

## **CONFIGURAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL DA REGIÃO DO CARIRI SOB A ÓTICA DOS SEUS SERVIDORES**

**ANA KELLI PEIXOTO TAVARES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)

**ANTÔNIO ALVES FILHO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)

Agradecimento à órgão de fomento:

A UFCA por propiciar a qualificação em nível de mestrado, junto a UFRN.

# CONFIGURAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL DA REGIÃO DO CARIRI SOB A ÓTICA DOS SEUS SERVIDORES

## Introdução

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) caracteriza-se como área do conhecimento científico que se propõe a estudar o contexto do ambiente de trabalho e como as relações que ocorrem nesse meio podem ter consequências benéficas ou prejudiciais na vida do ser humano (ANTLOGA; FERREIRA, 2011). Essa temática começou a ganhar espaço dentro das organizações a partir da década de 1970 e, nos tempos atuais, incorpora o discurso dos dirigentes e gestores de organizações públicas e privadas, situando-se também na literatura científica das ciências do trabalho e da saúde. De acordo com Ferreira (2011), a QVT está fortemente inserida na sociedade contemporânea.

No final da década de sessenta e início da década de setenta, ocorreu um processo de reestruturação produtiva nos modos de produção vigentes até então. Essa reestruturação caracterizou-se pela incorporação de tecnologias de base microeletrônica, além de uma nova forma de organização e gestão do trabalho. Tais transformações provocam o advento de uma fragilidade nas contratações formais, assim como uma preferência e consequente aumento de empregos informais (KREMER, DE FARIA, 2005; FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009). Nessa nova conjuntura, habilidades como flexibilidade, eficiência, disciplina, eficácia e produtividade passaram a ser exigidas dos trabalhadores e avaliadas de forma mais severa. Como consequência disso, observaram-se reflexos negativos, tais como o mal-estar no ambiente de trabalho e uma QVT ruim (FERREIRA, 2011).

No serviço público, soma-se a pressão da sociedade pela transparência, por uma gestão eficiente dos recursos e por bons resultados. O excesso de burocratização também impõe um padrão comportamental que pode entrar em conflito com as necessidades, valores e normas dos grupos sociais aos quais os servidores pertencem. Notadamente, a prática de ações que promovam a QVT dos servidores, melhorando as condições de trabalho, bem como acrescendo sua capacidade laboral e motivacional, certamente beneficiarão a QVT e eficiência no trabalho desses sujeitos (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Todavia, embora exista uma expansão dos estudos voltados para QVT nos meios científico e organizacional, observa-se que a maioria se concentra na esfera privada. No setor público, a gestão desses programas vem ocorrendo de forma incipiente. Isso precisa ser corrigido, uma vez que tem sido demonstrado que ter QVT contribui para a motivação dos funcionários, gerando assim um melhor desempenho e, consequentemente, impactando positivamente no desempenho da instituição e no atendimento aos usuários (AMÂNCIO; MENDES; MARTINS, 2021).

Amâncio, Mendes e Martins (2021), ao revisarem as pesquisas de QVT realizadas em âmbito nacional, no período de 2010 a 2020, evidenciaram que a maioria destas ocorrem nas regiões sul e sudeste. Os pesquisadores também listaram as sugestões propostas pelas pesquisas analisadas, destacando-se a realização de estudos com abrangência de outras regiões do país, a ampliação da amostra da pesquisa, oferecendo maior oportunidade ao universo total de servidores, fato que oferta maior fidedignidade aos resultados das pesquisas, a comparação entre as percepções de gestores públicos e a de servidores para além de um enfoque na correlação entre a QVT e a produtividade dos indivíduos. Outrossim, segundo Ferreira (2011), os estudos sobre QVT tem sido realizados numa perspectiva hegemônica, na qual o trabalhador é a peça de ajuste no contexto do trabalho, sendo a QVT de responsabilidade exclusiva desse trabalhador.

Assim, observa-se uma lacuna nesse campo do conhecimento e, com base nisso, a presente pesquisa objetivou investigar qual a configuração da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores dos diferentes *campi* da Universidade Federal do Cariri (UFCA), situados na região do cariri, estado do Ceará.

## **Fundamentação teórica**

O termo Qualidade de Vida no Trabalho ganhou amplitude na década de 1970, quando o professor da Universidade da Califórnia, Louis Davis, o usou para identificar a presença de saúde, bem-estar e bom desempenho dos funcionários e demonstrar os maus resultados de uma empresa que atua com trabalhadores doentes, abatidos e estressados em decorrência da falta de atenção à QVT (YAMAMOTO; MESSINA; XAVIER, 2018). Limongi-França (1996) diz tratar-se de um construto amplo e comprometido com as circunstâncias de vida no trabalho, que envolve fatores como proteção da saúde e segurança física, mental e social, bem-estar e capacitação para realização de tarefas de maneira segura e eficaz.

A QVT, abordada como área científica de pesquisa ou como projetos de intervenção realizados nas instituições, gradativamente vem ganhando atenção dos responsáveis pela Gestão de Pessoas, pois é percebida como uma ferramenta eficaz na promoção do bem-estar para os funcionários e traz como uma de suas consequências a melhoria de desempenho, comprometimento e empenho nas atividades laborais. Ademais, há demonstrações de que a satisfação no trabalho se converte na melhor rentabilidade para a empresa, seja no maior comprometimento dos trabalhadores ou no aumento da produtividade (DAL FORNO; DA ROSA FINGER, 2015).

Para melhor compreensão da QVT, ao longo do tempo muitos modelos foram criados, servindo como parâmetro para avaliar a satisfação do trabalhador. Cada um ressalta certas categorias e indicadores que afetam a qualidade de vida no trabalho de alguma forma. Os principais modelos encontrados na literatura trazem o nome de seus autores: Belanger (1973), Walton (1974), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Wether (1983), Nadler e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985), Quirino e Xavier (1987), Siqueira e Coleta (1989), Fernandes (1996), Limongi-França (1996) e Ferreira (2011).

Para a realização deste estudo, optou-se por utilizar o modelo de QVT proposto por Ferreira (2011), uma vez que permite a compreensão de fatores que norteiam a QVT em diferentes grupos em uma instituição e possui uma proposta científica e um instrumento de análise ancorados em aplicações no setor público, local ao qual esse estudo se destinou. O método proposto por Mário César Ferreira tem como quesito principal para uma abordagem em QVT e uma intervenção sustentável a atenção ao ponto de vista dos trabalhadores, tendo como pressuposto que a QVT é uma tarefa de todos e uma busca constante pela harmonia, eficiência e eficácia dos ambientes organizacionais.

