



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PROPPG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - PPGE
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - MPGE**

ALEXANDRE RUFINO CUNHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - AÇÕES PARA UM MELHOR
BEM-ESTAR NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ - IFAP.**

**MACAPÁ
2025**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PROPPG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - PPGE
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - MPGE**

ALEXANDRE RUFINO CUNHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - AÇÕES PARA UM MELHOR
BEM-ESTAR NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ - IFAP.**

**Dissertação apresentada à
coordenação do Programa de Pós-
Graduação em Gestão e Estratégia da
Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre em Gestão
e Estratégia.**

**Linha de Pesquisa: Estratégias de
Gestão de Pessoas, Liderança
Organizacional e Relações de
Trabalho.**

**Orientador: Prof. Dr. Paulo Lourenço
Domingues Júnior.**

**MACAPÁ
2025**

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R972q Rufino Cunha, Alexandre , 1982-
 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - AÇÕES PARA UM
 MELHOR BEM-ESTAR NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ -
 IFAP. / Alexandre Rufino Cunha. - Macapá, 2025.
 175 f.

 Orientador: Paulo Lourenço Domingues Júnior.
 Dissertação(Mestrado). -- Universidade Federal Rural
 do Rio de Janeiro, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO
 E ESTRATÉGIA - PPGE, 2025.

 1. Bem-estar; Qualidade de Vida no Trabalho;
 Servidor Técnico Administrativo em Educação;
 Instituição Pública Federal.. I. Lourenço Domingues
 Júnior, Paulo, 1972-, orient. II Universidade Federal
 Rural do Rio de Janeiro. PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
 GESTÃO E ESTRATÉGIA - PPGE III. Título.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

ALEXANDRE RUFINO CUNHA

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre(a), no Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia, Área de Concentração em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 21/11/2025.

Prof(a). Dr(a). Paulo Lourenço Domingues Junior
Presidente da Banca/Orientador(a)
Membro Interno
UFRRJ

Prof(a). Dr(a). Débora Vargas Ferreira Costa
Membro Interno
UFRRJ



Documento assinado digitalmente

NATASHA CRISTINA DA SILVA COSTA

Data: 01/12/2025 00:41:27-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof(a). Dr(a). Natasha Cristina da Silva Costa
Membro Externo
IFAP

(Assinado digitalmente em 01/12/2025 14:44)

DEBORA VARGAS FERREIRA COSTA

PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR

DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)

Matrícula: ###815#4

(Assinado digitalmente em 01/12/2025 17:01)

PAULO LOURENCO DOMINGUES JUNIOR

PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR

DeptCAdmS (12.28.01.00.00.00.16)

Matrícula: ###277#7

**À minha Família não convencional que
para muitos pode parecer imperfeita,
porém para mim sempre demonstra
perfeição nas pequenas atitudes,
cultivando e fortalecendo minha
existência nessa vida.**

AGRADECIMENTOS

Desejo expressar minha profunda gratidão a todos os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), em especial aos servidores lotados no Campus Macapá, pois foi com a colaboração, disponibilidade e comprometimento desses profissionais que este estudo pôde ser conduzido e enriquecido com experiências reais, reflexões valiosas e contribuições que traduzem a vivência cotidiana do trabalho dentro da instituição, onde cada participação foi essencial para compreender não apenas os desafios enfrentados, mas também as possibilidades de construir para obtermos um ambiente mais saudável e humano.

Os TAEs representam o pilar indispensável para a sustentação do ensino, da pesquisa e da extensão, muitas vezes, atuam de forma silenciosa, mas decisiva, para que a educação pública de qualidade alcance sua missão social, reconhecer e valorizar a sua importância é também reconhecer que a educação não se sustenta apenas em salas de aula, mas no esforço conjunto de servidores que, nos bastidores, asseguram o funcionamento pleno da instituição, este trabalho é, portanto, também uma homenagem à dedicação, à resiliência e ao compromisso desses profissionais.

Estendo meus agradecimentos a todos os TAEs que integram os Institutos Federais espalhados pelo Brasil, cada servidor técnico-administrativo, em sua realidade local, enfrenta desafios semelhantes no que se refere à valorização profissional, ao equilíbrio entre demandas laborais e pessoais, e ao acesso a condições dignas de trabalho, em nome dessa coletividade que este estudo busca dar visibilidade às necessidades desses profissionais e sobretudo, apontar caminhos para que o bem-estar seja efetivamente alcançado.

