho e a vida do trabalhador e o fator organização tem um papel fundamental, o modelo de QVT de Walton, ainda bastante utilizado e referenciado na literatura (ANTLOGA *et al.*, 2020, BRUSIQUESE *et al.*, 2017, FERREIRA, 2008). Porém tanto o modelo de Walton como outros vários modelos clássicos de QVT (PEDROSO; PILATTI, 2009) o trabalhador não tem autonomia nas tomadas de decisões e sua visão é secundária, ou seja, o trabalhador tem que se ajustar ao ambiente de trabalho (ANTLOGA *et al.*, 2020).

Historicamente dois marcos cruciais para a história da QVT: a primeira Guerra Mundial, que conduziu a mudanças nas relações trabalhistas em função de fatores políticos, econômicos e sociais que levaram à necessidade de alterações nas relações de produção e trabalho. O segundo momento foi a reestruturação produtiva, fenômeno este caracterizado pela introdução de novas tecnologias com automação do trabalho e formas rígidas e dominantes de gestão do trabalho com a visão voltada para a otimização da produção com aumento das pressões por produção (FERREIRA, 2008, PACHECO, 2011). A reestruturação produtiva foi marco da formação de uma nova configuração econômica, social e política que se contrapôs ao modelo taylorista/fordista.

Por esse prisma a reestruturação produtiva é um núcleo temático que inaugura importantes aspectos das relações de trabalho e que implicam a QVT, dentre eles, os que expressam sentimentos de bem-estar e de mal-estar no trabalho. Essas percepções estão intimamente ligadas aos estudos propostos por Ferreira (2012). Dentre todos os efeitos trazidos pela reestruturação produtiva sobre os trabalhadores como intensificação do trabalho, burnout, precarização do trabalho, estresse, mal-estar, entre outros vêm ganhando destaque tendo em vista os seus impactos negativos para a saúde física e mental dos trabalhadores e, consequentemente, para as organizações. Diante desse contexto, a temática qualidade de vida no trabalho, mesmo sendo estudada há algumas décadas, é ainda atual e sua busca tem se tornado estratégica seja nas instituições públicas seja nas empresas privadas (PACHECO; FERREIRA, 2020).

Assim, o tema QVT abarca diversas variáveis, como enriquecimento do cargo; motivação; satisfação; comprometimento; atividades de lazer, físicas e culturais; práticas assistencialistas; atitudes; saúde; condições, organização e relações de trabalho; segurança e higiene no trabalho; conciliação dos interesses dos indivíduos e indicadores empresariais, conforme cada modelo de determinantes e indicadores criado por diversos pesquisadores da área de QVT (FERREIRA, 2011).

Vários indicadores são usados para medir a qualidade de vida no trabalho, o absenteísmo e o presenteísmo é um deles usado não apenas na relação entre saúde e qualidade de vida como também para quantificar a saúde funcional do trabalhador (KWON, 2020).

Além desses indicadores outros que merecem destaque são os tipos de contrato de trabalho, trabalho atípico, esforço e recompensa, capital social e bem-estar mostraram relação direta na ocorrência de absenteísmo e presenteísmo no estudo de Kwon (2021), que também revelou que a interação destes indicadores relacionados ao capital social e políticas públicas sociais e de saúde tiveram efeitos moderadores em nível individual e absenteísmo ou seja políticas previdenciárias e vínculos sociais diminuem o risco de absenteísmo causado por ambientes de trabalho vulneráveis, mas também pioram as lacunas na capacidade de enfrentamento dos trabalhadores com contrato sem termo e padrão de trabalho atípico.

2.4 PRINCIPAIS MODELOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Os instrumentos utilizados de QVT são ferramentas capaz de representar sob a forma numérica (análise quantitativa) as medidas de QVT entre trabalhadores ou grupos. Porém, não se pode perder de vista que QV/QVT é uma teoria construída a partir de elementos conceituais ou subjetivos, não baseados em evidências empíricas que impede que seja diretamente medido (ALVES, 2010, FERREIRA, 2015, DETONI, 2001, SILAROVA *et al.*, 2022). Dessa forma há vários instrumentos que utilizam da análise qualitativa dos dados para medir a QVT ou até mesmo as duas formas de maneira complementar como no modelo proposto por (FERREIRA, 2008).

Na literatura vemos que não há um consenso das definições e medições de QVT (SILAROVA *et al.*, 2022), desta forma conhecer os modelos clássicos de QVT e seus respectivos autores é essencial para a escolha de uma metodologia mais adequada aos objetivos dos formuladores de políticas e empregadores de como melhorar a QVT.

- a) Modelo de Walton (1974) trabalha com oito critérios para identificar a QVT, que são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida (DETONI, 2001; PILATTE; PEDROSO, 2009; WALTON, 1973);
- b) Modelo de Hackman e Oldham (1975) tem como indicadores de qualidade de vida a variedades de tarefas, identidade da tarefa, autonomia e feedback, este modelo pauta na

responsabilidade da gestão mostrar ao funcionário a importância desses indicadores citados acima na qualidade de vida dos trabalhadores (ALVES, 2010; PEDROSO; PILATTI, 2009);

c) Modelo de Westley (1979) esse modelo aponta quatro categorias de problemas que afetam a qualidade de vida no trabalho que são: injustiça, insegurança, isolamento e anomia, esse modelo propõe ações de humanização do trabalho (Pedroso; Pilatti, 2010);

d) Modelo de Davis e Werther (1983) Nesse modelo a QVT sofre influência de quatro fatores que são: supervisão, condições de trabalho, pagamento e benefícios e projetos de cargos, onde o trabalhador está mais influenciado com o projeto de cargo assim o autor divide o projeto de cargo em 3 níveis que são o organizacional, comportamental e ambiental, o objetivo do autor é chegar a cargos produtivos e satisfatórios que tragam qualidade de vida ao trabalhador (PEDROSO; PILATTI, 2010);

e) Modelo de Nadler e Lawler (1983) este modelo vê o trabalhador como parte integrante da empresa e não apenas como simples executores de tarefas levando em consideração a participação nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas, grupos de trabalhos autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora no ambiente de trabalho (ALVES, 2010);

f) Modelo Huse e Cummings (1985) este modelo é caracterizado por prezar o envolvimento dos trabalhadores, trabalho e organização, resultando em três aspectos vitais para QVT, que são: o bem-estar do trabalhador, eficácia organizacional e participação de todos os envolvidos no processo decisório (ALVES, 2010);

g) Modelo de Siqueira e Coletta (1989) este modelo tem como indicadores determinantes o próprio trabalho, relações interpessoais com colegas e chefia, política de recursos humanos e empresa (Alves, 2010);

h) A escala do tipo Likert é o instrumento mais usado pelos pesquisadores para medida da QVT dentre vários outros modelos existentes, podem ser de seis ou onze pontos e as respostas variam de concordo totalmente a discordo totalmente ou nenhuma ou mínima importância a total ou máxima importância, essas são opções de respostas à várias questões que facilita o respondente de expressar sua opinião em cada item que compõe o instrumento (ALVES, 2010).

A seguir será apresentado um breve resumo dos principais instrumentos utilizados para mensurar qualidade de vida no trabalho:

- a) Medical outcomes study short – form health survey (SF-36): se trata de uma escala genérica, é utilizada internacionalmente para mensurar qualidade de vida relacionado à saúde, ela investiga 8 dimensões que são: funcionamento físico, limitações causadas por problemas físico e emocionais, funcionamento social, saúde mental, dor, vitalidade e as percepções da saúde em geral (ALVES, 2010; LIEM *et al.*, 2007);
- b) Occupational Stress Indicator (OSI): esse instrumento é composto por 167 itens agrupados em 25 fatores que mede a qualidade de vida no trabalho através do grau de satisfação em aspectos psicossociais do trabalho (COOPER *ET AL.*, 1994; KIRKCALDY; COOPER, 2018);
- c) Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT): é um instrumento auto avaliativo de carácter preditivo sobre a saúde e a capacidade do trabalhador para o trabalho (LINHARES *et al.*, 2019);
- d) Questionário S20/23: Mede a qualidade de vida no trabalho através do grau de satisfação em cinco dimensões que são 1. Satisfação com a supervisão; 2. Satisfação com o ambiente físico de trabalho; 3. Satisfação com benefícios e política 4. Satisfação intrínseca do trabalho e 5. Satisfação com a participação (ALVES, 2010);
- e) Questionário de medida de satisfação no trabalho (QSMT): esse instrumento utiliza de 7 fatores para medir a qualidade de vida no trabalho de acordo com o grau de satisfação dentro desses fatores que são: satisfação geral; desgaste físico e psicológico; status da função; localização da empresa; benefícios compensadores; reconhecimento e desenvolvimento pessoal. É um questionário construído e validado no Brasil (HORA *et al.*, 2018; MARTINS; SANTOS, 2006)
- f) Índice de Satisfação Profissional (ISP) ou Sickness Impact Profile (SIP): esse instrumento é baseado em 6 dimensões para medida que são: status profissional, requisitos de trabalho, normas organizacionais, remuneração, interação e autonomia. É composto por duas partes, a primeira parte do questionário é através de comparações pareadas entre a situação atual do trabalho com a medida da expectativa já a segunda parte é uma escala do tipo likert que mede o nível de satisfação (SCHMIDT *et al.*, 2008);
- g) EuroQol (EQ-5D): é um instrumento amplo que abrange vários aspectos do estado de saúde, é baseado em cinco fatores que são: mobilidade, cuidados próprios, atividade habitual, dor/desconforto e ansiedade/depressão. Cada um desses 5 fatores são graduados de 1, 2 e 3 que corresponde 1= sem problemas, 2= algum problema, 3= problema grave, Além de utilizar também a escala analógica visual (EVA) onde o

trabalhador gradua seu estado geral de saúde de 0 (pior imaginável) a 100 (melhor estado) (GOTTSCALK *et al.*, 2022);

h) Quality of Well-Being Scale Self-Administered (QWB): é um instrumento genérico, requer entrevistador treinado pelo fato de ser um questionário longo e complexo, é construído baseando em 3 fatores que são: mobilidade, atividade física e atividade social, além desses inclui uma lista de sintomas e problemas referentes a qualidade de vida relacionado a saúde. Sua pontuação varia de 0 a 1 e a avaliação é sempre referente aos seis últimos dias (ESKRIDGE *et al.*, 2022);

i) Perfil de Saúde de Nottingham (PSN): se trata de uma escala genérica que avalia qualidade de vida relacionada a saúde, é constituída por 38 itens separados em 6 fatores que são: nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas. Sua pontuação é feita de acordo com a soma do escore total que indica quanto maior esse escore pior é a percepção do indivíduo em relação à qualidade de vida relacionada à saúde (ALVES, 2010).

Observa-se uma grande variedade de instrumentos psicométrico de QVT na literatura, cada um apresenta suas peculiaridades com diferentes focos de investigação, diferentes indicadores determinantes assim como diversas metodologias. Porém todos modelos clássicos de QVT o trabalhador não tem autonomia nas tomadas de decisões e sua visão é secundária, ou seja, o trabalhador tem que se ajustar ao ambiente de trabalho em função do aumento da produtividade (ANTLOGA *et al.*, 2020; PEDROSO; PILATTI, 2009).

A escolha de um instrumento deve ser pautada na proposta da investigação, deve também levar em consideração a língua e/ou cultura que o estudo será realizado procurando sempre a existência de uma versão apropriada para o local de estudo, é importante avaliar a confiabilidade e validade das propriedades psicométricas para ter fidedignidade no resultado da pesquisa, outro fator para se avaliar na escolha de um instrumento é se tem boa consistência interna, validade e confiabilidade teste-reteste (ALVES, 2010).

Essa pesquisa foi desenvolvida seguindo o modelo teórico-metodológico da Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho EA-QVT, que tem como peculiaridade e diferencial uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores, desenvolvida por Ferreira (2008) e utiliza como instrumento psicométrico o Inventário de Avaliação de qualidade de Vida no Trabalho IA-QVT.

2.5 ERGONOMIA DA ATIVIDADE APLICADA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO- EAA-QVT

Esse modelo teórico metodológico foi proposto por Ferreira *et al.* (2009), e vem se estruturando na área das ciências do trabalho como um instrumento eficaz para mensurar e compreender o trabalho e transformá-lo, uma vez que fornece subsídios para identificação das fontes de mal-estar no trabalho que são as representações negativas das vivências no trabalho que caracteriza baixa qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento uma vez identificado permite intervir para que consolide as fontes de bem-estar no trabalho que são as representações positivas do trabalho que leva a prevenção de agravos à saúde e promoção da qualidade de vida no trabalho, isto com base na percepção do trabalhador (FERREIRA, 2015). Esse modelo tem como fundamento a Ergonomia da Atividade de origem franco-belga (GUÉRIN *et al.*, 2021). Esse que contrapõe aos modelos assistencialistas de caráter de “restauração corpo-mente” com intuito alavancar a produtividade e incrementar a resiliência dos trabalhadores, de cunho “paliativo”, a perspectiva é fazer a gestão do estresse, de seus efeitos, e não agir nas causas que estão na origem dos agravos à saúde dos trabalhadores (FERREIRA, 2012). O modelo EAA-QVT propõem uma ampliação do campo de contribuição e análise da abordagem de QVT com um olhar mais preventivo com foco no trabalhador não como uma peça de ajuste ao trabalho mais como este determinando o trabalho, ou seja, voltado para a singularidade do ato de trabalhar de cada ser humano em contextos assemelhados ou diferentes (FERREIRA, 2008; FERREIRA *et al.*, 2009).