O autor aponta que a QVT vem sendo estudada numa visão hegemônica, na qual o trabalhador é o ponto de ajuste e a peça que deve ser moldada para adaptar-se às situações adversas do trabalho, sendo, por conseguinte, considerado o responsável por sua QVT. As ações a serem implementadas sob essa visão, apesar de benéficas, possuem uma abordagem assistencialista, sem atuar na origem dos males causados pelo trabalho. Ferreira (2011), refere ainda que, na visão assistencialista e hegemônica, a ótica da restauração corpo-mente em QVT promove a oferta de um cardápio de serviços oferecido pelas empresas públicas e privadas, que encontra clientes potencialmente receptivos. Para esse autor, é necessário agir de forma preventiva sobre as fontes causadoras de mal-estar no ambiente de trabalho, evitando a prática do chamado 'ofurô corporativo', que consiste na oferta de ações que buscam diminuir o estresse do dia de trabalho sem haver atuação na raiz do problema que provoca o desgaste no dia a dia. A ação preventiva deve ser uma tarefa de todos os trabalhadores, o que inclui gestores e

trabalhadores operacionais, na busca de se antecipar ao surgimento de possíveis problemas relacionados à QVT, em vez de enfrentá-los somente após o seu surgimento. Assim, propõe pensar a QVT com um viés contra-hegemônico, que busca romper com os paradigmas de que o trabalhador é a peça de ajuste no contexto do trabalho, que a QVT é responsabilidade exclusiva desse trabalhador e que o foco da empresa deve ser a produtividade. Nessa abordagem, a responsabilidade pela QVT deve ser distribuída entre todos os membros da empresa na busca pelo alinhamento entre o bem-estar e a produtividade organizacional (ANTLOGA; FERREIRA, 2011).

Para sustentar cientificamente sua proposta contra-hegemônica, Ferreira (2011) faz uso da Ergonomia da Atividade, abordagem concebida e desenvolvida em países de língua francesa que tem como principal pressuposto o de que é necessário conhecer e compreender com rigor científico o trabalho para poder transformá-lo. O autor faz uma ampliação em relação ao estudo tradicional da disciplina em questão ao ampliar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), por meio da realização do diagnóstico macroergonômico para investigação da QVT, ressaltando a importância da associação do delineamento quantitativo e qualitativo na pesquisa (ANTLOGA; FERREIRA, 2011).

A AET proporcionou a construção de uma nova abordagem, a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT), que teve sua origem nas demandas que chegaram ao Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic), do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB), provenientes das organizações públicas que se concentravam na cidade sede do governo brasileiro. Os gestores e dirigentes desses órgãos demandavam do ErgoPublic novas formas de intervenção da AET que atendessem às necessidades dessas organizações (FERREIRA, 2015).

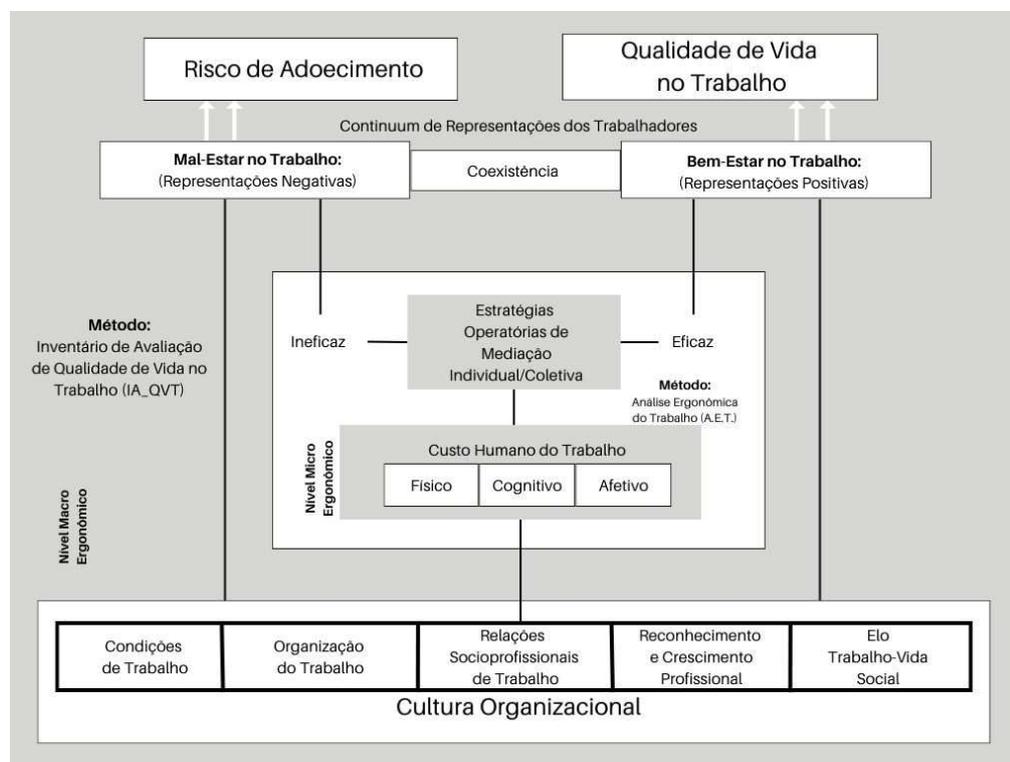
Em seu modelo, Ferreira investiga a QVT com base em dois níveis analíticos: macroergonômico e microergonômico. No primeiro nível averigua-se a percepção dos trabalhadores acerca do contexto organizacional no qual eles estão inseridos. No nível microergonômico ocorre um aprofundamento desse entendimento de QVT, permitindo conhecer como os trabalhadores lidam com as demandas surgidas no ambiente de trabalho e de que forma são afetados por elas.

Nessa concepção, o autor refere que, para superar as limitações de um foco hegemônico na QVT, é necessária uma inversão de análise operacional e perspectiva conceitual. O caminho mais adequado para a construção de um conceito baseado na realidade de organizações contemporâneas é fazer o questionamento aos próprios trabalhadores. Todos que trabalham em uma determinada organização devem ser questionados acerca do que pensam sobre QVT. Esse é o procedimento mais importante para a reversão dos pressupostos ao lidar com questões de QVT. As respostas a esse questionamento permitirão identificar os aspectos essenciais da QVT, e, como refere o autor, apoiando-se na perspectiva dos trabalhadores, “mostram a QVT por dentro” (FERREIRA, 2011, p. 111).

Por conseguinte, para realização do diagnóstico de QVT, o curso de análise dos dados empíricos a ser seguido é resultante dos estudos do ErgoPublic. O grupo aponta como pressuposto essencial da abordagem proposta “ter como âncora de referência o ponto de vista dos trabalhadores para intervenção sustentável em Qualidade de Vida no Trabalho. Este é o grande e mais importante diferencial” (FERREIRA, 2011, p. 134). Essa QVT construída coletivamente manifesta-se relacionada aos seguintes fatores interdependentes: organização do trabalho, condições de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, relações socioprofissionais de trabalho e elo trabalho-vida social (FERREIRA, 2011).

A EAA\_QVT objetiva principalmente proporcionar ações que contribuam para o bem-estar duradouro dos trabalhadores no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2015). A Figura 01 demonstra os níveis analíticos, fatores e dimensões que integram a EAA\_QVT, bem como os métodos correspondentes em cada nível.