Desejo que cada TAE, em qualquer canto do país, possa encontrar no ambiente de trabalho não apenas um espaço de execução de tarefas, mas também um lugar de pertencimento, motivação e realização pessoal, que a qualidade de vida no trabalho não seja vista como um privilégio, mas como um direito fundamental, indispensável à saúde física e mental, à produtividade e à longevidade profissional.

Deixo também uma reflexão e um apelo aos gestores das instituições, que tenham sensibilidade e compromisso para olhar para os seus servidores como pessoas, com necessidades, sonhos e limitações, que possam compreender que investir em ações de Qualidade de Vida no Trabalho significa investir em uma instituição mais humana, eficiente e sustentável, pois a valorização dos TAEs, por meio de programas, políticas e práticas voltadas ao bem-estar, é um passo essencial para fortalecer não apenas os indivíduos, mas toda a coletividade institucional.

Por fim, manifesto meu desejo de que este estudo inspire mudanças, sirva como base para novas reflexões e motive gestores e servidores a caminharem juntos em direção a um ambiente mais saudável e respeitoso e que todos os TAEs do Brasil possam, no futuro, sentir-se verdadeiramente reconhecidos e contemplados por ações institucionais que promovam equilíbrio, saúde e qualidade de vida no trabalho.

“A amizade é um amor que nunca morre”

Mario Quintana

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo discutida desde a década de 1970 como um fator essencial para o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, refletindo diretamente na satisfação pessoal, no vínculo institucional e na eficiência laboral. No contexto dos Institutos Federais, a valorização dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) constitui elemento determinante para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e humanizados. O presente estudo teve como objetivo investigar a existência e a efetividade das ações de QVT no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), com foco nos servidores lotados no Campus Macapá. Para tanto, adotou-se uma abordagem mista, envolvendo métodos quantitativos, por meio da aplicação de um questionário estruturado, e qualitativos, mediante a realização de um grupo focal. Essa metodologia possibilitou identificar, sob a ótica dos próprios servidores, as ações prioritárias para o aprimoramento da qualidade de vida no trabalho. A análise dos dados fundamentou-se na Lei nº 14.681/2023, que institui a *Política Nacional de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*, e na Resolução IFAP nº 107/2024, que regulamenta práticas internas voltadas ao bem-estar institucional. Os resultados revelaram avanços pontuais, mas também lacunas significativas em áreas como gestão participativa, saúde ocupacional, capacitação continuada, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e valorização institucional. Conclui-se que a implementação de um Programa Institucional de QVT, fundamentado nas sugestões dos servidores, configura-se como uma estratégia eficaz para promover o bem-estar, fortalecer o engajamento e consolidar uma cultura organizacional mais saudável, podendo servir de referência para outras instituições públicas de ensino.

Palavras-chave: Bem-estar; Qualidade de Vida no Trabalho; Servidor Técnico Administrativo em Educação; Instituição Pública Federal.

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) has been discussed since the 1970s as an essential factor for the physical, mental, and social well-being of workers, directly reflecting on personal satisfaction, institutional commitment, and work efficiency. In the context of Federal Institutes, the appreciation of Technical Administrative Staff in Education (TAEs) is a determining element for building healthier and more humanized work environments. This study aimed to investigate the existence and effectiveness of QWL initiatives at the Federal Institute of Education, Science, and Technology of Amapá (IFAP), focusing on the staff assigned to the Macapá Campus. To this end, a mixed-methods approach was adopted, combining quantitative methods—through the application of a structured questionnaire—and qualitative methods—through the implementation of a focus group. This methodological design made it possible to identify, from the perspective of the employees themselves, the priority actions for improving quality of work life. The data analysis was based on Law No. 14,681/2023, which establishes the *National Policy on Well-Being, Health, and Quality of Life at Work*, and on IFAP Resolution No. 107/2024, which regulates internal practices aimed at institutional well-being. The results revealed specific advances but also significant gaps in areas such as participatory management, occupational health, continuing education, work-life balance, and institutional appreciation. It is concluded that the implementation of an Institutional QWL Program, grounded in the employees' suggestions, constitutes an effective strategy for promoting well-being, strengthening engagement, and consolidating a healthier organizational culture, potentially serving as a reference for other public educational institutions.