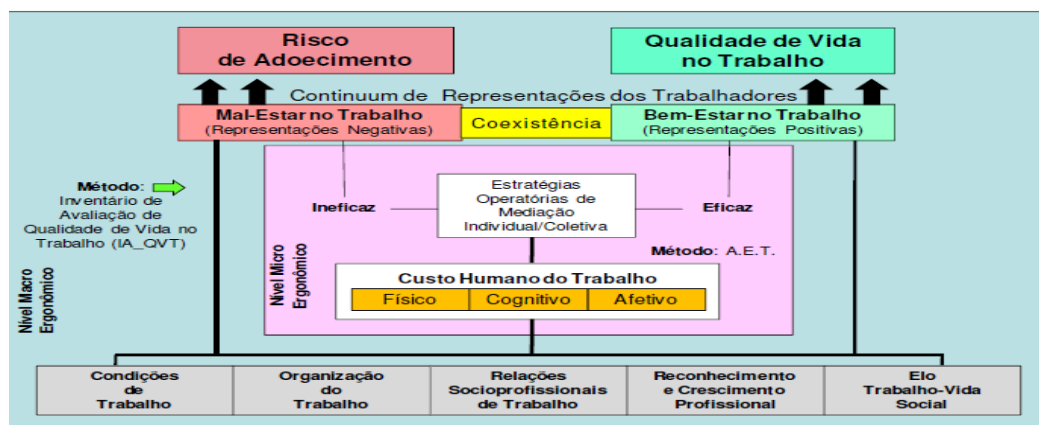
Algumas características importantes da Ergonomia da Atividade que qualificam como uma área científica para atuar na QVT, como:

- (a) o seu caráter multidisciplinar e aplicado; (b) o fato de focar no bem-estar dos trabalhadores e na eficácia dos processos produtivos; (c) o pressuposto de adaptação do contexto de trabalho a quem nele trabalha; (d) a transformação dos ambientes de trabalho, buscando conforto e prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores; e (e) o fato de seu próprio objeto de estudo, análise e intervenção estar focado na interação entre os indivíduos e um determinado contexto de trabalho com base numa situação-problema (FERREIRA, 2008; FERREIRA, 2011).

Para melhor compreensão deste modelo serão apresentadas as figuras 1 e 2:

Figura 1 – Modelo teórico-descritivo de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

(QVT): níveis analíticos, fatores estruturadores e método



Fonte: Ferreira, 2009

Figura 2 - Cartografia psicométrica do IA_QVT

0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	Tendência negativa 4-4,9	Tendência positiva 5-5,9	6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Mal-estar intenso		Mal-estar moderado		Zona de transição		Bem-estar moderado		Bem-estar intenso	
Mal-estar dominante				Zona de transição		Bem-estar dominante			
Resultado negativo que evidencia a predominância de mal-estar no trabalho Risco de adoecimento				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de bem-estar no trabalho. Promoção de saúde			

Fonte: Ferreira, 2012

Conforme ilustra a Figura 1 o modelo teórico-descriptivo da EAA_QVT apresenta dois níveis analíticos distintos e complementares – macro ergonômico e micro ergonômico. Estes dois níveis produzem dois espectros de análises interdependentes em QVT e possibilitam intervenções mais bem fundamentadas, tanto conceitual quanto metodologicamente. A figura 2 ilustra a cartografia psicométrica do IA-QVT, que permite quantificar a presença de mal-estar, bem-estar e a zona de transição, conforme a análise dos fatores.

No nível macro ergonômico, permite identificar a QVT segundo uma zona de representações de experiências e sentimentos positivos e/ou negativos dos trabalhadores, onde a coexistência dos dois indica zona de transição e a vivência duradoura de bem-estar indica a presença de QVT da mesma forma que o predomínio de vivências negativas, ou seja, predomínio de mal-estar configura ausência de QVT e risco de adoecimento. É importante ter

a clareza que as representações de bem-estar e de mal-estar no trabalho possuem uma oscilação própria a exemplo de um pêndulo essa dinâmica oscila de um eixo de risco de adoecimento a promoção da saúde entre esses dois eixos extremos há o *continuum* que é a zona intermediária, onde coabita sentimentos positivos e negativos assim não há uma demarcação precisa de onde começa e onde termina os sentimentos de bem-estar e mal-estar (FERREIRA, 2011).

Os fatores estruturadores de QVT que estão na origem das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho são transversais para interpretação da questão QVT nas organizações. Cada fator é composto por vários itens em forma de perguntas contidas no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida (IA-QVT), instrumento este utilizado para o diagnóstico macro ergonômico. Se há um predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, existe QVT; se o contrário ocorre, visualiza-se mal-estar no trabalho e possível risco de adoecimento. Assim, o nível macro ergonômico avalia as representações dos trabalhadores relacionadas aos fatores estruturantes de QVT (FERREIRA, 2009; FERREIRA, 2011).

O nível micro ergonômico é uma investigação mais minuciosa e detalhada dos fatores da QVT que investigada o impacto dos fatores estruturantes do modelo com a forma que os trabalhadores lidam com as exigências do contexto de trabalho é uma investigação qualitativa e é baseada em duas dimensões: Custo Humano do Trabalho (CHT) e Estratégia de Mediação Individual e Coletiva (EMIC) (FERREIRA, 2011).

Assim para análise do nível micro ergonômico as EMIC utilizadas pelos trabalhadores são eficazes, há vivências de bem-estar e, portanto, de QVT; se o contrário acontece, se as EMIC que os trabalhadores utilizam para lidar com o CHT são ineficazes, há vivência de mal-estar no trabalho e, conseqüentemente, risco de adoecimento e de acidentes e, portanto, ausência de QVT. Para realização do diagnóstico micro ergonômico o método utilizado é o da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) (GUÉRIN *et al.*, 2021).

Este modelo foi escolhido para nortear e fundamentar esta pesquisa pelo fato de: apresentar de forma explícita as dimensões analíticas, essenciais, que estão presentes nos contextos de trabalho; orientar o processo de diagnóstico sobre a temática QVT; articular a pesquisa (diagnóstico com fundamentos científicos) e a intervenção nas organizações; identificar as principais variáveis a serem examinadas nos contextos de trabalho; e analisar, sob a perspectiva dos trabalhadores, as possíveis interações destas variáveis para o diagnóstico dos problemas encontrados que prejudicam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações (FERREIRA, 2012).

2.6 INVENTÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - IA - QVT

Trata-se de um instrumento de pesquisa validado que foi desenvolvido por FERREIRA (2009) de natureza quantitativa e qualitativa. Esse instrumento de avaliação utiliza dos principais princípios de QVT presentes na literatura, porém com uma abordagem subjetiva voltada para o olhar do trabalhador e também específico para avaliação de organizações públicas o que faz dele um instrumento estratégico para avaliação da QVT.

O uso do inventário permite um diagnóstico rápido e claro de como os trabalhadores avaliam a QVT na instituição na qual trabalham, gera subsídios fundamentais para formulação de políticas de QVT com base nas reais dificuldades dos trabalhadores além de monitorar longitudinalmente a evolução da QVT na instituição.

A parte quantitativa do IA-QVT é constituída por 61 questões do tipo likert, essas questões constituem itens dos cinco fatores que estruturam o modelo de EA-QVT que são os seguintes:

Fator 1: Condições de Trabalho: Expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído de 12 itens.

Fator 2: Organização do Trabalho: Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 9 itens.

Fator 3: Relações Socioprofissionais: Interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 16 itens.

Fator 4: Reconhecimento e Crescimento Profissional: Expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 14 itens

Fator 5: Elo Trabalho-Vida Social: Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 10 itens (ANTLOGA *et al.*, 2014; FERREIRA, 2011, p. 185).

A parte qualitativa do inventário é composta por quatro questões abertas: 1. “Em minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...”; 2. “Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais bem-estar é...”; 3. Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais mal-estar é...”; 4. “Comentários e sugestões” (FERREIRA, 2011).

Com base nesta perspectiva de avaliar QVT focado no trabalhador como peça fundamental do trabalho, foi escolhido este modelo teórico metodológico da EAA-QVT assim como instrumento de avaliação o IA-QVT para desenvolver esta pesquisa, por ser adequarem melhor ao objetivo da pesquisa e por se tratar de instrumento que possui rigor científico e é validade (FERREIRA, 2011).

REFERÊNCIAS

- ALFREDO, Fernanda Acypreste. Regime jurídico único dos servidores públicos com ênfase na estabilidade. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) -- Faculdades Doctum de Serra, Serra, ES, 2010. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3797/1/REGIME%20JUR%c3%8dDICO%20%c3%9aNICO%20DOS%20SERVIDORES%20P%c3%9aBLICOS%20....pdf>. Acesso em: 30 març. 2023
- ALMEIDA, Junior Cesar de; LIMA, Isaura Alberton de. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, Curitiba, PR, v. 7, n. 1, p. 2-28, 2018. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbpd/article/view/5679/4872>. Acesso em: 4 mai. 2023.
- ANTLOGA, Carla Sabrina; CARMO, Marina Maia do; KRÜGER, Larissa. Qualidade de vida no trabalho em um instituto de pesquisa brasileiro. **Psicologia Revista**, Perdizes, SP, v. 29, n. 1, p. 83-108, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/38571/33342>. Acesso em: 30 jan. 2023.
- ALVES, Everton Fernando. Qualidade de vida no trabalho: considerações sobre os indicadores e instrumentos de medidas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, PR, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/download/690/615>. Acesso em: 30 març. 2023.
- BENANAV, Aaron. As origens da informalidade: a OIT no limite do conceito de desemprego. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, SP, v. 3, e021007, 2021. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/15818/10691>. Acesso em: 25 abr. 2023
- BERNUZZI, Chiara; SOMMOVIGO, Valentina; SETTI, Ilaria. The role of resilience in the work-life interface: a systematic review. **Work, Amsterdam**, v. 73, n. 4, p. 1147-1165, 2022. Disponível em: <https://content.iospress.com/download/work/wor205023?id=work%2Fwor205023>. Acesso em: 25 abr. 2023.
- BOLIBAR, Mireia et al. Emprego precário e estresse: a personificação biomédica dos fatores sociais. Protocolo de estudo do projeto PRESSED. **Frontiers in Public Health**, Switzerland, v. 9, 649447, 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8042135/pdf/fpubh-09-649447.pdf>. Acesso em: 4 fev.2023.
- BRAGARD I, DUPUIS G, RAZAVI D, REYNAERT C, ETIENNE AM. Quality of work life in doctors working with cancer patients. **Occupational Medicine**, London, v. 62, n. 1, p. 34-40, 2012. Disponível em: <https://academic.oup.com/occmed/article-pdf/62/1/34/4306815/kqr149.pdf>. Acesso em: 22 març. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 85/2015 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília, DF: Senado Federal, Secretaria de

Editoração e Publicações; Coordenação de Edições Técnicas, 2015. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/508200/CF88_EC85.pdf. Acesso em: 4 dez. 2022.

BRUSIQUESE, Romildo Garcia; FERREIRA, Mário César; PACHECO, Veruska Albuquerque. Percepção de QVT em agência reguladora de serviços. **Trabalho (En) Cena**, Palmas, TO, v. 2, n. 2, p. 70-82, 2017. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4016/12176>. Acesso em: 25 abr. 2023.

CHIAVEGATTO, Claudia Vasques; ALGRANTI, Eduardo. Políticas públicas de saúde do trabalhador no Brasil: oportunidades e desafios. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 11-30, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/hkKfk8FVkw7hP9NYMdrLD8f/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 abr. 2023.

COOPER, Cary.; KIRKCALDY, Bruce ; BROWN, Jennifer. Um modelo de estresse no trabalho e saúde física: o papel das diferenças individuais. **Personality and Individual Differences**, Oxford, US, v. 16, n. 4, p. 653-655, 1994. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0191886994901945/pdf?md5=a96a943aa0ea30d4403888dcb1280b95&pid=1-s2.0-0191886994901945-main.pdf>. Acesso em: 30 març. 2023.

DETONI, Dimas José. Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústrias. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) -- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/79666/184613.pdf?sequence=1>. Acesso em: 4 abr. 2023.

ESKRIDGE, Susan L. et al. Prosthesis satisfaction and quality of life in US service members with combat-related major lower-limb amputation. **Prosthetics and Orthotics International**, Paris, France, v. 46, n. 1, p. 68-74, 2022. Disponível em: https://journals.lww.com/poijournal/abstract/2022/02000/prosthesis_satisfaction_and_quality_of_life_in_us.13.aspx. Acesso em: 4 dez. 2022.

FARHADI, Akram; BAGHERZADEH, Razieh; MORADI, Aynaz; NEMATİ, Reza; SADEGHMOGHDOM, Leila . The relationship between professional self-concept and work-related quality of life of nurses working in the wards of patients with COVID-19. **BMC Nursing**, London, GB, v. 20, n. 1, p. 1-8, 2021. Disponível em: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-021-00595-2.pdf>. Acesso em: 4 març.2022.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v11n1/a07v11n1.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: **Edições Ler, Pensar, Agir**, 2011. 383 p.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. Psicologia (Florianópolis): **Organizações e Trabalho**, Florianópolis, SC, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v11n1/v11n1a02.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus (Brasília)**, Brasília, DF, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012. Disponível em: <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1114/1027>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/hmsYKLkRbgPsmLwLZk3KDMB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 jan. 2022

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, Campos dos Goytacazes, RJ, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4/V4N2A4>. Acesso em: 4 dez. 2022.

GOTTSCHALK, Sophie; KÖNIG Hans-Helmut; NEJAD Mona; BARRAGENS Judith. Measurement properties of the EQ-5D in populations with a mean age of ≥ 75 years: a systematic review. **Quality of Life Research**, Oxford, GB, v. 32, n. 2, p. 307-329, 2023. Disponível em: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11136-022-03185-0.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

GUÉRIN, François; KERGUELEN, Alan; LAVILLE, Antoine. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Editora Blucher, 2021.

HAKANEN, Jari J.; ROPPONEN, Annina; SCHAUFELI, Wilmar B.; DE WITTE, Hans. Who is engaged at work?: a large-scale study in 30 european countries. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, Baltimore, MD, v. 61, n. 5, p. 373-381, 2019. Disponível em: https://journals.lww.com/joem/abstract/2019/05000/who_is_engaged_at_work___a_large_scale_study_in_30.2.aspx. Acesso em: 4 mai. 2023.