Figura 01 - Modelo descritivo teórico-metodológico da EAA\_QVT: níveis analíticos, fatores estruturadores e métodos



Fonte: Adaptado de Ferreira (2011, p. 178)

## Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo, de abordagem quantitativa e com recorte transversal, no qual buscou-se compreender como os servidores percebem a qualidade de vida no trabalho. A população do estudo constituiu-se de servidores efetivos da UFCA (Docentes e Técnicos Administrativos em Educação – TAEs). No momento da realização da pesquisa, de tanto a tanto, a instituição contava com 639 desses servidores ativos. Destes, 300 eram TAEs e 339 docentes.

Visando uma amostra representativa da população pesquisada, buscou-se, no cálculo de amostragem aleatória simples, para uma população mais homogênea, o intervalo de confiança de 95% e admitido erro amostral de 5%. Por conseguinte, para uma população finita de 639 servidores, tem-se um N representativo de 178 participantes. Todavia, a pesquisa contou com a participação das duas categorias profissionais, docentes e TAEs. Utilizando-se os mesmos padrões estabelecidos para a população geral de servidores, para a população de 339 docentes tem-se um N representativo de 143 participantes e para a população de 300 TAEs tem-se um N representativo de 136 participantes.

O instrumento para coleta de dados compôs-se de um questionário sociodemográfico e do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) (FERREIRA; 2009). Este último é um instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT desenvolvido por Ferreira (2011) e validado no setor público por meio de pesquisas realizadas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) (FERREIRA, 2009). A parte quantitativa do IA\_QVT (escala do tipo Likert, Alfa: 0,94) é composta por cinco fatores (61 itens) estruturantes da QVT: Condições de trabalho (Alfa: 0,90); Organização do trabalho (Alfa: 0,73); Relações socioprofissionais de trabalho (Alfa: 0,89); Reconhecimento e crescimento

profissional (Alfa: 0,91); Elo trabalho-vida social (Alfa: 0,80). Na mensuração da percepção dos servidores, foi utilizada uma escala do tipo Likert com 11 pontos de discordância-concordância, que varia de zero (discordância total) a 10 (concordância total). Os instrumentos de coleta de dados foram disponibilizados, em formato digital, por meio do link enviado para o e-mail institucional. Após finalizada a coleta de dados, obteve-se um total de 262 respostas, sendo 146 TAEs e 116 docentes, totalizando 41% do total da população de servidores ativos da UFCA. Importa registrar que a presente pesquisa passou pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário Onofre Lopes da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – CEP HUOL/UFRN, com o Parecer nº XXXXXXXX

O tratamento das informações quantitativas foi realizado utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 25.0. Com a finalidade de averiguar a existência de diferenças nos índices de QVT global, de cada um de seus fatores estruturantes (organização do trabalho, condições de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, relações socioprofissionais de trabalho e elo trabalho-vida social) e as características individuais dos sujeitos, foram realizados os testes de Kruskal-Wallis e de U de Mann-Whitney. Aplicou-se o nível de significância de 5% ( $p < 0,05$ ). Por meio do primeiro teste analisaram-se as características idade, estado civil, grau de escolaridade, faixa de remuneração, jornada de trabalho, tempo de serviço, setor e unidade de lotação. O teste U de Mann-Whitney auxiliou para a análise das características de gênero, se tinham filhos, cargo, existência de outro vínculo de trabalho e de função de gestão.

Para análise dos índices de QVT entre as unidades de lotação dos servidores, foi estabelecida a distribuição destes entre o *campus* central da UFCA e os demais *campi* localizados nos municípios de Barbalha, Crato, Brejo Santo e Icó, este último encontrava-se desativado no momento da coleta de dados, não havendo participação de servidores lotados nele. Para além do *campus* central e demais *campi* citados, foi incluído como unidade de lotação o Centro Administrativo Multiuso, que se localizava no município de Juazeiro do Norte, separado do *campus* Central, e abrigava setores administrativos da Gestão Superior e de Pró-Reitorias.

## **Descrição e análise dos resultados**

Inicialmente, serão retratadas as informações do perfil dos participantes. Em seguida, os resultados da aplicação do IA\_QVT serão descritos. Considerando os níveis de análise do IA\_QVT, com apresentação dos resultados da avaliação global e de cada um de seus cinco fatores estruturantes.

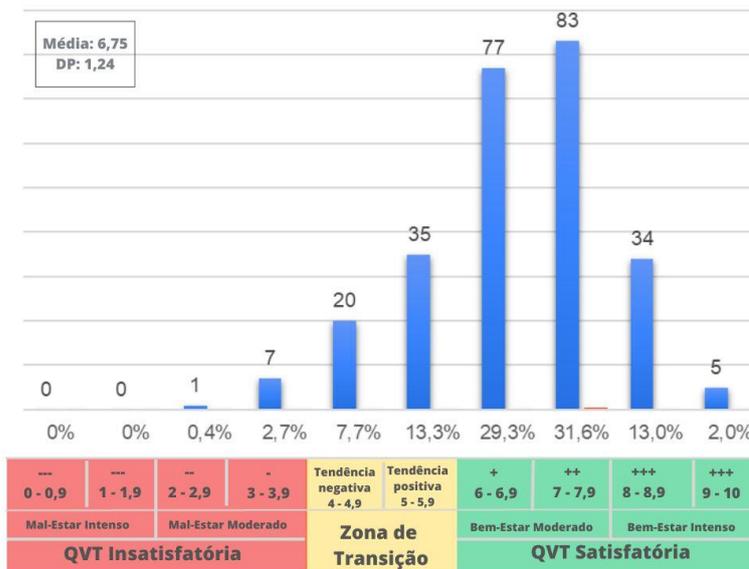
Com relação ao perfil da amostra, dos 262 participantes, 52,1% eram homens e 48,1% eram mulheres, 0,38% se declarou homem trans e 0,38% preferiu não responder. A maioria (46,9%), tinha entre 36 e 45 anos. 56,5% são casados(as) e 58% possuem filhos. Quanto ao nível de instrução, 35,1% possuem nível de doutorado, 19,5% mestrado e 26,7% especialização. Na faixa de remuneração de 05 a 08 salários-mínimos está 35,1%. Acima de 8 salários está 31,3% e abaixo de 5 se encontra 33,6%. E com relação ao vínculo de trabalho, apenas 5,6% declararam possuir outro além da UFCA.

No que concerne às demais características analisadas, observou-se a participação de 146 TAEs (55,7%) e 116 docentes (44,3%). A maioria dos docentes (96,6%) tem regime de trabalho 40 horas DE, assim como a maioria dos TAEs (97,9%) tem regime de 40 horas (97,4%), seguindo então o padrão de contratação das universidades públicas no Brasil. Quanto ao tempo de serviço, a maior parte (77,10%), encontra-se na faixa de 4 a 12 anos. Por fim, 51,9% dos respondentes declararam estar em cargos de gestão.