Keywords: Well-being; Quality of Life at Work; Technical Administrative Server in Education; Federal Public Institution.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Localização dos Institutos Federais.....	23
Figura 2. Mapa do Amapá Destacando as Cidades com Unidades do IFAP.....	25
Figura 3. Organograma do Campus Macapá.....	26
Figura 4. Evolução do Trabalho.....	29
Figura 5. Relações dos Indivíduos.....	30
Figura 6. Modelo de Degraus.....	35
Figura 7. Componentes Essenciais para Qualidade de Vida.....	35
Figura 8. QVT no Serviço Público.....	43
Figura 9. Ações de QVT.....	49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Evolução do Trabalho.....	27
Quadro 2. Ações que Promovem o Bem-estar.....	31
Quadro 3. Referências de Qualidade de Vida.....	36
Quadro 4. Evolução da Concepção da QVT.....	39
Quadro 5. Conceitos de QVT.....	41
Quadro 6. Ações de Qualidade de Vida no Trabalho.....	46
Quadro 7. Perguntas do Roteiro do Grupo Focal.....	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Cálculo da Amostra.....	55
Tabela 2: Satisfação dos Aspectos Biológicos.....	56
Tabela 3: Satisfação dos Aspectos Psicológicos.....	61
Tabela 4: Satisfação dos Aspectos Sociais.....	66
Tabela 5: Satisfação dos Aspectos Organizacionais.....	70
Tabela 6: Ano de Nascimento.....	79
Tabela 7: Cargo/Função.....	80
Tabela 8: Escolaridade.....	85
Tabela 9: Faixa Salarial.....	86
Tabela 10: Tempo de Instituição.....	87
Tabela 11: Tempo no Cargo Atual.....	88
Tabela 12: Carga Horária Semanal.....	89
Tabela 13. Participantes do Grupo Focal.....	93

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho.....	56
Gráfico 2: Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais.....	57
Gráfico 3: Atendimento aos problemas de saúde do servidor.....	57
Gráfico 4: Oportunidade de realizar ginástica laboral.....	58
Gráfico 5: Disponibilização de plano de saúde pela instituição.....	58
Gráfico 6: Refeitório/restaurante do ambiente de trabalho.....	59
Gráfico 7: O estado geral de saúde dos colegas e superiores.....	59
Gráfico 8: Convênios com academias e farmácias.....	60
Gráfico 9: Ambulatório multiprofissional.....	61
Gráfico 10: Critérios para processos de contratação e comissionamento.....	62
Gráfico 11: Forma de avaliação de desempenho do meu trabalho.....	62
Gráfico 12: Clima de companheirismo entre as pessoas.....	63
Gráfico 13: Salário adequado ao trabalho realizado.....	63
Gráfico 14: Ausência de interferência na vida pessoal - não levar trabalho.....	64
Gráfico 15: Segurança no emprego - Estabilidade.....	65
Gráfico 16: Horário de trabalho adequado.....	65
Gráfico 17: Oportunidade para distração.....	66
Gráfico 18: Atendimento aos filhos.....	67
Gráfico 19: Financiamento para cursos externos.....	68
Gráfico 20: Eventos de confraternizações entre os servidores.....	68
Gráfico 21: Possibilidade de interação entre a família e a instituição que trabalha.....	69
Gráfico 22: Imagem que os funcionários têm da instituição.....	71
Gráfico 23: Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.....	71
Gráfico 24: Melhorias no processo de trabalho.....	72
Gráfico 25: Uso de novas tecnologias.....	72
Gráfico 26: Oportunidade de participar de processos de tomada de decisões.....	73
Gráfico 27: Qualidade dos procedimentos administrativos visando redução da burocracia.....	73
Gráfico 28: Ações de valorização do servidor.....	74
Gráfico 29: Plano de cargos carreira e salários.....	75
Gráfico 30: SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor.....	75
Gráfico 31: Aspecto social do trabalho desenvolvido.....	76