HORA, Gabriela Pereira Rangel; RIBAS JÚNIOR, Rodolfo; SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. **Trends in Psychology**, Ribeirão Preto, SP, v. 26, n. 2, p. 971-986, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tpsy/a/xbTN7gyT3zdVRVJDBrN7Pg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 març.2022.

IBGE. Amparo: região sudeste do Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1983. 1 carta topográfica, color., 4465 × 3555 pixels, 5,50 MB, jpeg. Escala 1:50.000. Projeção UTM. Datum horizontal: marégrafo Imbituba, SC, Datum vertical: Córrego Alegre, MG. Folha SF 23-Y-A-VI-1, MI 2738-1. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=6401>. Acesso em: 02 fev. 2023

KIRKCALDY, BD; COOPER, Cary L. Diferenças interculturais no estresse ocupacional entre gerentes britânicos e alemães. In: COOPER, Cary L.. Pesquisa sobre estresse gerencial, ocupacional e organizacional. Londres: Routledge, 2018. cap. 19, p. 235-248.

KWON, Min Jung. Desigualdades em saúde ocupacional por questões de gênero e classe social no mercado de trabalho: absenteísmo e presenteísmo em 26 países da OCDE. **Fronteiras da Saúde Pública**, V. 8, P. 84, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrp3L67NtWyzqJQkKcqbBPn/?lang=pt>. Acesso em : 05 març. 2022.

KWON, Min Jung. O papel do capital social e bem-estar no absenteísmo em 26 países da OCDE: efeito moderador no emprego e nas condições de trabalho. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, Baltimore, US, v. 63, n. 2, p. 104-110, 2021. Disponível em: https://journals.lww.com/joem/abstract/2021/02000/the_role_of_social_capital_and_welfare_i n.4.aspx. Acesso em: 25 març. 2022.

LAVINAS, Lena (coord.). Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade. Texto para Discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, DF, n. 717, 2000. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0717.pdf. Acesso em: 15 març 2022.

LIEM, Ylian S.; BOSCH Johanna L.; ARENDS Lidia R.; HEIJENBROK-KAL Majanka H.; HUNINK M.G. Myriam .Qualidade de vida avaliada com o estudo de resultados médicos Short Form 36-Item Health Survey de pacientes em terapia renal substitutiva: uma revisão sistemática e metaanálise. **International Society for Pharmacoeconomics and Outcomes Research (ISPOR)**. v. 10, n. 5, p. 390-397, 2007. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1098301510604779/pdf?md5=9223333f4e58e798ad75572315f43638&pid=1-s2.0-S1098301510604779-main.pdf>. Acesso em: 5 mai. 2022.

LINDARES, João Eduardo; PESSA, Sergio Luiz Ribas; Bortoluzzi Sandro Cesar; LUZ Roger Poglia . Capacidade para o trabalho e envelhecimento funcional: análise sistêmica da literatura utilizando o PROKNOW-C (Knowledge Development Process-Constructivist). **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 53-66, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/nztkn9cKmWVcmvZfj9dbN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 març. 2022.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da.; PESSA, Sergio Luiz Ribas; LUZ, Roger Poglia da; SCHENATTO, Fernando José Avancini. Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 12, p. 4621-4632, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SFQXrvqcb93gDrzCFgGkyDN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr.2023.

MARTIN-FERNANDEZ, Jesus; GÓMEZ-GASCÓN, Tomás; BEAMUD-LAGOS, Milagros; CORTES-RUBIO, José Alfonso; ALBERQUILLA-MENENDEZ-ASENJO, Angel. Qualidade de vida profissional e mudanças organizacionais: um estudo observacional de cinco anos na atenção primária. **BMC Health Services Research**, London, GB, v. 7, n. 1, p. 1-9, 2007. Disponível em: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-7-101>. Acesso em: 25 març.2022.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, Bragança Paulista, SP, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pusf/a/pk3b53dYYVqwZptCbsn8TRv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 mai 2022.

MAYER, Ana Paula da Costa . Impactos nos níveis de eficiência no hospital universitário de Santa Maria: antes e após a contratação da EBSEH. **Revista de Gestão e Secretariado**, Santa Maria, RS, v. 12, n. 2, p. 147-172, 2021. Disponível em:

<https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1197/pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

MONTAÑEZ-HERNÁNDEZ, Julio César; RABANAL, Jacqueline Elizabeth Alcalde; LÓPEZ, Gustavo Humberto Nigenda; ARISTIZÁBAL-HOYOS, Gladis Patricia; DINI, Lorena. Desigualdade de gênero na força de trabalho em saúde em meio ao alcance da cobertura universal de saúde no México. **Human Resources for Health**, London, GB, v. 18, n. 40, p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12960-020-00481-z.pdf>. Acesso em: 6 mai. 2022

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, RS, v. 19, p. 14-20, 2007. N. Esp. 1. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/SY4RYTzwXbVQ9YGrjx8PSK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 març. 2022.

OLIVEIRA, Hilderline Câmara; COUTINHO Winston Hélio de Araújo; AZEVEDO Ismael de Mendonça; JÚNIOR Júlio Mário Maia. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso do 10º batalhão de polícia militar do Rio Grande do Norte. **Revista CPAQV - Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**, Piracicaba, SP, v. 15, n. 1, p. 2, 2023.

Disponível em: <https://www.cpaqv.org/revista/CPAQV/ojs-2.3.7/index.php?journal=CPAQV&page=article&op=view&path%5B%5D=1098&path%5B%5D=791>. Acesso em: 4 dez. 2022.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La prevención de las enfermedades profesionales. Ginebra, Suiza: OIT, 2013. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf. Acesso em: 5 abr. 2022.

OWIN, Leanne; MORONEY, Robyn. Modelagem de suporte ao trabalho, adequação ao trabalho, função no trabalho e satisfação no trabalho para a equipe acadêmica da escola de enfermagem. **BMC Nursing**, London, GB, v. 17, n. 22, p. 1-9, 2018. Disponível em: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-018-0290-2.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

PACHECO, Veruska Albuquerque. Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil. 2011. Dissertação de mestrado Universidade Federal de Brasília (UNB), Brasília. Disponível em:

<http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/10117>. Acesso em: 06 mai. 2022.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mário César. Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho: Representações dos Empregados em uma Empresa Aberta Brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, V. 36, 2020. Disponível em:

[HTTPS://DOI.ORG/10.1590/0102.3772E3651](https://doi.org/10.1590/0102.3772E3651). Acesso em: 05 mai. 2022.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mário César. Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho: Representações dos Empregados em uma Empresa Aberta Brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, V. 36, 2020. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/0102.3772E3651](https://doi.org/10.1590/0102.3772E3651). Acesso em: 05 mai. 2022.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Motivação e Trabalho: Análise do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, V. 1, N. 2, 2009. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.3895/S2175-08582009000200002](https://doi.org/10.3895/S2175-08582009000200002). Acesso em: 05 mai. 2022.

PEREIRA, Sandra de Souza; FORNÉS-VIVES, Joana; PRETO, Vivian Aline ; JUNIOR, Gerson Alves Pereira Pereira; JURUENA, Mario Francisco; CARDOSO, Lucilene. Variáveis Intervenientes do Burnout em Profissionais de Saúde de Serviços de Emergência. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 30, 2021. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0245](https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0245). Acesso em: 23 abr. 2022

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Um Debate Necessário. *Qualidade de Vida: Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI*. Campinas, SP: Ipês, 2010.

RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula; LÓPEZ-IGUAL. Purificação. Qualidade do Trabalho e Equilíbrio Trabalho-Vida Dos Teletrabalhadores. **Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, V. 18, N. 6, Pág. 3239, 2021. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.3390/IJERPH18063239](https://doi.org/10.3390/IJERPH18063239). Acesso em: 25 set. 2022.

ROSHANGAR, Fariborz; SOHEIL, Amin; MOGHBELI, Golshan; WISEMAN, Taneal; FEIZOLLAHZADEH, Hossein; GILANI, Neda. Percepção das Enfermeiras Iranianas sobre a Imagem Pública da Enfermagem e sua Associação com a Qualidade de Vida no Trabalho. *Enfermagem Aberta*. **Revista de Gerenciamento em Enfermagem**. V. 8, N. 6, Pág. 3441-3451, 2021. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.892>. Acesso em: 28 jul. 2022.

RUGULIES, Reiner et al. O Efeito da Exposição a Longas Horas de Trabalho na Depressão: Uma Revisão Sistemática e Meta-Análise das Estimativas Conjuntas da OMS/OIT Sobre A Carga De Doenças e Lesões Relacionadas ao Trabalho. **Environment International**, V. 155, P. 106629, 2021. Disponível em: [https://DOI.ORG/10.1016/J.ENVINT.2021.106629](https://doi.org/10.1016/J.ENVINT.2021.106629). Acesso em: 22 mai. 2022.

RUTHERFORD, Claudia; BOEHNKE, Jan R. Introduction To The Special Section" Reducing Research Waste In (Health-Related) Quality Of Life Research". **Quality Of Life Research**, V. 31, N. 10, P. 2881-2887, 2022. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1007/S11136-022-03194-Z](https://doi.org/10.1007/S11136-022-03194-Z). Acesso em 26 ago. 2022.

SAMUELSSON, Jonas; JOHANSSON, Gun; FORSELL, Yvonne; MÖLLER, Jette. How The Shift Toward Working From Home Has Impacted People's Work And Private Life. **Journal Of Occupational And Environmental Medicine**, V. 64, N. 11, P. 970, 2022. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1097/JOM.0000000000002623](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002623). Acesso em: 14 jun. 2022.

SANCHEZ, Hugo Machado; SANCHEZ, Eliane Gouveia de Moraes; BARBOSA, Maria Alves; GUIMARÃES, Ednaldo Carvalho; PORTO, Celmo Celeno. Impacto da Saúde na Qualidade de Vida e Trabalho de Docentes Universitários de Diferentes Áreas de Conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, V. 24, P. 4111-4123, 2019. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1413-812320182411.28712017](https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017). Acesso em: 25 abr. 2022.

SANO, Yumi et al. Analysis Of Occupational Health Activities Through Classifying Reports From Medical Facilities In Japan. Sangyo Eiseigaku Zasshi, **Journal Of Occupational Health**, v. 62, n. 3, p. 115-126, 2019. Disponível em: <HTTPS://DOI.ORG/10.1539/SANGYOEISEI.2019-010-B>. Acesso em: 25 abr. 2022.

SANTANA, Leni de Lima; SARQUIS, Leila Maria Mansano; MIRANDA, Fernanda Moura D.'Almeida. Psychosocial Risks And The Health Of Health Workers: Reflections On Brazilian Labor Reform. **Revista Brasileira de Enfermagem**, V. 73, 2020. Disponível em: <HTTPS://DOI.ORG/10.1590/0034-7167-2019-0092>. Acesso em: 26 mai. 2022.

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Qualidade de Vida no Trabalho: Revisão da Literatura da Enfermagem Brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, V. 21, P. 330-337, 2008. Disponível em: <HTTPS://DOI.ORG/10.1590/S0103-21002008000200016>. Acesso em: 25 mai. 2022.

SILAROVA, Barbora; BROOKES, Nadia; PALMER, Sinead; TORRES, Ann-Marie; HUSSEIN, Shereen. Compreendendo e Medindo a Qualidade de Vida Relacionada ao Trabalho entre aqueles que Trabalham na Assistência Social para Adultos: Uma Revisão de Escopo. **Saúde e Assistência Social na Comunidade**, V. 30, N. 5, Pág. 1637-1664, 2022. Disponível em: <HTTPS://DOI.ORG/10.1111/HSC.13718>. Acesso em: 23 abr. 2022.

SILVA, Jefferson Peixoto da; FISCHER, Frida Marina. Invasão Multiforme da Vida pelo Trabalho entre Professores da Educação Básica e Repercussões na Saúde. **Revista de Saúde Pública**, V. 54, P. 03, 2020. Disponível em: <HTTPS://DOI.ORG/10.11606/S1518-8787.2020054001547>. Acesso em: 25 març.2022

SILVA, Homero Batista da. CLT comentada. São Paulo: **Revista dos tribunais**, 2016. 512 p.

WALTON, Richard E. Qualidade De Vida No Trabalho: O Que É. **Sloan Management Review**, V. 15, N. 1, Pág. 11-21, 1973.