A avaliação global da QVT geral na UFCA foi obtida por meio do cálculo da média de todos os itens constantes no IA\_QVT, com resultado igual a 6,75 (DP = 1,24). Com base na

cartografia psicométrica, este resultado demonstra que os servidores classificam sua QVT Satisfatória, estando a maioria situados nas zonas de bem-estar moderado a intenso, o que evidencia que a organização se apresenta como um ambiente promotor de saúde ocupacional e há uma predominância de representações de bem-estar no trabalho que devem ser preservadas e reforçadas. Esses dados podem ser visualizados na figura 02.

Figura 02 – Distribuição da percepção geral de QVT



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Correlacionando o índice global de QVT com as características individuais dos participantes, os resultados dos testes demonstraram significância estatística entre as variáveis que verificaram o exercício de função de gestão e se tinham filhos. As variáveis gênero, cargo e a existência de outro vínculo de trabalho não demonstraram significância estatística.

Ao comparar os índices de QVT global entre os servidores que tinham filhos ou não, pode-se verificar, por meio do teste U de Mann-Whitney, que houve diferença estatisticamente significativa ( $U=6788,000$   $p < 0,05$ ), onde os sujeitos que têm filhos ( $MD = 7,06$ ,  $AI = 1,25$ ) apresentam melhores índices de QVT em comparação com os sujeitos que não têm filhos ( $MD = 6,64$ ,  $AI = 1,84$ ). Do mesmo modo, com a realização desse teste, foi observada diferença significativa na QVT global entre os servidores que exercem função de gestão ( $U = 6850,500$   $p < 0,05$ ). Os servidores que exercem função de gestão ( $MD = 7,09$ ,  $AI = 1,26$ ) apresentaram melhores índices de QVT global em comparação aos servidores que não exercem função de gestão ( $MD = 6,61$ ,  $AI = 1,66$ ). A tabela 01 exibe os resultados obtidos para esse teste.

Tabela 01 – Distribuição do índice global de QVT entre as características de ter filhos e exercício de gestão

Variável	MD das variáveis		AI das variáveis		U	p
	Sim	Não	Sim	Não		
Exerce função de gestão	7,09	6,61	1,26	1,66	6850,500	$p < 0,05$
Ter Filhos	7,06	6,64	1,25	1,84	6788,000	$P < 0,05$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, U = U de Mann-Whitney, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Por meio do teste de Kruskal-Wallis foi possível verificar a existência de diferenças entre os grupos setor de lotação [ $X^2(5) = 22,813$ ;  $p < 0,001$ ] e unidade de lotação [ $X^2(4) = 18,894$ ;  $p < 0,001$ ]. Com relação ao setor de lotação, constatou-se que os participantes lotados

em Coordenação de Curso (MD = 6,3, AI =1,78) apresentam menores índices de QVT global do que os lotados na Reitoria (MD = 7,43, AI =1,83), Pró-Reitoria (MD = 7,27, AI =1,32), Órgãos Complementares (MD = 7,04, AI =1,02), Órgãos Suplementares (MD = 6,81, AI =1,72) e Unidades Acadêmicas (MD = 6,67, AI =1,69).

Com relação à unidade de lotação, constatou-se que os participantes lotados no Centro Administrativo Multiuso (MD = 7,45, AI = 1,26) apresentam melhores índices de QVT global, seguido, em ordem decrescente, dos *campi* de Juazeiro do Norte (MD = 6,91, AI = 1,46), Crato (MD = 6,82, AI =1,76), de Barbalha (MD = 6,78, AI = 2,49) e Brejo Santo (MD = 5,22, AI = 1,14). Os resultados podem ser visualizados na tabela 02.

Tabela 02 – Distribuição do índice global de QVT entre os setores e unidades de lotação dos servidores

Variáveis		MD das variáveis	AI das variáveis	GL	Estatística do teste	p
Setor de lotação	Coordenação de curso	6,3	1,78	5	22,813	p < 0,001
	Reitoria	7,43	1,83	5	22,813	p < 0,001
	Pró-Reitoria	7,27	1,32	5	22,813	p < 0,001
	Órgãos Complementares	7,04	1,02	5	22,813	p < 0,001
	Órgãos Suplementares	6,81	1,72	5	22,813	p < 0,001
	Unidades Acadêmicas	6,67	1,69	5	22,813	p < 0,001
Unidade de lotação	Centro Multiuso	7,45	1,26	4	18,894	p < 0,001
	Juazeiro do Norte	6,91	1,46	4	18,894	p < 0,001
	Crato	6,82	1,76	4	18,894	p < 0,001
	Barbalha	6,78	2,49	4	18,894	p < 0,001
	Brejo Santo	5,22	1,14	4	18,894	p < 0,001

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, GL = Grau de liberdade, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Amâncio, Mendes e Martins (2021) encontraram resultado semelhante em seus estudos. Os autores referem que a QVT é avaliada positivamente pelos servidores em 86% das pesquisas analisadas por eles. Outras pesquisas realizadas no âmbito das universidades públicas (PARCIANELLO, ESTIVALETE, DE OLIVEIRA, 2020; ALVES, CORREIA, DA SILVA, 2019), também evidenciaram essa satisfação com a QVT.

No entanto, importa evidenciar que há servidores que se encontram próximos à Zona de Transição, região de coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho, bem como há servidores na zona de mal-estar moderado que não devem ser desconsiderados. Logo, é fundamental que os indicadores de mal-estar não sejam minimizados para que não se coloque em risco a QVT na UFCA.

Quanto aos fatores estruturantes da QVT, o fator Condições de Trabalho retrata as condições materiais (insumos), físicas (espaço, iluminação, temperatura), instrumentais (mobiliário, posto, equipamentos) e de suporte (apoio técnico) que impactam a atividade laboral e põem em risco a segurança física. A média geral de respostas desse fator foi 7,5 e desvio padrão de 1,71, encontrando-se numa zona de QVT satisfatória com bem-estar moderado.

Ao comparar os índices do fator Condições de Trabalho com as características individuais, por meio do teste U de Mann-Whitney, constatou-se que houve diferença estatisticamente significativa nos critérios cargo (U = 5562,000, p < 0,05) e exercício de função de gestão (U = 6122,500, p < 0,05), conforme demonstrado na tabela 03. Nesse fator, os servidores técnico-administrativos (MD = 8,25, AI = 2,02) apresentaram índices maiores em comparação aos docentes (MD = 7,25, AI = 2,21). Outrossim, os servidores que exercem função de gestão (MD = 8,25, AI = 1,98) apresentaram maiores índices em comparação aos servidores que não exercem função de gestão (MD = 7,37, AI = 2,13).