Gráfico 32: Gênero.....	77
Gráfico 33: Regime de Contratação.....	78
Gráfico 34: Estado Civil.....	82
Gráfico 35: Quantidade de Filhos.....	84
Gráfico 36: Escolaridade.....	85
Gráfico 37: Faixa salarial.....	87

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
1.1. Objetivos	21
1.1.1 Geral	21
1.1.2. Objetivos Intermediários	22
1.2. Delimitação	22
1.2.1. Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica	22
1.2.2. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP ...	23
1.2.3. Campus Macapá	25
2. REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1. História do Trabalho	26
2.2. Bem-estar e/ou Mal-estar	30
2.3. Qualidade de Vida (QV), Concepções e Conceitos	33
2.4. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Concepções e Conceitos	37
2.5. Qualidade de Vida no Serviço Público	42
2.6. Ações de Qualidade de Vida no Trabalho	45
3. METODOLOGIA DA PESQUISA	50
3.1. Tipo de Pesquisa	50
3.2. Definição da Amostra	52
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	53
4.1. Resultados do Questionário	53
4.2. Resultados do Grupo Focal	91
5. CONCLUSÃO	106
REFERÊNCIAS	110
ANEXOS I - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	116
ANEXOS II - LEI Nº 14.681, DE 18 DE SETEMBRO DE 2023	138
ANEXOS III – RESOLUÇÃO 107/2024 - CONSUP/RE/IFAP – APROVA A POLÍTICA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO IFAP	141
APÊNDICE I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	148
APÊNDICE II - RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO	150

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) constitui-se como uma dimensão estratégica da gestão de pessoas, especialmente em contextos organizacionais complexos como os Institutos Federais de Ciência, Tecnologia e Educação, mais do que um conceito vinculado a benefícios pontuais ou a condições físicas de trabalho, a QVT envolve aspectos estruturais, sociais, psicológicos e organizacionais que afetam diretamente o bem-estar, a saúde física e mental, a motivação e o desempenho dos trabalhadores. Quando aplicada ao serviço público, torna-se uma ferramenta de valorização do servidor e de fortalecimento das instituições, sendo um requisito essencial para a melhoria da eficiência administrativa e para a efetividade das políticas públicas educacionais (Pereira, 2021).

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), a discussão sobre QVT adquire especial relevância após a promulgação da Lei nº 14.681/2023, que institui a *Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação*. Essa legislação determina que as instituições federais de ensino implementem ações voltadas à promoção do bem-estar integral dos trabalhadores da educação, reconhecendo que o desempenho institucional depende diretamente da motivação, do equilíbrio físico e emocional e das condições adequadas de trabalho de seus profissionais (Brasil, 2023).

Nesse contexto, compreender a percepção dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Campus Macapá representa um passo fundamental para alinhar as normativas nacionais às necessidades concretas do corpo técnico responsável por sustentar as atividades administrativas, pedagógicas e acadêmicas da instituição.

A importância deste estudo reforça-se ao considerar que os TAEs são frequentemente invisibilizados nas instituições de ensino, embora sua atuação seja essencial para a execução das políticas educacionais. Ao investigar suas percepções sobre a QVT, esta pesquisa busca dar voz a um grupo de servidores que, apesar de central na operacionalização da missão institucional, enfrenta condições de trabalho marcadas por sobrecarga, escassez de recursos, ausência de políticas permanentes de valorização e dificuldades relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Assim, analisar a QVT sob a ótica desses servidores possibilita compreender que as ações institucionais devem transcender iniciativas isoladas, transformando-se em políticas de gestão participativa e sustentável (Limongi-França, 2003).

Além disso, a relevância deste estudo está vinculada à constatação de que condições laborais mais adequadas impactam positivamente não apenas a saúde e a satisfação dos

trabalhadores, mas também a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica. Diversas pesquisas apontam que ambientes institucionais que promovem o bem-estar reduzem índices de adoecimento, aumentam a motivação e fortalecem o engajamento coletivo, favorecendo um clima organizacional mais saudável e colaborativo (Silva, 2016). Considerando tais evidências, o presente trabalho insere-se em um esforço de compreender a QVT como elemento estruturante da gestão pública educacional, indo além de um viés normativo para assumir uma perspectiva estratégica.