ARTIGO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES ASSOCIADOS: UM ESTUDO
COM TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICAWORK QUALITY OF LIFE AND ASSOCIATED FACTORS: A STUDY WITH
EMPLOYEES OF A PUBLIC UNIVERSITY

RESUMO

Introdução: A Qualidade de vida no trabalho (QVT) ainda pouco explorada em instituições públicas. Objetivo: analisar a percepção dos trabalhadores de uma Universidade Pública do Estado de Minas Gerais sobre a QVT e avaliar os preditores sociodemográficos e ocupacionais da QVT. **Método:** Pesquisa de campo, transversal, quantitativa. A coleta de dados se deu por meio de um questionário de avaliação da QVT, desenvolvido por FERREIRA (2011), composto por 61 itens de resposta tipo *likert* de 10 pontos, que avalia cinco fatores estruturantes (Condições de trabalho, Organização do trabalho, Relações socioprofissionais de trabalho Reconhecimento e crescimento profissional e Elo trabalho-vida social) e por um questionário com dados sociodemográficos e ocupacionais, disponibilizados em seu formato digital, de março a agosto de 2022, para todos os trabalhadores. **Resultados:** Participaram 488 trabalhadores, sendo a maioria (63,9%) mulheres, com mais de 41 anos de idade (53,5%), com nível de escolaridade superior/especialização/mestrado (51,8%), servidor estatutário (técnico administrativo) (58,8%), lotados na Reitoria/Pró-reitoria/Institutos/Lotação rotativa/Prefeituras (71,9%), realizando trabalho presencial (69,7%). O fator com menor média foi Organização do trabalho e o de maior média o Elo Trabalho-Vida Social. Ter sido afastado por acidente/ doença relacionada ao trabalho foi preditor para menor média dos fatores condições de trabalho ($p=0,015$), elo trabalho-vida social ($p=0,005$), relações socioprofissionais ($p=0,031$) e reconhecimento profissional ($p=0,039$). A lotação no HC/Ambulatórios foi preditor para menor média dos fatores condições de trabalho ($p=0,015$), relações socioprofissionais ($p=0,004$) e organização do trabalho ($p=0,001$). O trabalho remoto foi preditor para menor média em condições de trabalho ($p=0,001$), relações socioprofissionais ($p=0,001$) e organização do trabalho ($p=0,006$). Ser servidores estatutário (magistério) foi preditor para menor média nos fatores reconhecimento profissional ($p=0,047$) e condições de trabalho ($p=0,030$), sendo que nesse último a escolaridade doutorado/pós-doutorado (que é

composta pela maioria de docentes), também foi preditora ($p=0,030$). **Conclusão:** Os resultados fornecem informações que permitirão planejar intervenções dentro das reais necessidades e diferentes grupos, contribuindo na construção de um programa QVT justo e assertivo, capaz de promover a saúde desses trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho; qualidade de vida; ergonomia.

ABSTRACT

Introduction: Quality of Work Life (QWL) is still underexplored in public institutions. **Objective:** To analyze the perception of workers at a Public University in the State of Minas Gerais regarding QWL and assess the sociodemographic and occupational predictors of QWL. **Method:** Field research, cross-sectional, quantitative. Data collection occurred through a QWL evaluation questionnaire, developed by Ferreira (2011), consisting of 61 Likert-scale items with 10 response points, assessing five structuring factors (Working Conditions, Work Organization, Socioprofessional Relationships, Professional Recognition and Growth, and Work-Life Social Link), and a questionnaire with sociodemographic and occupational data, made available in digital format from March to August 2022 for all workers. **Results:** 488 workers participated, with the majority (63.9%) being women, over 41 years old (53.5%), with higher/specialization/master's education (51.8%), statutory employees (administrative staff) (58.8%), stationed in the Rectorate / Vice Rectorate / Institutes / Rotating / Placement / Municipalities (71.9%), and engaged in on-site work (69.7%). The factor with the lowest average was Work Organization, and the one with the highest average was the Work-Life Social Link. Having been absent due to a work-related accident/illness predicted a lower average in the factors of working conditions ($p=0.015$), work-life social link ($p=0.005$), socioprofessional relationships ($p=0.031$), and professional recognition ($p=0.039$). Placement in the HC/Clinics predicted a lower average in the factors of working conditions ($p=0.015$), socioprofessional relationships ($p=0.004$), and work organization ($p=0.001$). Remote work predicted a lower average in working conditions ($p=0.001$), socioprofessional relationships ($p=0.001$), and work organization ($p=0.006$). Being a statutory employee (teaching staff) predicted a lower average in the factors of professional recognition ($p=0.047$) and working conditions ($p=0.030$), with the latter also being predicted by doctoral/postdoctoral education (mostly composed of faculty) ($p=0.030$). **Conclusion:** The results provide information that will enable the planning of interventions based on real needs and different groups, contributing to the development of a fair and effective QWL program capable of promoting the health of these workers.

Keywords: work; quality of life; ergonomics.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre o homem e o trabalho é dinâmica, complexa e multifatorial, podendo ser confirmada na literatura, no decorrer da história, desde a década de 50 quando surgem os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). De lá pra cá vários modelos e instrumentos de avaliação da QVT surgiram com intuito de compreender e aprimorar essa relação homem-trabalho (PACHECO; FERREIRA, 2020).

Historicamente são registrados dois marcos cruciais para a QVT: a primeira Guerra Mundial, que conduziu a mudanças nas relações trabalhistas em função de fatores políticos, econômicos e sociais que levaram à necessidade de alterações nas relações de produção e trabalho e, em um segundo momento a reestruturação produtiva, de introdução da microeletrônica como instrumento de trabalho, gestão de trabalho seguindo modelos rígidos, somado às mudanças na organização do trabalho e produção de mercadorias e o fim das barreiras comerciais (FERREIRA, 2008).

Atualmente, o capitalismo, a globalização, o uso crescente e acelerado de novas tecnologias da informação e da comunicação repercutem com a intensificação do trabalho, mercado de trabalho cada vez mais competitivo e instável e pressão social. Como consequência, o trabalhador se mostra cada vez mais vulnerável e adoecido tanto física como emocionalmente, o que pode ser comprovado na literatura e pelo aumento das taxas de absenteísmo no trabalho, doenças relacionadas ao trabalho como Burnout, doenças osteomusculares (LER/DORT) e Lacidentes de trabalho (CAMARGO et al., 2021; DIONICIO SHINGU; SALGADO GUADARRAMA, 2021; FERNANDES; FERREIRA, 2015; HULSHOF et al., 2021; PEREIRA et al., 2021; RUGULIES et al., 2021).

Apesar de muitos anos de estudo da QVT, esse tema ainda é muito explorado, principalmente no setor privado, que busca o aumento da produtividade e da qualidade dos serviços prestados para enfrentar a competitividade do século XXI. Porém nas instituições públicas, a política de QVT ainda são pouco utilizadas (LUZ et al., 2019; SANCHEZ et al., 2019; SOUZA et al., 2017).

Conciliar QVT às reais demandas dos trabalhadores aos objetivos da instituição é o desafio do local onde este estudo foi realizado. Para isso é necessário um diagnóstico preciso e claro dos problemas e dificuldades, focados na percepção do trabalhador, para gerar subsídios para formulação e implementação de ações que visem melhorias nas questões laborais tanto no ambientes quanto na organização do trabalho, minimizando as dificuldades dos trabalhadores e agravos, dentre outros fatores que influenciam diretamente na qualidade de vida dos

trabalhadores, favoráveis tanto às suas demandas como aos objetivos da instituição, otimizando a eficácia e eficiência do serviço público (BRAGARD et al., 2012; CAMARGO et al., 2021b; FERREIRA, 2011; DE OLIVEIRA et al., 2023; SOUZA et al., 2021).

O presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores de uma Universidade Pública do Estado de Minas Gerais sobre a QVT e avaliar os preditores sociodemográficas e ocupacionais da QVT.

2 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de campo, transversal, do tipo exploratório, com enfoque quantitativo, analisado com base na teoria da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com Ferreira (2009), Ferreira (2011), aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa sob nº 142967/2021 e realizada em uma Universidade Federal do Triângulo Mineiro, constituída sob a forma de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação, no período de abril a agosto de 2022.

À época da coleta a instituição contava com um total de 4271 trabalhadores, sendo: 2060 servidores públicos estatutários com Regime Jurídico Único (RJU), 1318 da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC), 322 terceirizados vinculados à Universidade e 571 terceirizados vinculados à EBSERH. O cálculo amostral, para proporção simples e finita, com uma margem de erro de 5% e confiabilidade de 95%, indicou uma amostra de 323 trabalhadores.

Os critérios de inclusão foram homens e mulheres, com idade a partir de 18 anos, trabalhando na instituição há pelo menos seis meses, que concordaram em participar da pesquisa após preenchimento do TCLE. Foram excluídos todos que tiveram o questionário preenchido de forma incompleta, trabalhadores sem ensino fundamental completo, que estavam afastados do trabalho no período da coleta por seis meses ou mais e que tinham menos seis meses de trabalho na instituição.

2.1 VARIÁVEIS E MEDIDAS

A QVT foi avaliada pelo modelo quali-quantitativo, desenvolvido por Ferreira (2011). A parte quantitativa, apresentada nesse estudo, é composta por 61 itens de resposta tipo *likert* de 10 pontos e avalia cinco fatores estruturantes para avaliar o conceito de QVT, cujos indicadores são descritos como:

- Condições de trabalho (12 itens, alfa 0,90): envolvem condições de trabalho e apoio organizacional, como equipamentos de trabalho, matéria-prima, espaço físico e suporte organizacional, como políticas de informação, remuneração, treinamento e benefícios.
- Organização do trabalho (9 itens, alfa 0,73): mede a adequação do tempo e o processo e a divisão do trabalho, bem como a gestão do trabalho e os padrões de conduta que se referem à supervisão e fiscalização, às habilidades, à higiene e às vestimentas;
- Relações socioprofissionais de trabalho (16 itens, alfa 0,89): remete às questões de relações hierárquicas com os pares e o público externo;
- Reconhecimento e crescimento profissional (14 itens, alfa 0,91): envolve questões de avaliação do reconhecimento do trabalho realizado, como empenho e dedicação, e do crescimento profissional, como uso da criatividade, desenvolvimento de competências, capacitações, incentivos, planos de carreira;
- Elo trabalho-vida social (10 itens, alfa 0,80): mede percepções sobre prazer e bem-estar no trabalho, valorização do tempo vivenciado na organização, sentimento de utilidade social, importância da instituição empregadora, significado pessoal e profissional, vida social, relação trabalho-casa, relação trabalho-família, relação trabalho-amigos e relação trabalho-lazer.

Em uma escala de (dis)concordância – de 0 a 10 pontos – as respostas foram analisadas conforme ilustrado a seguir (Figura 1), agrupada em três zonas: zona de mal-estar dominante (0 a 3,9), zona de transição (4 a 5,9) e zona de bem-estar dominante (6 a 10).

Figura 1 - Cartografia psicométrica do Questionário de QVT

0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	Tendência negativa 4-4,9	Tendência positiva 5-5,9	6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10
Mal-estar intenso		Mal-estar moderado		Zona de transição		Bem-estar moderado		Bem-estar intenso	
Mal-estar dominante				Zona de transição		Bem-estar dominante			
Resultado negativo que evidencia a predominância de mal-estar no trabalho Risco de adoecimento				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de bem-estar no trabalho. Promoção de saúde			

Fonte: Ferreira, 2012

Um questionário, constituído por informações sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade, estado civil, etc.) e ocupacionais (tipo de vínculo, área de lotação, tempo de trabalho, afastamentos, etc.) também foi utilizado.

2.2 PROCEDIMENTOS PARA A COLETA DE DADOS

Após autorização da Reitoria e da Superintendência do HC e aprovação do projeto pelo CEP, iniciou-se a divulgação da pesquisa utilizando-se e-mails e um evento organizado pelo Comitê de Qualidade de vida no Trabalho (CQVT). Posteriormente, os trabalhadores receberam convite via e-mail para participar da pesquisa, com informações gerais sobre seu objetivo e o instrumento de avaliação a ser preenchido em formulário *Google Forms*, contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (<https://forms.gle/ebf4Grzpjv9jvNUc8>).

O instrumento foi disponibilizado em seu formato digital, de março a agosto de 2022, para todos os servidores. Foi assegurada participação de caráter voluntário, a opção de desistência de participar a qualquer momento da pesquisa sem qualquer tipo de prejuízo ao trabalhador, o sigilo ético no tratamento dos resultados e a total liberdade para o participante não se identificar. Os trabalhadores que não tinham acesso à Internet, ou tinham dificuldade na utilização do recurso informatizado, foram convidados a responder o questionário por meio físico (papel), no seu local de trabalho, orientados por participantes do projeto.

2.3 ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados foi utilizado o software Statistical Package Social Sciences (SPSS) 22. A estatística descritiva foi realizada para as variáveis categóricas, a partir de frequências absolutas e percentuais; e médias e desvios-padrão para as numéricas. Para o cálculo da média de cada um dos cinco fatores avaliados foram consideradas as respostas de todos os sujeitos aos itens pertinentes de cada fator, do total de 61 itens. A avaliação da normalidade dos dados foi realizada por meio de teste de Shapiro Wilk.

Para a análise bivariada preliminar entre os fatores que compõem o questionário de QVT com as características sociodemográficas e ocupacionais, utilizou-se os testes de Mann Whitney e Kruskal Wallis, considerando os valores de $p < 0,05$ (Tabela 3). As variáveis de interesse, de acordo com o critério de inclusão estabelecido ($p < 0,10$) na análise bivariada preliminar, foram inseridas no modelo de regressão linear múltipla. As variáveis preditoras dos fatores que compõem o questionário de QVT (variável dependente) foram identificados por meio do

modelo de regressão linear (método enter), considerando um nível de significância de 5% ($p < 0,05$) (Tabela 4). Foram considerados os pré-requisitos mínimos necessários incluindo-se as análises de resíduos (normalidade, linearidade e homocedasticidade) e de multicolinearidade.

3 RESULTADOS

Participaram 488 trabalhadores, sendo a maioria (63,9%) mulheres, com mais de 41 anos de idade (53,5%) e com nível de escolaridade superior/especialização/mestrado (51,8%). Quanto as características ocupacionais, a maioria era servidor estatutário (técnico administrativo) (58,8%), lotados na Reitoria/Pró-reitoria/Institutos/Lotação rotativa/Prefeituras (71,9%), sem cargo de gestão (63,4%), sem afastamento/com afastamento de até 15 dias por acidente ou doença do trabalho (96,1%), realizando trabalho presencial (69,7%). As características sociodemográficas e ocupacionais detalhadas estão na Tabela 1.

Tabela 1 - Características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes. Uberaba-MG, 2023. n=488.