Tabela 03 – Distribuição do índice do fator Condições de Trabalho entre as características de exercício de gestão e cargo

Variável	MD das variáveis		AI das variáveis		U	p
	Sim	Não	Sim	Não		
Exerce função de gestão	8,25	7,37	1,98	2,13	6122,500	p < 0,05
Cargo	TAE 8,25	Docente 7,25	TAE 2,02	Docente 2,21	5562,000	P < 0,05

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, U = U de Mann-Whitney, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Por meio do teste de Kruskal-Wallis, foi possível verificar a existência de diferenças entre os grupos grau de escolaridade [ $X^2(5) = 25,291$ ;  $p < 0,001$ ], setor de lotação [ $X^2(5) = 35,938$ ;  $p < 0,001$ ] e unidade de lotação [ $X^2(4) = 31,524$ ;  $p < 0,001$ ]. Observou-se que, em relação ao grau de escolaridade, os sujeitos que possuem pós-doutorado possuem a menor média nesse fator (MD = 7,08, AI = 3,50), seguidos, em ordem crescente, dos que possuem doutorado (MD = 7,29, AI = 2,08), especialização (MD = 8,08, AI = 2,08), mestrado (MD = 8,25, AI = 2,25), graduação (MD = 8,62, AI = 1,54) e ensino médio (MD = 9,04, AI = 0).

No tocante ao setor de lotação, constatou-se que os participantes lotados em Unidades Acadêmicas (MD = 7,16, AI = 2,35) apresentam as menores médias no fator Condições de Trabalho em relação aos lotados nas Coordenações de Curso (MD = 7,54, AI = 2,81), Pró-Reitorias (MD = 8,25, AI = 1,65), Órgãos Complementares (MD = 8,41, AI = 2,71), Órgãos Suplementares (MD = 8,50, AI = 2,67) e Reitoria (MD = 8,83, AI = 1,50).

Com relação à unidade de lotação, constatou-se que os participantes lotados em Brejo Santo (MD = 2,91, AI = 2,87) apresentam menores índices nas médias do fator Condições de Trabalho do que os lotados em Barbalha (MD = 6,75, AI = 2,00), Crato (MD = 7,33, AI = 2,35), Juazeiro do Norte (MD = 7,83, AI = 2,04), e Centro Administrativo Multiuso (MD = 9,00, AI = 1,75), conforme demonstrado na tabela 04.

Tabela 04 – Distribuição do índice do fator Condições de Trabalho entre o grau de escolaridade, setores e unidades de lotação dos servidores

Variáveis		MD das variáveis	AI das variáveis	GL	Estatística do teste	p
Grau de escolaridade	Pós-doutorado	7,08	3,50	5	25,291	p < 0,001
	Doutorado	7,29	2,08	5	25,291	p < 0,001
	Especialização	8,08	2,08	5	25,291	p < 0,001
	Mestrado	8,25	2,25	5	25,291	p < 0,001
	Graduação	8,62	1,54	5	25,291	p < 0,001
	Ensino Médio	9,04	0	5	25,291	p < 0,001
Setor de lotação	Unidades Acadêmicas	7,16	2,35	5	35,938	p < 0,001
	Coordenação de curso	7,54	2,81	5	35,938	p < 0,001
	Pró-Reitoria	8,25	1,65	5	35,938	p < 0,001
	Órgãos Complementares	8,41	2,71	5	35,938	p < 0,001
	Órgãos Suplementares	8,50	2,67	5	35,938	p < 0,001
	Reitoria	8,83	1,50	5	35,938	p < 0,001
Unidade de lotação	Brejo Santo	2,91	2,87	4	31,524	p < 0,001
	Barbalha	6,75	2,00	4	31,524	p < 0,001
	Crato	7,33	2,35	4	31,524	p < 0,001
	Juazeiro do Norte	7,83	2,04	4	31,524	p < 0,001
	Centro Multiuso	9,00	1,75	4	31,524	p < 0,001

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, GL = Grau de liberdade, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

O fator Organização do Trabalho envolve as variáveis de tempo (pausa, prazo), aspectos das tarefas (ritmo, repetição), controle (fiscalização, cobrança) sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam as atividades de trabalho. A média geral das respostas desse fator foi 4,75, com desvio padrão de 1,59. Esse resultado classifica esse fator na zona de transição, com tendência negativa.

Após a realização do teste U de Mann-Whitney, constatou-se que houve diferença estatisticamente significativa nos critérios ter filhos ( $U = 7162,500$ ,  $p < 0,05$ ) e exercício de função de gestão ( $U = 6982,500$ ,  $p < 0,05$ ) (Tabela 05). Nesse fator, os participantes que têm filhos ( $MD = 4,77$ ,  $AI = 1,86$ ) apresentaram índices maiores em comparação aos participantes que não têm filhos ( $MD = 4,55$ ,  $AI = 2,00$ ). Na análise do exercício da função de gestão, aqueles que não exerciam a gestão ( $MD = 4,94$ ,  $AI = 2,22$ ) obtiveram um maior índice em comparação aos que são gestores ( $MD = 4,44$ ,  $AI = 1,78$ ).

Tabela 05 – Distribuição do índice do fator Organização do Trabalho entre as características de ter filhos e exercício de gestão

Variável	MD das variáveis		AI das variáveis		U	p
	Sim	Não	Sim	Não		
Exerce função de gestão	4,44	4,94	1,78	2,22	6982,500	$p < 0,05$
Ter Filhos	4,77	4,55	1,86	2,00	7162,500	$P < 0,05$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, U = U de Mann-Whitney, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Por meio do teste de Kruskal-Wallis, foi possível verificar a existência de diferenças entre os setores de lotação [ $X^2(5) = 14,845$ ;  $p < 0,001$ ] e unidade de lotação [ $X^2(4) = 11,343$ ;  $p < 0,001$ ], registrados na tabela 06. Observou-se que, em relação ao setor de lotação, os participantes lotados em Unidades Acadêmicas ( $MD = 5,11$ ,  $AI = 2,39$ ) apresentam as maiores médias no fator Organização do Trabalho em relação aos lotados nas Pró-Reitorias ( $MD = 4,61$ ,  $AI = 1,64$ ), Órgãos Suplementares ( $MD = 4,44$ ,  $AI = 1,67$ ), Órgãos Complementares ( $MD = 4,44$ ,  $AI = 1,56$ ), Reitoria ( $MD = 4,11$ ,  $AI = 2,31$ ) e Coordenações de Curso ( $MD = 4,00$ ,  $AI = 1,53$ ).

Com relação à distribuição da média deste fator por unidade de lotação, percebeu-se que os servidores lotados no *campus* de Barbalha ( $MD = 3,88$ ,  $AI = 2,33$ ) apresentaram menores índices do que os lotados em Crato ( $MD = 5,38$ ,  $AI = 2,39$ ), Juazeiro do Norte ( $MD = 4,66$ ,  $AI = 2,06$ ), Centro Administrativo Multiuso ( $MD = 4,44$ ,  $AI = 1,83$ ) e Brejo Santo ( $MD = 4,00$ ,  $AI = 0,83$ ).