Dessa forma, este estudo busca não apenas diagnosticar a situação atual da QVT no IFAP, mas também propor ações concretas que subsidiem a formulação de um Programa Institucional Estruturado de Qualidade de Vida, alinhado tanto às normativas legais quanto às percepções e necessidades reais dos servidores. Trata-se de uma contribuição prática e acadêmica voltada a apoiar a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, participativo e valorizador, assegurando que o IFAP continue a desempenhar seu papel social de promover uma educação pública de qualidade no estado do Amapá.

A presente pesquisa justifica-se pela necessidade de promover a melhoria contínua da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), área fundamental da gestão de pessoas que busca identificar as características individuais e organizacionais capazes de gerar bem-estar ou mal-estar ocupacional. Tal perspectiva envolve não apenas o diagnóstico de fatores psicossociais que interferem na saúde dos trabalhadores, mas também o desenvolvimento de ações preventivas contra o adoecimento laboral e a implementação de práticas institucionais voltadas ao bem-estar, associadas a uma concepção de produtividade saudável e sustentável.

A partir da Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, as instituições federais de ensino passaram a ter o dever de desenvolver programas e ações que assegurem condições adequadas de trabalho, prevenção ao adoecimento e promoção da saúde integral dos servidores. Em seu artigo 1º, a referida legislação destaca a importância de práticas sustentáveis e humanizadas que fortaleçam o bem-estar físico, mental e social no ambiente laboral. No âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), essa determinação foi regulamentada por meio da Resolução nº 107/2024 – CONSUP/RE/IFAP, que institui a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da instituição.

Em consonância com a Lei nº 14.681/2023, as instituições de ensino devem desenvolver políticas de valorização e bem-estar dos profissionais da educação, assegurando um ambiente

de trabalho saudável, inclusivo e equilibrado. Essas ações também atendem ao disposto no item III das Disposições Finais da Resolução nº 107/2024 – CONSUP/RE/IFAP, que enfatiza a criação de estratégias institucionais de promoção da saúde e de prevenção de agravos relacionados ao trabalho.

Nesse sentido, propõe-se a criação de uma comissão institucional permanente voltada à elaboração e acompanhamento de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Tal comissão deverá desenvolver diretrizes e políticas voltadas ao bem-estar, à saúde e à valorização profissional, com base em consultas diretas aos servidores técnico-administrativos. Através de entrevistas, questionários e outras metodologias participativas, pretende-se identificar as percepções, necessidades e propostas dos próprios trabalhadores sobre as condições ideais para o alcance do bem-estar no ambiente laboral.

A implementação de um programa dessa natureza permitirá não apenas a mensuração sistemática dos indicadores de QVT no IFAP, mas também a retenção de talentos, uma vez que servidores que atuam em ambientes saudáveis, estáveis e com bom clima organizacional tendem a permanecer na instituição. Desse modo, investir na Qualidade de Vida no Trabalho significa promover motivação, engajamento e produtividade, além de fortalecer o comprometimento institucional e o desempenho coletivo.

Portanto, uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho pode proporcionar maior rendimento e satisfação aos servidores, que, ao se depararem com ações institucionais voltadas ao bem-estar, sentir-se-ão física e mentalmente mais motivados para alcançar suas realizações pessoais e profissionais. Assim, cria-se um ambiente organizacional equilibrado, pautado na valorização humana, na saúde integral e na harmonia entre vida pessoal e profissional.

A relevância teórica desta pesquisa consolida-se pela contribuição que oferece ao campo dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal, especialmente no contexto dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Embora existam produções significativas que abordam essa temática em diferentes áreas (Fernandes, 1996; Limongi-França, 2008; Vasconcelos, 2001), observa-se que grande parte da literatura prioriza o setor privado ou categorias profissionais mais diretamente vinculadas à docência, relegando os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) a uma posição secundária nas análises acadêmicas.