Variáveis	Frequência N (%)
Características sociodemográficas	
Sexo	
Masculino	176 (36,1)
Feminino	312 (63,9)
Idade (anos)	
Até 40	227 (46,5)
41 e mais	261 (53,5)
Escolaridade	
Médio/técnico	94 (19,3)
Superior/Especialização/mestrado	253 (51,8)
Doutorado/pós doutorado	141 (28,9)
Características ocupacionais	
Vínculo de trabalho	
Terceirizados	49 (10)
Servidor estatutário (técnico administrativo)	287 (58,8)
Servidor estatutário (magistério)	112 (23)
EBSERH	40 (8,2)
Lotação (local de trabalho)	
Reitoria/Pró-reitoria/Institutos/Lotação rotativa/Prefeituras	351 (71,9)
HC e ambulatorios	77 (15,8)
Centro de Educação Profissional (CEFORES)	12 (2,5)
Campus Iturama	48 (9,8)
Cargo de gestão *5 perdas	

Sim	177 (36,6)
Não	306 (63,4)
Tempo de trabalho (anos)	
De um a cinco	38 (28,2)
De seis a 10	166 (34)
11 e mais	184 (37,8)
Afastamento por acidente/doença relacionada ao trabalho (dias)	
Não/Até 15	469 (96,1)
Mais de 15	19 (3,9)
Tipo de trabalho	
Remoto	28 (5,7)
Híbrido	120 (24,6)
Presencial	340 (69,7)

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora, 2023

Os resultados referentes aos cinco fatores da QVT são apresentados na Tabela 2. O fator com menor média foi organização do trabalho, que está numa zona de transição com tendência negativa e o com maior média o elo trabalho-vida social.

Tabela 2 - Média dos cinco fatores da EAA-QVT. Uberaba-MG, 2023. N=488

Fator	Média	DP	Zonas
Elo trabalho-vida social	7,58	1,21	Bem estar moderado
Relações socioprofissionais	7,24	1,81	Bem estar moderado
Condições de trabalho	6,47	2,19	Bem estar moderado
Reconhecimento e crescimento profissional	6,07	2,22	Bem estar moderado
Organização do trabalho	4,43	1,70	Transição

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora, 2023

A Tabela 3 apresenta as associações entre os fatores da QVT e as características sociodemográficas e ocupacionais.

As características associadas ao fator Condições trabalho foram vínculo ($p<0,001$), lotação ($p<0,001$), cargo de gestão ($p=0,036$), afastamento por acidente/doenças relacionada ao trabalho ($p=0,002$), tipo de trabalho (0,029) e escolaridade ($p<0,001$); ao fator Elo trabalho-vida social foram afastamento por acidente/doenças relacionada ao trabalho ($p=0,007$) e idade ($p=0,014$); ao fator Relações socioprofissionais foram vínculo ($p=0,002$), lotação ($p<0,001$), tempo de trabalho ($p=0,004$) e afastamento por acidente/doenças relacionada ao trabalho ($p<0,001$); ao Fator Reconhecimento e crescimento profissional foram vínculo ($p<0,001$), lotação ($p<0,001$), cargo de gestão ($p=0,002$), afastamento por acidente/doenças relacionada ao trabalho ($p=0,002$) e ao Fator Organização do trabalho foram vínculo ($p<0,001$), lotação

($p=0,005$), cargo de gestão ($p=0,007$), tipo de trabalho ($p=0,004$), tempo de trabalho ($p=0,020$), sexo ($p=0,007$) e escolaridade ($p=0,005$)

A Tabela 4 apresenta o modelo final de regressão linear para as variáveis preditoras dos fatores da QVT, segundo as variáveis da análise bivariada preliminar, submetidas à análise multivariável, de acordo com o critério de inclusão estabelecido ($p<0,10$), considerando os pré-requisitos mínimos necessários atendidos e o coeficiente de determinação correspondeu a 0,145 para o fator Condições de trabalho, 0,039 para o Fator Elo trabalho-vida social, 0,147 para o Fator Relações socioprofissionais, 0,102 para o Fator Reconhecimento e crescimento profissional e 0,130 para o Fator Organização do trabalho.

Quanto ao fator condições de trabalho, foram preditores de sua menor média ser servidor estatutário (magistério) ($p=0,040$) e possuir mais de um vínculo com a instituição ($p=0,021$) quando comparados com servidor estatutário. (técnico administrativo); estar lotado no HC/ambulatórios ($p=0,015$), quando comparado a lotação na Reitoria/Pró-reitorias/Institutos/Rotativa/Prefeitura; apresentar doutorado/pós-doutorado ($p=0,030$), quando comparado ao nível médio/técnico; realizar trabalho remoto ($p=0,001$), quando comparado ao trabalho presencial; não exercer cargo de gestão ($p=0,021$) e ter sido afastado por acidente/doença relacionada ao trabalho ($p=0,015$).

O Fator elo trabalho-vida social teve como preditor para sua menor média a idade de 18 a 40 anos ($p=0,001$), quando comparada a 41 anos e mais e ter sido afastado por acidente/doença relacionada ao trabalho ($p=0,005$).

Para o fator relações socioprofissionais os preditores para sua menor média foram estar lotado no HC/ambulatórios ($p=0,004$), no CEFORES (0,004) e em Iturama ($p=0,030$), quando comparados a lotação em Reitoria/Pró-reitorias/Institutos/Rotativa/Prefeitura; realizar trabalho remoto ($p=0,001$), quando comparado ao trabalho presencial e ter sido afastado por acidente/doença relacionada ao trabalho ($p=0,031$).

O fator reconhecimento profissional teve como preditores para sua menor média ser servidor estatutário (magistério) ($p=0,047$) quando comparados com servidor estatutário. (técnico administrativo); não ter cargo de gestão ($p=0,011$) e ter sido afastado por acidente/doença relacionada ao trabalho ($p=0,039$). O preditor para sua maior média foi e ter tempo de trabalho de até 5 anos ($p=0,035$), quando comparado a 11 anos ou mais.

Por fim, quanto ao fator organização do trabalho, foram preditores para sua menor média apresentar mais de um vínculo com a instituição ($p<0,001$) e ter vínculo com a EBSERH ($p=0,040$), quando comparados com servidor estatutário (técnico administrativo); estar lotado no HC/ambulatórios ($p=0,001$), quando comparado a lotação na Reitoria/Pró-

reitorias/Institutos/Rotativa/Prefeitura; apresentar de seis a 10 anos de tempo de trabalho ($p=0,039$), quando comparado a 11 anos ou mais; realizar trabalho remoto ($p=0,006$) e híbrido ($p=0,005$), quando comparado ao presencial e exercer cargo de gestão ($p=0,012$)

Não ou até 15	6,54(2,18)		7,62(1,19)		7,31(1,76)		6,14(2,19)		4,44(1,7)
Mais de 15	4,23(2,12)		6,69(1,44)		5,51(2,2)		4,37(2,45)		4,15(1,8)
Tipo de trabalho		0,029*		0,118		0,066		0,236	0,004**
Remoto	5,34(2,37)		7,42(1,77)		6,36(2,38)		5,41(2,4)		3,89(2,06)
Híbrido	6,55(2,06)		7,43(1,13)		7,17(1,75)		6,15(2)		4,06(1,6)
Presencial	6,54(2,2)		7,65(1,18)		7,74(1,76)		6,09(2,28)		4,6(1,68)

Sup/Espec/Mestr.: Superior/Especialização/Mestrado; técn admin: técnico administrativo; Reit/Pró-reit./Inst/Rotat/Pref.: Reitoria/Pró-reitorias/Institutos/Rotativa/Prefeitura;

Afast. acidente ou doença rel. trabalho: Afastamento acidente ou doença relacionada ao trabalho. *p<0,005, Teste de Mann Whitney; **p<0,005, Teste de Kruskal Wallis.

Tabela 4 - Modelo final de regressão linear das variáveis preditoras dos fatores da EAA-QVT. Uberaba, MG, 2023.N= 488

	B	Erro Padrão	t	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Servidor Terceirizado	-0,197	0,424	-,465	0,642	-1,030	0,636
Servidor estatutário (magistério)	-0,945	0,458	-2,063	0,040*	-1,844	-0,045
Mais de um vínculo	-0,838	0,363	-2,310	0,021*	-1,551	-0,125
Servidor EBSEH	-0,869	0,769	-1,130	0,259	-2,381	0,643
Servidor estatutário (téc. admin)	0 ^a	.	.	.	.	.
Lotação HC/Ambulatórios	-0,913	0,374	-2,440	0,015*	-1,648	-0,178
Lotação CEFORES	0,130	0,608	,214	0,830	-1,064	1,324
Lotação Iturama	0,579	0,327	1,770	0,077	-0,064	1,221
Lotação Reit/Pró-reit. /Inst/Rotat/Pref.	0 ^a	.	.	.	.	.
Sem cargo de gestão	-0,471	0,203	-2,319	0,021*	-0,869	-0,072
Com cargo de gestão	0 ^a	.	.	.	.	.
Sem afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	1,273	0,519	2,452	0,015*	0,253	2,294
Com afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	0 ^a	.	.	.	.	.
Trabalho remoto	-1,341	0,418	-3,212	0,001*	-2,162	-0,521
Trabalho Híbrido	-0,153	0,233	-,654	0,514	-0,611	0,306
Trabalho Presencial	0 ^a	.	.	.	.	.
Escolaridade doutorado/pós-doutorado	-0,951	0,437	-2,175	0,030*	-1,811	-0,092
Escolaridade Sup/Esp./mest	-0,127	0,323	-,393	0,694	-0,762	0,508
Escolaridade Médio/técnico	0 ^a	.	.	.	.	.
ELO TRABALHO VIDA SOCIAL						
Servidor Terceirizado	0,113	0,185	0,610	0,542	-0,251	0,477
Servidor estatutário (magistério)	-0,251	0,268	-0,939	0,348	-0,778	0,275
Mais de um vínculo	-0,238	0,139	-1,715	0,087	-0,512	0,035
Servidor EBSEH	0,363	0,437	0,832	0,406	-0,495	1,221
Servidor estatutário (téc. admin)	0 ^a	.	.	.	.	.
Lotação HC/Ambulatórios	-0,301	0,213	-1,414	0,158	-0,719	0,117
Lotação CEFORES	0,000	0,350	-0,001	0,999	-0,689	0,688
Lotação Iturama	-0,076	0,187	-0,405	0,686	-0,443	0,292
Lotação Reit/Pró-reit. /Inst/Rotat/Pref.	0 ^a	.	.	.	.	.
Sem afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	0,846	0,300	2,821	0,005*	0,257	1,435
Com afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	0 ^a	.	.	.	.	.
Idade de 18 a 40 anos	-0,292	0,113	-2,590	0,010*	-0,513	-0,070

Idade 41 ou mais anos

0ª

RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

Servidor Terceirizado	-0,144	0,284	-0,505	0,614	-0,702	0,415
Servidor estatutário (magistério)	-0,001	0,388	-0,003	0,997	-0,763	0,760
Mais de um vínculo	-0,686	0,198	-3,458	0,001*	-1,076	-0,296
Servidor EBSEH	0,434	0,622	0,697	0,486	-0,789	1,657
Servidor estatutário (téc. admin)	0ª	.	.	.	.	.
Lotação HC/Ambulatórios	-1,503	0,312	-4,814	<0,001*	-2,116	-0,889
Lotação CEFORES	-1,435	0,499	-2,877	0,004*	-2,416	-0,455
Lotação Iturama	-0,617	0,283	-2,182	0,030*	-1,173	-,0062
Lotação Reit/Pró-reit. /Inst/Rotat/Pref.	0ª	.	.	.	.	.
Tempo de trabalho - até cinco	0,348	0,220	1,580	0,115	-0,085	0,780
Tempo de trabalho - Seis a 10 anos	-0,256	0,192	-1,329	0,184	-0,634	0,122
Tempo de trabalho - 11 ou mais anos	0ª	.	.	.	.	.
Sem cargo de gestão	-0,288	0,169	-1,702	0,089	-0,620	0,045
Com cargo de gestão	0ª	.	.	.	.	.
Sem afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	0,924	0,428	2,159	0,031*	0,083	1,765
Com afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	0ª	.	.	.	.	.
Trabalho remoto	-1,134	0,342	-3,317	0,001*	-1,806	-0,462
Trabalho Híbrido	-0,358	0,191	-1,870	0,062	-0,734	0,018
Trabalho Presencial	0ª	.	.	.	.	.

RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Servidor Terceirizado	0,212	0,358	0,594	0,553	-0,491	0,916
Servidor estatutário (magistério)	-0,970	0,488	-1,988	0,047*	-1,928	-0,011
Mais de um vínculo	0,048	0,249	0,194	0,846	-0,441	0,538
Servidor EBSEH	1,454	0,777	1,871	0,062	-0,073	2,981
Servidor estatutário (téc. admin)	0ª	.	.	.	.	.
Lotação HC/Ambulatórios	-0,741	0,388	-1,910	0,057	-1,504	0,021
Lotação CEFORES	-1,185	0,626	-1,894	0,059	-2,415	0,044
Lotação Iturama	-0,373	0,354	-1,056	0,292	-1,068	0,321
Lotação Reit/Pró-reit. /Inst/Rotat/Pref.	0ª	.	.	.	.	.
Tempo de trabalho - até cinco	0,588	0,278	2,119	0,035*	0,043	1,134
Tempo de trabalho - Seis a 10 anos	-0,258	0,243	-1,062	0,289	-0,736	0,220
Tempo de trabalho - 11 ou mais anos	0ª	.	.	.	.	.
Sem cargo de gestão	-0,546	0,212	-2,568	0,011*	-0,963	-0,128
Com cargo de gestão	0ª	.	.	.	.	.