Tabela 06 – Distribuição do índice do fator organização do trabalho entre os setores e unidades de lotação

Variáveis		MD das variáveis	AI das variáveis	GL	Estatística do teste	p
Setor de lotação	Unidades Acadêmicas	5,11	2,39	5	14,845	$p < 0,001$
	Pró-Reitoria	4,61	1,64	5	14,845	$p < 0,001$
	Órgãos Suplementares	4,44	1,67	5	14,845	$p < 0,001$
	Órgãos Complementares	4,44	1,56	5	14,845	$p < 0,001$
	Reitoria	4,11	2,31	5	14,845	$p < 0,001$
	Coordenação de curso	4,00	1,53	5	14,845	$p < 0,001$
Unidade de lotação	Barbalha	3,88	2,33	4	11,343	$p < 0,001$
	Crato	5,38	2,39	4	11,343	$p < 0,001$
	Juazeiro do Norte	4,66	2,06	4	11,343	$p < 0,001$
	Centro Multiuso	4,44	1,83	4	11,343	$p < 0,001$
	Brejo Santo	4,00	0,83	4	11,343	$p < 0,001$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, GL = Grau de liberdade, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Já o fator Relações Socioprofissionais, que envolve as relações com os pares, com as chefias, comunicação, harmonia e conflitos do ambiente que influenciam a atividade laboral, a média geral das respostas para foi 7,62, com desvio padrão de 1,39. Esse resultado classifica esse fator na zona de QVT satisfatória com bem-estar moderado. Com o teste U de Mann-Whitney, constatou-se que houve diferença estatisticamente significativa apenas no que diz respeito ao cargo dos respondentes ( $U = 7183,000$ ,  $p < 0,05$ ). Nesse fator, os participantes técnico-administrativos ( $MD = 7,93$ ,  $AI = 1,66$ ) apresentaram índices maiores em comparação aos participantes docentes ( $MD = 7,62$ ,  $AI = 1,77$ ). Vide tabela 07.

Tabela 07 – Distribuição do índice do fator Relações Socioprofissionais entre o cargo dos servidores

Variável	MD das variáveis		AI das variáveis		U	p
	TAE	Docente	TAE	Docente		
Exerce função de gestão	7,93	7,62	1,66	1,77	7183,000	$p < 0,05$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, U = U de Mann-Whitney, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No tocante ao teste de Kruskal-Wallis, foi possível verificar a existência de diferenças entre os grupos grau de escolaridade [ $X^2(5) = 13,035$ ;  $p < 0,001$ ] e setor de lotação [ $X^2(5) = 15,302$ ;  $p < 0,001$ ], conforme demonstrado na tabela 08. Observou-se que, em relação ao grau de escolaridade, os sujeitos com mestrado possuem a menor média nesse fator ( $MD = 7,56$ ,  $AI = 1,81$ ), seguidos, em ordem crescente, dos que possuem doutorado ( $MD = 7,62$ ,  $AI = 2,11$ ), pós-doutorado ( $MD = 7,68$ ,  $AI = 1,44$ ), especialização ( $MD = 7,84$ ,  $AI = 1,47$ ), graduação ( $MD = 8,56$ ,  $AI = 1,36$ ) e ensino médio ( $MD = 9,12$ ,  $AI = 0$ ).

No que se refere ao setor de lotação, constatou-se que os participantes lotados nas Coordenações de Curso ( $MD = 7,25$ ,  $AI = 2,33$ ) apresentam menores índices nas médias do fator Relações Socioprofissionais do que os lotados em Unidades Acadêmicas ( $MD = 7,62$ ,  $AI = 1,59$ ), Órgãos Suplementares ( $MD = 7,93$ ,  $AI = 1,19$ ), Órgãos Complementares ( $MD = 7,93$ ,  $AI = 1,91$ ), Reitoria ( $MD = 8,00$ ,  $AI = 3,13$ ) e Pró-Reitorias ( $MD = 8,15$ ,  $AI = 1,91$ ).

Tabela 08 – Distribuição do índice do fator Relações Socioprofissionais entre o grau de escolaridade e setores de lotação dos servidores

Variáveis		MD das variáveis	AI das variáveis	GL	Estatística do teste	p
Grau de escolaridade	Mestrado	7,56	1,81	5	13,035	$p < 0,001$
	Doutorado	7,62	2,11	5	13,035	$p < 0,001$
	Pós-doutorado	7,68	1,44	5	13,035	$p < 0,001$
	Especialização	7,84	1,47	5	13,035	$p < 0,001$
	Graduação	8,56	1,36	5	13,035	$p < 0,001$
	Ensino Médio	9,12	0	5	13,035	$p < 0,001$
Setor de lotação	Coordenações de Curso	7,25	2,33	5	15,302	$p < 0,001$
	Reitoria	7,62	1,59	5	15,302	$p < 0,001$
	Unidades Acadêmicas	7,93	1,19	5	15,302	$p < 0,001$
	Órgãos Suplementares	7,93	1,91	5	15,302	$p < 0,001$
	Órgãos Complementares	8,00	3,13	5	15,302	$p < 0,001$
	Pró-Reitoria	8,15	1,91	5	15,302	$p < 0,001$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, GL = Grau de liberdade, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, no qual apontam elementos referentes ao reconhecimento do trabalho e ao crescimento profissional que influenciam a

atividade laboral, a média encontrada foi 6,85, com desvio padrão de 2,04. Esse resultado classifica esse fator na zona de QVT satisfatória com bem-estar moderado.

Os resultados do teste U de Mann-Whitney demonstraram a existência de diferença estatisticamente significativa nos critérios ter filhos ( $U = 7143,000$ ,  $p < 0,05$ ) e exercício de função de gestão ( $U = 6161,000$ ,  $p < 0,05$ ). Nesse fator, os participantes que têm filhos ( $MD = 7,46$ ,  $AI = 2,55$ ) apresentaram índices maiores em comparação aos participantes que não têm filhos ( $MD = 6,78$ ,  $AI = 2,80$ ). Na análise do exercício da função de gestão, aqueles que exerciam a gestão ( $MD = 7,89$ ,  $AI = 2,63$ ) obtiveram um maior índice em comparação aos que não são gestores ( $MD = 6,53$ ,  $AI = 2,46$ ). A tabela 09 mostra os resultados obtidos.

Tabela 09 – Distribuição do índice do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional entre as características de ter filhos e exercício de gestão

Variável	MD das variáveis		AI das variáveis		U	p
	Sim	Não	Sim	Não		
Exerce função de gestão	7,89	6,53	2,63	2,46	6161,000	$p < 0,05$
Ter Filhos	7,46	6,78	2,55	2,80	7143,000	$P < 0,05$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, U = U de Mann-Whitney, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Com a realização do teste de Kruskal-Wallis, foi possível verificar a existência de diferenças entre setores de lotação [ $X^2(5) = 24,899$ ;  $p < 0,001$ ] e unidade de lotação [ $X^2(4) = 10,539$ ;  $p < 0,001$ ]. Constatou-se que, em relação ao setor de lotação, os sujeitos lotados em Coordenação de curso possuem a menor média nesse fator ( $MD = 6,21$ ,  $AI = 2,86$ ), seguidos, em ordem crescente, dos que estão lotados em Unidades Acadêmicas ( $MD = 6,53$ ,  $AI = 3,21$ ), nos Órgãos Suplementares ( $MD = 7,28$ ,  $AI = 3,00$ ), e, com o mesmo índice, os lotados em Órgãos Complementares ( $MD = 7,92$ ,  $AI = 1,50$ ), Pró-Reitorias ( $MD = 7,92$ ,  $AI = 2,05$ ) e na Reitoria ( $MD = 7,92$ ,  $AI = 3,30$ ).

No que diz respeito à unidade de lotação, constatou-se que os participantes lotados no *campus* Brejo Santo ( $MD = 4,42$ ,  $AI = 3,68$ ) apresentam menores índices nas médias do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional do que os lotados em Crato ( $MD = 6,96$ ,  $AI = 3,50$ ), Juazeiro do Norte ( $MD = 7,21$ ,  $AI = 2,54$ ), Barbalha ( $MD = 7,42$ ,  $AI = 2,36$ ) e Centro Administrativo Multiuso ( $MD = 8,14$ ,  $AI = 2,46$ ). Os dados podem ser vistos na tabela 10.

Tabela 10 – Distribuição do índice do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional entre os setores e unidades de lotação dos servidores

Variáveis		MD das variáveis	AI das variáveis	GL	Estatística do teste	p
Setor de lotação	Coordenação de curso	6,21	2,86	5	24,899	$p < 0,001$
	Unidades Acadêmicas	6,53	3,21	5	24,899	$p < 0,001$
	Órgãos Suplementares	7,28	3,00	5	24,899	$p < 0,001$
	Órgãos Complementares	7,92	1,50	5	24,899	$p < 0,001$
	Pró-Reitoria	7,92	2,05	5	24,899	$p < 0,001$
	Pró-Reitoria	7,92	3,30	5	24,899	$p < 0,001$
Unidade de lotação	Brejo Santo	4,42	3,68	4	10,539	$p < 0,001$
	Crato	6,96	3,50	4	10,539	$p < 0,001$
	Juazeiro do Norte	7,21	2,54	4	10,539	$p < 0,001$
	Barbalha	7,42	2,36	4	10,539	$p < 0,001$
	Centro Multiuso	8,14	2,46	4	10,539	$p < 0,001$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, GL = Grau de liberdade, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Por fim, quanto ao fator Elo Trabalho-Vida Social, envolvendo percepções sobre o trabalho, a instituição e correspondência com a vida social que influenciam a atividade laboral, a média foi 6,12, com desvio padrão de 1,37. Esse resultado classifica esse fator na zona de QVT satisfatória com bem-estar moderado.

Após a realização do teste U de Mann-Whitney, constatou-se a ocorrência de diferença estatisticamente significativa apenas no que diz respeito à característica de ter filhos ou não (U = 6536,500,  $p < 0,05$ ). Nesse fator, os participantes que tinham filhos (MD = 6,25, AI = 1,57) apresentaram índices maiores em comparação aos participantes que não tinham filhos (MD = 5,90, AI = 2,02), conforme pode ser verificado na tabela 11.

Tabela 11 – Distribuição do índice do fator Elo Trabalho-Vida Social entre a características de ter filhos

Variável	MD das variáveis		AI das variáveis		U	p
	Sim	Não	Sim	Não		
Ter Filhos	6,25	5,90	1,57	2,02	6536,500	$P < 0,05$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, U = U de Mann-Whitney, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Relativamente à realização do teste de Kruskal-Wallis, foi possível verificar a existência de diferenças apenas entre o aspecto idade [ $X^2(4) = 25,175$ ;  $p < 0,001$ ]. Observou-se que os participantes que possuem idade acima de 56 anos apresentaram a maior média nesse fator (MD = 7,50, AI = 1,95). Os outros participantes distribuíram-se da seguinte forma, em ordem decrescente: de 46 a 55 anos (MD = 6,55, AI = 1,83), de 36 a 45 anos (MD = 6,10, AI = 1,83), de 26 a 35 anos (MD = 5,70, AI = 1,70) e de 18 a 25 anos (MD = 4,55, AI = 0), conforme demonstrado na tabela 12

Tabela 12 – Distribuição do índice do fator Elo Trabalho-Vida Social entre as idades dos servidores

Variáveis		MD das variáveis	AI das variáveis	GL	Estatística do teste	p
Unidade de lotação	Acima de 56 anos	7,50	1,95	4	25,175	$p < 0,001$
	46 a 55 anos	6,55	1,83	4	25,175	$p < 0,001$
	36 a 45 anos	6,10	1,83	4	25,175	$p < 0,001$
	26 a 35 anos	5,70	1,70	4	25,175	$p < 0,001$
	18 a 25 anos	4,55	0	4	25,175	$p < 0,001$

MD = Mediana, AI = Amplitude Interquartil, GL = Grau de liberdade, p = valor de p

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Posto isto, nota-se que algumas características individuais permaneceram na mesma tendência da avaliação global da QVT, quais sejam, ter filhos e exercício de função de gestão. Os servidores que têm filhos apresentam melhores índices de QVT global como também nos fatores estruturantes Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Elo Trabalho-Vida Social.

Em relação ao exercício de função de gestão, observou-se que os servidores que assumem essa atividade apresentaram uma maior QVT global, bem como referiram melhores Condições de Trabalho e Reconhecimento e Crescimento Profissional. É possível que o fato de serem convidados a assumirem uma função de chefia colabore para o recebimento de reconhecimento profissional, uma vez que a escolha de cargos de confiança pode ser considerada pelos servidores como relacionada à competência, capacidade de exercer a gestão com eficiência e, dessa forma, um ato de reconhecimento e oportunidade de crescimento profissional.

No entanto, o exercício da gestão não foi favorável à percepção do fator Organização do Trabalho. A pressão e responsabilidade assumida pelos gestores pode ocasionar uma maior pressão no cumprimento e entrega de resultados e influenciar na percepção desse fator. Vidal

(2019) relata que as próprias mudanças do contexto de trabalho fazem com que os gestores vivenciem constantemente tensão no trabalho, obsessão por resultados, compulsão por cumprimento de prazos e fimem por causar prejuízos a sua saúde e bem-estar.

No que concerne ao cargo dos servidores, os TAES apresentaram melhores percepções em relação às condições de trabalho e relações socioprofissionais. Esse resultado converge com os achados de Tsuboi e Rosim (2002), uma vez que esses pesquisadores relataram a predominância de insatisfação dos docentes na média descritiva da percepção de QVT em relação à categoria condições de trabalho.