Sem afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	1,107	0,535	2,070	0,039*	0,056	2,159
Com afast. Acidente/ doença rel. Trabalhos	0a	.	.	.	.	.
Sexo feminino	-0,273	0,206	-1,324	0,186	-0,677	0,132
Sexo masculino	0a	.	.	.	.	.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Servidor Terceirizado	0,131	0,337	0,387	0,699	-0,532	0,793
Servidor estatutário (magistério)	-0,437	0,360	-1,215	0,225	-1,144	0,270
Mais de um vínculo	-1,254	0,287	-4,375	<0,001*	-1,817	-0,691
Servidor EBSEH	-1,239	0,600	-2,064	0,040*	-2,419	-0,059
Servidor estatutário (técn. admin)	0a	.	.	.	.	.
Lotação HC/Ambulatórios	-0,960	0,284	-3,379	0,001*	-1,518	-0,402
Lotação CEFORES	0,102	0,479	0,214	0,831	-0,838	1,043
Lotação Iturama	0,228	0,269	0,847	0,397	-0,300	0,756
Lotação Reit/Pró-reit. /Inst/Rotat/Pref.	0a	.	.	.	.	.
Tempo de trabalho - até cinco	-0,131	0,209	-0,628	0,530	-0,542	0,279
Tempo de trabalho - Seis a 10 anos	-0,381	0,184	-2,072	0,039*	-0,742	-0,020
Tempo de trabalho - 11 ou mais anos	0a	.	.	.	(conclusão).	.
Sem cargo de gestão	0,407	0,162	2,512	0,012*	0,089	0,725
Com cargo de gestão	0a	.	.	.	.	.
Trabalho remoto	-0,889	0,325	-2,739	0,006*	-1,528	-0,251
Trabalho Híbrido	-0,519	0,183	-2,834	0,005*	-0,879	-0,159
Trabalho Presencial	0a	.	.	.	.	.
Escolaridade doutorado/pós-doutorado	0,333	0,342	0,974	0,331	-0,339	1,004
Escolaridade sup/esp/mest	-0,079	0,253	-0,310	0,756	-0,576	0,419
Escolaridade Médio/técnico	0a	.	.	.	.	.
Sexo feminino	-0,280	0,157	-1,783	0,075	-0,588	0,029
Sexo masculino	0a	.	.	.	.	.

Sup/Espec/Mestr.: Superior/Especialização/Mestrado; técn admin): técnico administrativo; Reit/Pró-reit./Inst/Rotat/Pref.: Reitoria/Pró-reitorias/Institutos/Rotativa/Prefeitura;

Afast. acidente ou doença rel. trabalho: Afastamento acidente ou doença relacionada ao trabalho. *p<..0,05

4 DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo foi analisar a percepção dos trabalhadores de uma Universidade Pública do Estado de Minas Gerais sobre a QVT e avaliar os preditores sociodemográficos e ocupacionais da QVT.

Todos os fatores, com exceção da organização do trabalho apresentaram a média em uma zona de bem-estar moderado, indicando resultado positivo que se traduzem como promoção da saúde, ou seja, representações de bem-estar que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente de trabalho segundo a escala psicométrica do questionário de QVT (FERREIRA, 2011). Resultado semelhante foi encontrado no trabalho de Fernandes & Ferreira (2015), realizado no serviço público, onde todos os fatores indicaram representações positivas, exceto o fator organização do trabalho, único situado na zona de mal estar, sendo esse um fator crítico caracterizado pela presença de sobrecarga de trabalho pressões por produtividade.

O fator com maior média de pontuação foi o elo trabalho-vida social, o que indica que a percepção positiva do trabalhador em relação ao sentido do trabalho no quesito prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável, assim como a importância da instituição empregadora, no sentido de significado pessoal, familiar e social e a vida social, no que tange as várias relações como trabalho e casa; trabalho e família; trabalho e amigos; trabalho e lazer e trabalho e sociedade (FERREIRA, 2011) e que devem ser mantidas e consolidadas para promoção da saúde. Esses resultados apresentam semelhança com outros estudos, onde o fator Elo Trabalho-Vida Social situa na zona de bem-estar moderado, comprovando a relevância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal como forte influenciador na QVT. (FERNANDES, 2013, FERNANDES; FERREIRA, 2015, PACHECO, 2011).

Apesar desse fator apresentar maior média na pontuação, apresentar idade de até 40 anos (identificando trabalhadores mais jovens), foi preditor para menor média desse fator, o que pode ser justificado por baixa resiliência dos trabalhadores mais jovens, conforme relatam Varma et al., (2021), sobre as relações negativas entre faixa etária e resiliência e Bernuzzi et al. (2022) sobre o papel da resiliência para lidar com os conflitos e ter equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O fator com maior com menor média foi organização do trabalho, com vários itens na zona de mal-estar dominante, como “cobrança de prazo para o cumprimento de tarefas” e “fiscalização do desempenho”. Esses resultados tem semelhança aos de outros estudos que utilizaram esse instrumento em instituições públicas (CAMARGO et al., 2021b; FERNANDES; FERREIRA, 2015b) assim como no de Ferreira et al., (2009) que constatou que fatores críticos, prejudiciais para QVT, são fontes de problemas para os servidores públicos, com respeito à cobrança e pressão sobre os funcionários.

Segundo Pacheco; Ferreira (2020b) o serviço público é caracterizado pela presença de cobrança por qualidade dos serviços prestados em detrimento de amarras de normas, retrabalho, lentidão e inflexibilidade isto vem impactando de forma negativa a organização do trabalho no bem-estar.

Quanto ao vínculo de trabalho, ser servidor RJU (magistério) foi preditor de menor média dos fatores Condições de trabalho e Reconhecimento e crescimento profissional. Esse resultado pode refletir a precarização da carreira docente que se caracteriza pela sobrecarga de trabalho com transferência de atividades burocrático-administrativas ao professor, descumprimento da legislação educacional, flexibilização das formas contratuais, perda de autonomia sobre o processo de trabalho, responsabilização, competitividade, desprofissionalização, degradação da força de trabalho, prevalência de doenças mentais e sofrimento mental, alienação dessa categoria profissional e arrocho salarial, reflexo de políticas públicas que desvalorizam a educação e a ciência. (BORGES et al, 2023, MENDES, 2011), impactando de forma substancial do trabalho docente e seu desenvolvimento profissional (CASTRO NETA et al, 2021).

Ainda ter mais de um vínculo com a instituição foi preditor de menor média dos fatores Condições de trabalho e organização de trabalho. A prática de mais de um vínculo de trabalho é comum entre profissionais da assistência à saúde, o que pode representar impacto negativo, revelando a sobrecarga imposta pela extensão da jornada, tornando o trabalho um potencial adoeecedor. Daubermann e Tonete (2012) abordam essa questão quando constataam associação entre a sobrecarga de trabalho resultante de vínculos duplos ou triplos e situações adversas relatadas por profissionais de saúde, afirmando que a adoção do modelo curativo de QVT em detrimento da prevenção e promoção da saúde também representa um elemento desfavorável. Nessa mesma linha, a lotação no HC/Ambulatórios foi preditora de menor média para os fatores Condições de trabalho, Relações socioprofissionais e Organização do trabalho. O ambiente hospitalar é sem dúvida um ambiente insalubre que coloca em risco a saúde dos trabalhadores em vários aspectos seja pelo alto risco de contaminações e acidentes expondo o trabalhador tanto a doenças de ordem física e psíquica pelas pressões que o trabalho hospitalar exige vivências de situações de dor sofrimento e morte o que propicia transtornos mentais tais como ansiedades e depressões. Outro aspecto negativo que o ambiente hospitalar traz em si, é o fato da excessiva carga de trabalho, devido ao funcionamento diuturno, com plantões, o que permite duplo emprego e consequentemente jornadas extensas de trabalho, especialmente quando os salários são baixos (ELIAS; NAVARRO, 2006).

O tempo de trabalho de até cinco anos foi um preditor de maior média no fator reconhecimento profissional, identificando que o reconhecimento pelo trabalho foi mais considerado na percepção dos servidores mais recentes, assim como no estudo de Klein. et al, (2019). Já o tempo de trabalho de seis a 10 anos foi preditor de menor média para o fator Organização do trabalho. Estudo de Klein. et al, (2019),

quando analisou as variáveis que compõem esse fator, encontrou que a sobrecarga de tarefas, o tempo para realização do trabalho e a pressão para a realização do trabalho aumentam com o tempo de trabalho, que pode ser explicado porque muitos servidores se inserem em mais atividades.

Não ter cargo de gestão apresentou-se como preditor para menor pontuação dos fatores Condições de trabalho, Relações socioprofissionais e Reconhecimento e crescimento profissional. Isso pode ser justificado pela falta de controle, em nível de tarefa, em termos das condições de trabalho e suporte organizacional tais como: informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios (MARTIN-FERNANDEZ et al., 2007). Tendo em visto que os gestores possuem papel estratégico, uma vez que ocupam posição de comando e liderança eles podem ser tanto facilitadores como obstáculos a concepção e a implantação de políticas de QVT (FERREIRA, et al, 2009).

O afastamento por acidente/doença relacionada ao trabalho acometeu somente 19 (3,9%) dos trabalhadores avaliados. No entanto, ter sido afastado por acidente/doença relacionada ao trabalho, foi preditor de menor média para todos fatores, com exceção da organização do trabalho. Chama a atenção um número crescente na literatura de pesquisas que envolvem o tema adoecimento de servidores de universidades federais, nos quais apresentam uma causa as condições e intensificação do trabalho, tais como a conciliação de tarefas múltiplas como gestão, ensino, pesquisa e extensão. Também é consenso na literatura a precarização do trabalho docente com baixos salários, falta de autonomia, estresse, desvalorização profissional, pressão por produção gerando intensificação e sobrecarga de trabalho.(ARAÚJO et al., 2018; BORGES et al., 2023; BOSI, 2019; DIAS et al., 2018; MENDES, 2014; FREITAS; NAVARRO, 2019; SILVA; FISCHER, 2020; SOUZA; CASTRO, 2015)

O tipo de trabalho remoto e remoto/híbrido foram preditores de menor média para três dos cinco fatores da QVT. Existem diversas componentes que contribuem para a compreensão dos benefícios e consequências do teletrabalho para a saúde e bem-estar do trabalhador, como as características individuais do trabalhador e do trabalho, o contexto social do trabalho e a organização de pessoal e sistemas tecnológicos (BECKEL; FISHER, 2022). Na literatura existem trabalhos que mostram o trabalho remoto relacionado tanto a vivências positivas, relacionadas ao aumento do controle das pessoas no seu trabalho, e economia de tempo e dinheiro no deslocamento, quanto a vivências negativas pela dificuldade de estruturar a jornada de trabalho em casa, assim como exposição ou uso prolongado de computadores, local ou mobiliário de trabalho mal projetado, trabalhar horas a mais ou mesmo horas fora do padrão devido sobrecarga de tarefas e prazos para cumprimento de tarefas podem resultar em problemas de saúde (BECKEL; FISHER, 2022; SAMUELSSON et al., 2022).

O nível de escolaridade Doutorado/pós-doutorado foi preditor de menor média do Fator Condições de trabalho. Verificam-se que os aspectos como o conforto, condições adequadas do

ambiente para execução das atividades, bem como espaço físico foram percebidos de forma pior para os trabalhadores com nível de escolaridade mais alto esse resultado encontra respaldo no trabalho de Klein. et al, (2019), que constatou que a satisfação com o espaço físico é inversamente proporcional ao nível de escolaridade, podendo estar relacionado às atividades de ensino, pesquisa e extensão que são exercidas por pessoas com titulação mais elevada nas universidades, em que a percepção de limitação de espaço aumenta.

Como limitação do presente estudo temos a não apresentação de uma amostra probabilística para os diferentes cargos/vínculos/lotação, além das limitações intrínsecas desse delineamento. Por ser um estudo transversal não podemos fazer nenhuma conclusão em relação a causalidade. No entanto o “n” total foi superior ao calculado para amostra total de trabalhadores. Considerando que é um estudo primário, respondido através de questionário pelo próprio trabalhador, com alta taxa de respondentes, entendemos que o delineamento foi válido para identificação dos fatores associados a QVT desses trabalhadores, que poderão embasar ações para melhora das condições de trabalho e consequente, melhor percepção desses fatores.

Sugere-se, portanto, a realização de pesquisas futuras que comparem as percepções de diferentes grupos de servidores acerca de QVT, com amostras probabilísticas para cada grupo, reforçando a relevância deste estudo como embasamento para futuras pesquisas em instituições públicas sabendo que esse tema é pouco explorado nestas instituições.

5 CONCLUSÃO

O fator com menor média foi organização do trabalho e o com maior o elo trabalho-vida social. Ter sido afastado por acidente/ doença relacionada ao trabalho é preditor para menor média em maior número de fatores (todos, com exceção da organização do trabalho), seguido pela lotação no HC/Ambulatórios e trabalho remoto, que são preditores de menor média para três fatores. Ser servidores estatutário (magistério) é preditor para menor média nos fatores reconhecimento profissional e condições de trabalho, sendo que nesse último a escolaridade doutorado/pós-doutorado (que é composta pela maioria de docentes), também é preditora

Os resultados desta pesquisa fornecem informações que permitirão planejar intervenções dentro das reais necessidades e diferentes grupos, contribuindo na construção de um programa QVT justo e assertivo, capaz de promover a saúde desses trabalhadores.

Agradecimento

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio ao Programa de Pós-Graduação em Fisioterapia da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.

REFERÊNCIAS

- ABBADE, Eduardo Botti. O Impacto da Gestão EBSEH na Produção dos Hospitais Universitários do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, V. 27, P. 999-1013, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022273.44562020>. Acesso em: 3 març. 2023.
- ARAÚJO, Anísio José da Silva et al. Cooperação, Confiabilidade e Segurança o Trabalho. **Fractal: Revista de Psicologia**, V. 30, P. 78-85, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/V30i2/5878>. Acesso em: 3 març. 2023.
- BECKEL, Julia L. O.; GWENITH G. Fisher. 2022. "Teletrabalho e Saúde e Bem-Estar do Trabalhador: Uma Revisão e Recomendações para Pesquisa e Prática". **International Journal of Environmental Research and Public Health** 19, nº 7: 3879. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>. Acesso em 3 març. 2023.
- BERNUZZI, Chiara et al. The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. **Work (Reading, Mass.)** vol. 73,4 (2022): 1147-1165. doi:10.3233/WOR-205023
- BOLIBAR, Mireia et al. Precarious Employment and Stress: The Biomedical Embodiment of Social Factors. PRESSED Project Study Protocol. **Frontiers**. vol. 9 649447. 30 Mar. 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.649447/full>. Acesso em 10 març. 2023.
- BORGES, Livia de Oliveira; MOTTA, Georgina Maria Vêras; GARCIA-PRIMO, Geraldo Magela; BARROS, Sabrina Cavalcante; HELENO, Camila Teixeira. Working Conditions and Mental Health in a Brazilian University. **International journal of environmental research and public health**, vol. 20,2 1536. 14 Jan. 2023. Disponível em: doi:10.3390/ijerph20021536. Acesso em: 29 set. 2023.
- BOSI, Antonio de Pádua. Saúde, Trabalho Docente e Pós-Graduação no Brasil, 1980-2017. **Revista da Anpoll**, [S. l.], v. 1, n. 50, p. 243–251, 2019. DOI:10.18309/anp.v1i51.1314. Disponível em: <https://revistadaanpoll.emnuvens.com.br/revista/article/view/1314>. Acesso em: 28 nov. 2023.
- BRAGARD, I.; DUPUIS, G.; RAZAVI, D.; REYNAERT, C.; ETIENNE, A.-M. Quality Of Work Life In Doctors Working With Cancer Patients. **Occupational Medicine**, 62(1), 34–40, 2012. Disponível em: <https://academic.oup.com/occmed/article-pdf/62/1/34/4306815/kqr149.pdf>. Acesso em: 22 març. 2023.
- CAMARGO, Sávio Ferreira et al. Qualidade De Vida No Trabalho Em Diferentes Áreas De Atuação Profissional Em Um Hospital. **Ciência & Saúde Coletiva**, 26(4), 1467–1476, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>. Acesso em: 15 ago. 2023.
- CASTRO NETA, Abília Ana de; CARDOSO, Berta Leni Costa; NUNES, Claudio Pinto. Desenvolvimento profissional e precarização do trabalho docente: perspectivas e (des)continuidades. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 16, n. 3, p. 2067–2082, 2021. DOI: 10.21723/riaee.v16i3.14842. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/14842>. Acesso em: 25 jun. 2023.

DAUBERMANN, Daiane Corrêa; TONETE, Vera Lúcia Pamplona. Qualidade de vida no trabalho do enfermeiro da Atenção Básica à Saúde. **ACTA Paul Enfermgen**, 2012; 25:277-283. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/43xjghPJrFJs7nS3YWLygvk/?lang=pt#>. Acesso: 20 set. 2023.

DIAS, Adriano; GÓMEZ-SALGADO, Juan; BERNARDES, João Marcos; RUIZ-FRUTOS, Carlos. Factors Affecting Sick Leave Duration for Non-Work-Related Temporary Disabilities In Brazilian University Public Servants. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, 15(10), 2127, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph15102127>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MAYER, Ana Paula da Costa . Impactos nos níveis de eficiência no hospital universitário de Santa Maria: antes e após a contratação da EBSEH. **Revista de Gestão e Secretariado**, Santa Maria, RS, v. 12, n. 2, p. 147-172, 2021. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1197/pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da.; PESSA, Sergio Luiz Ribas; LUZ, Roger Poglia da; SCHENATTO, Fernando José Avancini. Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 12, p. 4621-4632, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SFQXrvqcb93gDrzCFgGkyDN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 abr.2023.

OLIVEIRA, Hilderline Câmara; COUTINHO Winston Hélio de Araújo; AZEVEDO Ismael de Mendonça; JÚNIOR Júlio Mário Maia. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso do 10º batalhão de polícia militar do Rio Grande do Norte. **Revista CPAQV - Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**, Piracicaba, SP, v. 15, n. 1, p. 2, 2023. Disponível em: <https://www.cpaqv.org/revista/CPAQV/ojs-2.3.7/index.php?journal=CPAQV&page=article&op=view&path%5B%5D=1098&path%5B%5D=791>. Acesso em: 4 dez. 2022.

BOSI, Antonio de Pádua. Saúde, Trabalho Docente e Pós-Graduação no Brasil, 1980-2017. **Revista da Anpoll**, [S. l.], v. 1, n. 50, p. 243–251,2019.DOI:10.18309/anp.v1i51.1314. Disponível em:<https://revistadaanpoll.emnuvens.com.br/revista/article/view/1314>. Acesso em: 28 nov. 2023

SHINGU, María del Carmen Dionicio; GUADARRAMA, Jannet Delfina Salgado. Estilos De Vida Del Capital Humano En Un Centro De Investigación A Través De Un Modelo De Gestión En Salud. **Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores**, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.46377/Dilemas.V8i.2820>. Acesso em: 28 nov. 2023.

DURACINSKY, Martin et al. Social and Professional Recognition Are Key Determinants Of Quality Of Life At Work Among Night-Shift Healthcare Workers In Paris Public Hospitals (Ap-Hp Aladdin Covid-19 Survey). *Plos One*, 17(4), E0265724, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0265724>. Acesso em: 15 out. 2023.

ELIAS, Marisa Aparecida; NAVARRO, Vera Lúcia. A Relação entre o Trabalho, a Saúde e as Condições de Vida: Negatividade e Positividade no Trabalho das Profissionais de Enfermagem de um Hospital Escola. **Revista Latino-Americana De Enfermagem**, V. 14, P. 517-525, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000400008>. Acesso em: 25 jul. 2023.

FERNANDES, Livia Carolina. “Estamos O Tempo Todo Enxugando Gelo”: Qualidade De Vida No Trabalho E Vivências De Bem-Estar E Mal-Estar Em Um Órgão Do Poder Judiciário. 2013.

Dissertação (mestrado) – Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, 2013.

FERNANDES, Livia Carolina, & FERREIRA, Mário César. Qualidade De Vida No Trabalho E Risco De Adoecimento: Estudo No Poder Judiciário Brasileiro. **Psicologia Usp**, 26(2), 296–306, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>. Acesso em: 14 març. 2023.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v11n1/a07v11n1.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: **Edições Ler, Pensar, Agir**, 2011. 383 p.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. **Psicologia (Florianópolis): Organizações e Trabalho**, Florianópolis, SC, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v11n1/v11n1a02.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus (Brasília)**, Brasília, DF, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012. Disponível em: <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1114/1027>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/hmsYKLkRbgPsmLwLZk3KDMB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 dez. 2022.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 jan. 2022

FREITAS, Joana Alice Ribeiro de; NAVARRO, Vera Lúcia. Intensificação do Trabalho Docente e em Saúde: Um Estudo com Docentes da Universidade Federal de Goiás Vinculados a Programas de Pós-Graduação. **Revista Eletrônica de Educação**, V. 13, N. 3, Pág. 1032-1057, 2019. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.14244/198271993084](https://doi.org/10.14244/198271993084). Acesso em: 25 jul. 2023.

FERREIRA, Rodrigo R.; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla Sabrina; BERGAMASCHI, Virgínia. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417531005.pdf>. Acesso em: 15 set. 2023.

GAKIDOU, Emmanuela et al. Global, Regional, And National Comparative Risk Assessment Of 84 Behavioural, Environmental And Occupational, And Metabolic Risks Or Clusters Of Risks, 1990–2016: A Systematic Analysis For The Global Burden Of Disease Study 2016. **The**

Lancet, V. 390, N. 10100, P. 1345-1422, 2017.. Disponível em: <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1664463>. Acesso em: 15 ago. 2023.

GBD 2016 RISK FACTORS COLLABORATORS et al. Global, Regional, And National Comparative Risk Assessment Of 84 Behavioural, Environmental and Occupational, And Metabolic Risks Or Clusters Of Risks, 1990–2016: A Systematic Analysis For The Global Burden Of Disease Study 2016. **Lancet** (London, England), V. 390, N. 10100, P. 1345, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4685753/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

HULSHOF, Carel TJ et al. The Effect Of Occupational Exposure To Ergonomic Risk Factors On Osteoarthritis Of Hip Or Knee And Selected Other Musculoskeletal Diseases: A Systematic Review And Meta-Analysis From The WHO/ILO Joint Estimates Of The Work-Related Burden Of Disease And Injury. **Environment International**, V. 150, P. 106349, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412020323047>. Acesso em: 20jun. 2023.

KIRKCALDY, BD; COOPER, Cary L. Diferenças interculturais no estresse ocupacional entre gerentes britânicos e alemães. In: COOPER, Cary L.. Pesquisa sobre estresse gerencial, ocupacional e organizacional. Londres: Routledge, 2018. cap. 19, p. 235-248.

KIRAN, Sibel; MEHLUM, Ingrid S.; NENA, Evangelia. Non-Standard Employment Relations, Job Insecurity, And Health. **Frontiers In Public Health**, V. 10, P. 805947, 2022. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.805947/full>. Acesso em: 25 jul. 2023.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B.. Quality Of Working Life: Parameters And Evaluation In The Public Service. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. eRAMG190134, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?format=html&lang=en#>. Acesso em: 25 ago. 2023.

KRÜGER, Tânia Regina; SOBIERANSKI, Cristiane Borghezan; MORAES, Bruna Veiga de. EBSE RH No HU Da UFSC: Da Resistência À Gestão Pela Empresa. **Revista Katálysis**, V. 23, P. 152-164, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/QpFzyPHNsdjvYvsDdzDtKfK/?lang=pt#>. Acesso em: 3 out. 2023.

MARTIN-FERNANDEZ, Jesus; GÓMEZ-GASCÓN, Tomás; Beamud-Lagos, Milagros; CORTES-RUBIO, José Alfonso; ALBERQUILLA-MENENDEZ-ASENJO, Angel. Qualidade De Vida Profissional E Mudanças Organizacionais: Um Estudo Observacional De Cinco Anos Na Atenção Primária. **BMC Health Services Research**, V. 7, N. 1, Pág. 1-9, 2007. Disponível em: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-7-101>. Acesso em: 15 mai. 2023.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptation And Construct Validation Of Job Satisfaction Scale. **Psico-USF**, V. 11, P. 195-205, 2006. [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/S1413-82712006000200008](https://doi.org/10.1590/S1413-82712006000200008). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/pk3b53dYYVqwZptCbsn8TRv/abstract/?lang=en&format=html>. Acesso em: 16 mai. 2023.

MENDES, Maria Luiza Maciel. A Precarização Do Trabalho Docente E Seus Efeitos Na Saúde Dos Professores Da Rede Municipal De Ensino Do Recife. **REVISTA HUM@ NAE**, V. 9, N. 1, 2015. Disponível em: <https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/202>. Acesso em: 5 out. 2023.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mário César. Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho: Representações dos Empregados em uma Empresa Aberta Brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, V. 36, 2020. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/0102.3772E3651](https://doi.org/10.1590/0102.3772E3651). Acesso em: 05 mai. 2022.

PACHECO, Veruska Albuquerque. Qualidade De Vida No Trabalho, Bem-Estar E Mal-Estar Sob A Ótica De Trabalhadores De Uma Agência Reguladora No Brasil. 2011. Dissertação (mestrado) – Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, 2011. Disponível em: <http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/10117>. Acesso em: 5 mai. 2023.

PEREIRA, Sandra de Souza; FORNÉS-VIVES, Joana; PRETO, Vivian Aline ; JUNIOR, Gerson Alves Pereira Pereira; JURUENA, Mario Francisco; CARDOSO, Lucilene. Variáveis Intervenientes do Burnout em Profissionais de Saúde de Serviços de Emergência. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 30, 2021. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0245](https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0245). Acesso em: 23 abr. 2022

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Um Debate Necessário. **Qualidade De Vida: Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010.

ROSHANGAR, Fariborz; SOHEIL, Amin; MOGHBELI, Golshan; WISEMAN, Taneal; FEIZOLLAHZADEH, Hossein; GILANI, Neda. Percepção das Enfermeiras Iranianas sobre a Imagem Pública da Enfermagem e sua Associação com a Qualidade de Vida no Trabalho. **Enfermagem Aberta**, V. 8, N. 6, Pág. 3441-3451, 2021. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.892>. Acesso em: 28 jul. 2022.

RUGULIES, Reiner et al. O Efeito da Exposição a Longas Horas de Trabalho na Depressão: Uma Revisão Sistemática e Meta-Análise das Estimativas Conjuntas da OMS/OIT Sobre A Carga De Doenças e Lesões Relacionadas ao Trabalho. **Environment International**, V. 155, P. 106629, 2021. Disponível em: [https://DOI.ORG/10.1016/J.ENVINT.2021.106629](https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106629). Acesso em: 22 mai. 2022.

SAMUELSSON, Jonas; JOHANSSON, Gun; FORSELL, Yvonne; MÖLLER, Jette. How The Shift Toward Working From Home Has Impacted People's Work And Private Life. **Journal Of Occupational And Environmental Medicine**, V. 64, N. 11, P. 970, 2022. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1097/JOM.0000000000002623](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002623). Acesso em: 14 jun. 2022.

SANCHEZ, Hugo Machado; SANCHEZ, Eliane Gouveia de Moraes; BARBOSA, Maria Alves; GUIMARÃES, Ednaldo Carvalho; PORTO, Celmo Celso. Impacto da Saúde na Qualidade de Vida e Trabalho de Docentes Universitários de Diferentes Áreas de Conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, V. 24, P. 4111-4123, 2019. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1413-812320182411.28712017](https://doi.org/10.1590/1413-812320182411.28712017). Acesso em: 25 abr. 2022.

SILVA, Jefferson Peixoto da; FISCHER, Frida Marina. Invasão Multiforme da Vida pelo Trabalho entre Professores da Educação Básica e Repercussões na Saúde. **Revista de Saúde Pública**, V. 54, P. 03, 2020. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.11606/S1518-8787.2020054001547](https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2020054001547). Acesso em: 25 març.2022.