Importante mencionar as diferenças nas especificidades do trabalho dos TAES e dos docentes. Os níveis diferentes desse fator estruturante podem ser mais bem compreendidos ao observar a dinâmica do trabalho docente, pois dos TAES é possível, em sua maioria, uma previsibilidade das atividades a serem realizadas e os materiais que serão necessários se constituem bens permanentes nos setores, como acesso a computadores e internet. Para os docentes, há uma dinâmica nas atividades, a exemplo das interações que ocorrem em sala de aula, bem como na rotatividade de salas disponíveis para exercício do trabalho, que podem apresentar condições diversas e imprevisíveis exigindo um maior esforço no cumprimento de suas tarefas com conseqüente esgotamento.

Tais considerações também podem estar relacionadas com os diferentes níveis de significância encontrados relacionados à escolaridade. Os menores níveis foram igualmente percebidos para condições de trabalho e relações socioprofissionais em servidores com pós-doutorado e mestrado. É sabido que há uma busca por aperfeiçoamento profissional em todos os cargos, sejam TAES ou docentes, entretanto, em instituições de ensino superior é esperado que os docentes tenham um maior nível de escolaridade, um dos fatores que atribui melhor qualidade aos cursos ofertados pela instituição. Desse modo, as dinâmicas dos modos de trabalho, as interações imprevistas, a dedicação exclusiva, dentre outros elementos, pode contribuir para uma pior avaliação desses fatores que as médias atribuídas por TAES.

Outros aspectos relacionados às atividades fins da universidade destacaram-se nas repostas dos fatores estruturantes da QVT. Os servidores que atuam em Coordenações de Cursos apresentaram menores níveis em relações socioprofissionais e reconhecimento e crescimento profissional. Os que atuam em Unidades Acadêmicas obtiveram índices menores em condições de trabalho. Neves, de Freitas Campos e Morais (2020) relacionam as deficiências nas condições de trabalho ao processo de expansão universitária, relatando que a expansão dos cursos de graduação não foi acompanhada na mesma medida por aumento de profissionais e recursos materiais, ocasionando sobrecarga em diversos setores. Relacionando esses achados com os desta pesquisa, já que a universidade em questão também se encontra em processo de expansão, observa-se que essa sobrecarga e percepções negativas estão ocorrendo de forma mais intensa nos setores que desenvolvem atividades acadêmicas.

Tais considerações, similarmente, direcionam o olhar para o *campus* de Brejo Santo, que apresentou menores avaliações na QVT global, condições de trabalho e reconhecimento e crescimento profissional. Por ser o *campus* mais distante da sede da universidade e dos demais *campi*, é possível que a percepção de sobrecarga, déficits ou outros dificultadores do trabalho sejam sentidos de forma mais intensa.

## **Conclusão/Contribuição**

Este artigo objetivou compreender como se configurava a Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Federal do Cariri, sob a ótica dos seus servidores – docentes e TAES. Os achados demonstram que a QVT na UFCA é avaliada de forma satisfatória, estando seu nível de QVT global e os fatores estruturantes de QVT: Condições de Trabalho, Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social,

dentro de uma zona satisfatória de QVT. O fator Organização do Trabalho foi avaliado na zona de transição de QVT, com tendência negativa, merecendo uma maior atenção, sem se descuidar da manutenção do nível satisfatório dos demais fatores e nível global, para que não se coloque em risco a QVT da instituição.

Em relação à instituição pesquisada, percebe-se que se encontra em processo de expansão e que os desafios desse processo são percebidos de forma mais intensa nos setores acadêmicos, haja vista os resultados menos satisfatórios demonstrados por docentes ou servidores lotados em setores acadêmicos. Tal fato demanda uma atenção mais intensiva das ações de promoção da QVT voltadas para esse público.

A investigação da QVT de servidores públicos é importante devido à escassez de estudos que abrangem esse público, bem como a possibilidade de proporcionar ganhos à instituição e aos próprios trabalhadores, pois é demonstrado que investimentos em QVT podem proporcionar benefícios para a instituição, para os trabalhadores e para os usuários dos serviços. Desse modo, esta pesquisa contribui para a ampliação de estudos que abordam a temática de QVT no serviço público, colaborando para a redução da escassez destes estudos seja em termos teóricos como empíricos, uma vez que a sua realização ocorreu em uma região diferente das que tradicionalmente os estudos de QVT vem sendo realizados.

Outrossim, os estudos que abordam a QVT no serviço público configuram-se como importantes iniciativas, pois fornecem ferramentas para planejamento, implementação e análise de programas de QVT. Logo, espera-se que este estudo possa contribuir para política e prática de gestão de pessoas no que concerne a programas de QVT na UFCA. Ademais, espera-se instigar outras instituições de ensino superior do Ceará, e até mesmo da Região Nordeste, a investigarem a configuração da QVT de seus servidores.

## Referências bibliográficas

ALVES, C. R.; CORREIA, A. M.; DA SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.

AMÂNCIO, D. L.; MENDES, D. C.; MARTINS, S. **Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura**. Teoria E Prática Em Administração 11.2 (2021): 88-102. Web

ANTLOGA, C.; FERREIRA, R. R. Uma Nova Perspectiva de Pensar e Investigar a Qualidade de Vida no Trabalho In: FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 1. ed. Brasília - DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. p. 19-24.

BARROS, M. M.; ARAÚJO, M. R.; JOHANN, R. L. O cuidador merece cuidado: estudo sobre qualidade de vida em profissionais de saúde mental. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 5, n. 1, p. 32-39, jan. /jun. 2013. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/7198>>. Acesso em: 04 de jul. 2023.

BOAS, A. A. et al. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões Sudeste, Centro-Oeste e Distrito Federal. **Brazilian Applied Science Review**, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018.

DAL FORNO, C.; DA ROSA FINGER, I. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 7, n. 2, 2015.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal**: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 25, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C. 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**, v. 40, p. 18-29, 2015.

\_\_\_\_\_. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT)**: Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, Manaus, AM, Brasil, 2009.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 1.ed. Brasília - DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

KREMER, A.; DE FARIA, J. H. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 40, n. 3, p. 266-279, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NEVES, T. S.; DE FREITAS CAMPOS, L.; MORAIS, H. A. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 5, p. e13952208-e13952208, 2020.

PARCIANELLO, J. A.; ESTIVALETE, V. F.; DE OLIVEIRA, J. M. Qualidade de vida no trabalho: O caso de uma Instituição Federal de ensino. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, p. 63-80, 2020.

TSUBOI, R. M.; ROSIM, D. A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, p. e69171-15, 2022.

VIDAL, S. A. **Qualidade de vida no trabalho**: análise do estresse em gestores nas organizações públicas. 2019.

VIEIRA, H. C.; CASTRO, A. E.; SCHUCH JÚNIOR, V. F. O uso de questionários via e-mail em pesquisas acadêmicas sob a ótica dos respondentes. **XIII SEMEAD Seminários em administração**, v. 17, n. 1, p. 01-13, 2010.

YAMAMOTO, D. F.; MESSINA, D. E.; XAVIER, G. C. Qualidade de vida e sustentabilidade nas organizações. **Boletim de Inovação e Sustentabilidade**. São Paulo: PUC-SP, v. 1, 2018.