SOUZA, Katia Reis de; SIMÕES-BARBOSA, Regina Helena; RODRIGUES, Andréa Maria dos Santos ; FELIX, Eliana Guimarães; GOMES, Luciana; SANTOS, Maria Blandina Marques dos. Trabalho Docente, Desigualdades De Gênero E Saúde Em Universidade Pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, V. 26, P. 5925-5934, 2021. Disponível em: [HTTPS://DOI.ORG/10.1590/1413-812320212612.13852021](https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021). Acesso em: 25 jul. 2023.

SOUZA, Jane Rose Silva. A relação entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador docente brasileiro. 2015. Tese de Doutorado. EPSJV. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/10790>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SOUZA, Katia Reis et al. A Nova Organização Do Trabalho Na Universidade Pública: Consequências Coletivas Da Precarização Na Saúde Dos Docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, V. 22, P. 3667-3676, 2017. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/523d636d6c8c81233b50c3a1b0a3473a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2034998>. Acesso em: 20 ago. 2023.

VARMA, Prerna; JUNGE, Moira ; MEAKLIM, Hailey; JACKSON, Melinda L.. Pessoas Mais Jovens São Mais Vulneráveis Ao Estresse, Ansiedade E Depressão Durante A Pandemia De COVID-19: Uma Pesquisa Transversal Global. *Progress In Neuro-Psychopharmacology And Biological Psychiatr*, **Elsevier**, V. 109, P. 110236, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278584620305522>. Acesso em: 30 ago. 2023.

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos você a participar da pesquisa: **PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**. O objetivo desta pesquisa é analisar a percepção de trabalhadores da UFTM sobre a qualidade de vida no trabalho. Sua participação é importante, pois sabe-se que o trabalho pode ser fonte de satisfação, mas também geradora de sofrimento e adoecimento físico e mental. Assim, saber como você se sente, poderá auxiliar no aprofundamento do conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho e oferecer recursos para implantação de ações voltadas tanto para melhoria das condições de trabalho quanto para a prevenção de problemas de saúde dos trabalhadores desta Universidade.

Caso você aceite participar desta pesquisa, será necessário responder este questionário online, desenvolvido por meio da ferramenta Google Forms ou em sua versão impressa, no local e horário mais apropriado para você; com tempo estimado de 30 minutos. A pesquisa será realizada de acordo com a resolução 510/2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Acredita-se que existe um baixo risco de você ser identificado por suas respostas, que será minimizado, uma vez que os dados estarão em arquivos com senha, que será de conhecimento apenas dos pesquisadores. Haverá garantia do seu sigilo e privacidade, pois poderá responder o formulário on-line em local de sua preferência ou por meio físico, sem precisar se identificar. Você poderá sentir algum desconforto ao refletir sobre possíveis aspectos negativos do seu ambiente de trabalho. Caso você seja servidor e apresente qualquer desconforto ao responder o questionário, poderá ser encaminhado para acolhimento por psicólogos e assistentes sociais que atuam na Pró-Reitoria de Recursos Humanos da universidade. Se você for trabalhador da UFTM, mas possuir outro vínculo trabalhista, receberá indicação de outros serviços de psicologia para atendimento. Espera-se que sua participação na pesquisa possa contribuir na implantação de intervenções no ambiente de trabalho capazes de beneficiar os trabalhadores, a instituição e os serviços oferecidos à comunidade.

Você poderá obter quaisquer informações relacionadas à sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo. Caso tenha interesse e forneça seu e-mail, poderá receber um relatório resumido com os resultados da pesquisa. 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 ao seu trabalho. Você não será identificado neste estudo, pois será garantido o seu sigilo e privacidade. Você tem direito a requerer indenização diante de eventuais danos que sofra, em decorrência dessa pesquisa.

Contato dos pesquisadores:

Pesquisador(es): Nome: Flávia de Andrade Tavares / CQVT - Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho

E-mail: cqvt@uftm.edu.br

Telefone: (34) 3700- 6753

Endereço: Rua Madre Maria José, 122, Bairro Abadia, Uberaba -MG.

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 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00. 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.

APÊNDICE B - Termo de 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 e que isso não afetará o meu trabalho. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Concordo em participar do estudo, "PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR".

Você consente participar da pesquisa?

Eu consinto participar da pesquisa ()

Não concordo ()

APÊNDICE C - Dados sociodemográficos e ocupacionais

PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Olá, somos pesquisadores do Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho (CQVT) da UFTM e convidamos você a participar da pesquisa "Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho em trabalhadores de uma Instituição de Ensino Superior" que tem o objetivo de analisar a percepção de trabalhadores da UFTM sobre a qualidade de vida no trabalho e oferecer recursos para implantação de ações voltadas tanto para melhoria das condições de trabalho quanto para a prevenção de problemas de saúde dos trabalhadores desta Universidade.

Você precisará de aproximadamente 30 minutos para responder ao questionário.

Sua participação é voluntária, mas fundamental para o nosso trabalho. Desde já agradecemos sua colaboração.

Há quanto tempo você trabalha na UFTM?

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Há 6 meses ou mais.

Você está afastado(a) do trabalho por 6 meses ou mais?

- ☐ Sim
- ☐ Não.

1) Sexo

- ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Outros

2) Idade

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ☐ Abaixo de 20 anos | ☐ De 41 a 50 anos |
| ☐ De 20a 30 Anos | ☐ De 51 a 60 anos |
| ☐ De 31a 40 Anos | ☐ De 61 a 70 anos |

3) Estado Civil

Solteiro

☐

Casado

☐

Divorciado

☐

Viúvo

☐

União estável (registrada formalmente ou não)

☐

Separado

☐

4) Você se considera:

☐ Branco ☐ Preto ☐ Amarelo ☐ Pardo ☐ Indígena

5) Você possui algum tipo de deficiência?

☐ Não ☐ Sim

6) Especificar qual deficiência:

7) Quantos filhos você possui?

Nenhum filho

☐

2 filhos

☐

3 filhos

☐

Mais de 3 filhos

☐

8) Qual a faixa etária dos filhos? (pode ser marcada mais de uma opção)

De 0 a 6 anos

☐

De 7 a 12 anos

☐

De 13 a 18 anos Acima de 18 anos

☐

Não se aplica

☐

9) Quantas pessoas moram em sua residência? (contando você)

Apenas eu

☐

duas pessoas

☐

três pessoas

☐

quatro pessoas

☐

cinco pessoas

☐

seis ou mais pessoas

☐

10) Além de você, quantas pessoas dependem do seu salário?

Nenhuma uma pessoa

☐

Duas pessoas

☐

Três pessoas

☐

Quatro pessoas

☐

Cinco pessoas

☐

Seis ou mais pessoas

☐

11) Qual é o seu grau de instrução (concluído)?

Ensino Fundamental

☐

Ensino Médio

☐

Ensino Técnico

☐

Ensino superior

☐

Especialização

☐

Informações Funcionais

12) Tipo de vínculo institucional (pode ser marcada mais de uma opção):

☐ Colaborador com outros tipos de vínculo

☐ terceirizado

13) Unidade / área de lotação do seu trabalho (pode ser marcada mais de uma opção):

☐ Reitoria UFTM - Gabinete, Secretarias e Assessorias - (Vice- reitoria, Gabinete da Reitoria, Secretaria da

☐ Reitoria, Secretariade Conselhos Superiores, Assessoria Especial da Reitoria, Assessoria de Cooperação Internacional (ACI))

☐ Procuradoria Federal da UFTM (PFUFTM), Auditoria Interna da UFTM(AUDIN)Ouvidoria Comunicação Social, Editora da UFTM (EDUFTM)

☐ Prefeitura Universitária da UFTM (PREUNI)Pró-Reitoria de Ensino (PROENS)

☐ Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG)Pró-Reitoria de Extensão Universitária (PROEXT)

☐ Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (PROACE)Pró-Reitoria de Administração (PROAD)

☐ Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH)Instituto de Ciências da Saúde (ICS)

☐ Instituto de Ciências Biológicas e Naturais (ICBN)

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

☐ Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas (ICTE)

☐ Instituto de Ciências Exatas, Naturais e Educação (ICENE)

☐ Centro de Educação Profissional (CEFORES)

☐ Campus Universitário de Iturama (CAMPUS ITURAMA)

☐ Lotação rotativa (exerce atividades com alternância de lotação)HC/UFTM; Ambulatórios.

14) Atua em cargo ou função de gestão como titular ou substituto?

Sim ☐ Não ☐

15) Há quanto tempo você trabalha na UFTM?

menos de 5 anos ☐

De 5 a 10 anos ☐

De 1 a 15 anos ☐

De 16 a 20 anos ☐

De 21 a 25 anos ☐

De 26 a 30 anos ☐

De 31 a 35 anos ☐

Acima de 35 anos ☐

16) Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses?

Não ☐

Sim, entre 1 e 3 dias ☐

Sim, entre 4 e 15 dias ☐

sim, mais de 15 dias ☐

até 6 mesesSim ☐

de 6 meses a 1 ano ☐

Sim, acima de 1 ano ☐

17) Você precisou de licença por motivo de acidente ou doença NÃO relacionada ao trabalho nos últimos 12 meses?

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 ☐

18) Você exerce outra atividade remunerada de maneira formal ou informal, fora daUFTM?

Sim ☐ Não ☐

19) Qual é a sua carga horária semanal total de trabalho? Obs.: Somar a carga horária do(s) vínculo(s) da UFTM ao tempo dedicado a outra(s) atividade(s) remunerada(s), caso exerça.

- 20h semanais ☐
- 30h semanais ☐
- 40h semanais ☐
- Entre 20h e 30h semanais ☐
- Entre 30h e 40h semanais ☐
- Entre 40h e 50h semanais ☐
- Entre 50h e 60h semanais ☐
- 60h semanais ou mais ☐
- Outras ☐

20) Atualmente, de que forma você está desenvolvendo seu trabalho?

- Presencialmente ☐
- Em trabalho remoto ☐
- Híbrido: parte presencial / parte remoto ☐
-

ANEXO A - Qualidade de vida no trabalho

Qualidade de vida no trabalho

É muito importante que você responda de forma aberta e sincera, lembrando que não há respostas corretas ou incorretas. Queremos saber o que você pensa sobre as questões seguintes e como se sente em relação ao seu trabalho. Considere o trabalho presencial, mesmo que esteja atualmente em trabalho remoto ou híbrido.

21) Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é.....

22) Quando penso no meu trabalho na UFTM o que me causa mais bem-estar é.....

23) Quando penso no meu trabalho na UFTM o que me causa mais mal-estar é...

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho na UFTM, considerando o trabalho presencial, mesmo que esteja atualmente em trabalho remoto ou híbrido. (0- Discordo Totalmente da afirmativa a 10- Concordo Totalmente com a afirmativa) IA_QVT - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (Fonte: Ferreira, 2011)

1-Na UFTM, as atividades que realizo são fonte de prazer

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

2-O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

3-O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UFTM

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

4-Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

5-Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

6-As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

7-Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

8-O local de trabalho é confortável

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalment

9-Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

10-Existe fiscalização do desempenho

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

11-O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática na UFTM

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

12-A UFTM oferece oportunidade de crescimento profissional

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

13-Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

14-Tenho liberdade na execução das tarefas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

15-O material de consumo é suficiente

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discordo Totalmente							Concordo Totalmente			

16-Sinto que o meu trabalho na UFTM me faz bem

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

17-A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

18-O espaço físico é satisfatório

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

19-Na UFTM, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

20-Gosto da instituição onde trabalho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

21-Há incentivos da UFTM para o crescimento na carreira

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

22-O apoio técnico para as atividades é suficiente

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

23-A sociedade reconhece a importância do meu trabalho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

24-Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

25-O tempo de trabalho que passo na UFTM me faz feliz

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

26-Na UFTM, minha dedicação ao trabalho é reconhecida

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

27-Há confiança entre os colegas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

28-A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

29-Na UFTM, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

30-A distribuição das tarefas é justa

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

31-O trabalho que faço é útil para a sociedade

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

32-Na UFTM, as condições de trabalho são precárias

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

33-Tenho a impressão de que para a UFTM eu não existo

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

34-Sinto-me mais feliz no trabalho na UFTM que em minha casa

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

35-O mobiliário existente no local de trabalho é adequado

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

36-Na UFTM, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

37-Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

38-Sinto-me mais feliz no trabalho na UFTM que com a minha família

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Disordo Totalmente Concordo Totalmente

39-Na UFTM as tarefas são repetitivas

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Disordo Totalmente Concordo Totalmente

40-Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Discreto Totalmente Concordo Totalmente

41-Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Discrepância Totalmente de Acordo Totalmente

42-Sinto-me mais feliz no trabalho na UFTM que com os meus amigos

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Discrepância Totalmente de Acordo Totalmente

43-O ritmo de trabalho é excessivo

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

44-Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho

[illegible]

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

45-Na UFTM, recebo incentivos de minha chefia

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

46-As normas para execução das tarefas são rígidas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

47-O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

48-A comunicação entre funcionários é insatisfatória

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

49-É comum a não conclusão de trabalhos Iniciados

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

50-Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

51-O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

52-Na UFTM, tenho livre acesso às chefias superiores

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

53-Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

54-É fácil o acesso à chefia imediata

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

55-Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

56-Na UFTM, existe forte cobrança por resultados

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

57-A temperatura ambiente é confortável

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

58-É comum o conflito no ambiente de trabalho

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

59-Posso executar o meu trabalho sem pressão

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Discordo TotalmenteConcordo Totalmente

60-O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Discordo TotalmenteConcordo Totalmente

1. Algum comentário adicional ou sugestões?

2. Em que medida o cenário da pandemia afetou a sua qualidade de vida no trabalho?

3. Caso desejar, você poderá informar seu e-mail para receber uma síntese das suas respostas:

Agradecemos pela sua colaboração e disponibilidade para responder a este questionário. Sua importante participação irá colaborar para a elaboração do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT da UFTM.