Nesse sentido, esta dissertação assume caráter de elevada relevância ao direcionar seu olhar para esse grupo específico, reconhecendo os TAEs como parte essencial do

funcionamento institucional e da qualidade dos serviços ofertados à sociedade. O estudo contribui, assim, para ampliar a compreensão sobre como a QVT se manifesta entre esses profissionais que, embora sejam responsáveis por grande parte do suporte administrativo, pedagógico e operacional, ainda são pouco explorados em pesquisas com maior profundidade e enfoque teórico-empírico.

Adicionalmente, a pesquisa agrega valor teórico ao aliar as dimensões clássicas da QVT, como as propostas por Walton (1973) e Limongi-França (2008) - à análise de evidências empíricas coletadas em um Instituto Federal localizado no extremo norte do país. Esse recorte geográfico e institucional possibilita novas interpretações, considerando as especificidades regionais, a cultura organizacional e as políticas públicas voltadas à educação e ao serviço público federal. Dessa forma, os resultados não apenas fortalecem o conhecimento já existente, como também ampliam o debate sobre a QVT em contextos até então pouco explorados na literatura nacional.

Outro aspecto de destaque é a integração entre teoria e prática em um mesmo campo de investigação. A partir da aplicação de questionários estruturados e da realização de grupos focais, a pesquisa não apenas reafirma conceitos consagrados como satisfação, bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mas também os ressignifica à luz da realidade vivenciada pelos TAEs. Essa abordagem contribui para a construção de novos referenciais teórico-empíricos que poderão subsidiar futuras pesquisas em outros campi do IFAP e em diferentes instituições da Rede Federal.

Assim, a relevância teórica deste trabalho se materializa em três dimensões: (a) o preenchimento de lacunas na literatura sobre QVT no serviço público federal, com foco nos TAEs; (b) a articulação entre abordagens clássicas e evidências empíricas locais; e (c) a proposição de um modelo reflexivo e participativo que possa orientar novas investigações acerca da valorização dos Técnicos Administrativos em Educação como agentes fundamentais no processo educativo.

A relevância prática desta dissertação manifesta-se na aplicabilidade direta dos resultados e recomendações elaboradas a partir da análise dos dados. O estudo responde a uma demanda urgente, não apenas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), mas também de outras instituições da Rede Federal, no sentido de promover ações concretas de Qualidade de Vida no Trabalho, alinhadas à Lei nº 14.681/2023 e à Resolução nº 107/2024 – CONSUP/RE/IFAP, que estabelecem diretrizes para a promoção da saúde, do bem-estar e da valorização dos profissionais da educação.

Ao identificar, sob a ótica dos próprios servidores, as ações prioritárias para o fortalecimento da QVT, o estudo oferece um diagnóstico prático e participativo. Entre os pontos destacados pelos TAEs, evidenciam-se: a necessidade de programas contínuos de atenção à saúde mental, ações de combate ao estresse ocupacional, melhorias na infraestrutura física dos ambientes de trabalho, incentivo à prática de atividades físicas e de lazer, fortalecimento das relações interpessoais e da comunicação interna, além da ampliação de programas de capacitação e desenvolvimento profissional.

Essas demandas, ao serem sistematizadas e discutidas, transformam-se em recomendações aplicáveis que podem ser incorporadas à gestão institucional. Assim, o estudo oferece ao IFAP um conjunto de diretrizes operacionais capazes de orientar gestores na implementação de políticas mais humanas, participativas e integradas, voltadas à motivação, ao engajamento e à prevenção do adoecimento ocupacional, fortalecendo a satisfação e o comprometimento no trabalho.

Além do impacto local, a relevância prática desta pesquisa pode se expandir em nível nacional, uma vez que as ações propostas podem servir de referência para outros campi do IFAP e para os Institutos Federais de todo o país. O diferencial metodológico, baseado na escuta ativa dos servidores, promove a gestão democrática e fortalece a cidadania organizacional, ampliando o potencial de replicabilidade dos resultados e contribuindo para a formulação de políticas públicas educacionais mais eficazes.

Por fim, ao propor um Programa Estruturado de Qualidade de Vida no Trabalho, que integra ações voltadas à saúde, ao desenvolvimento profissional, ao equilíbrio entre vida pessoal e laboral e à valorização dos servidores, esta dissertação vai além da proposição de soluções pontuais, construindo uma visão sistêmica da QVT como eixo estratégico de gestão pública. Dessa forma, os gestores passam a dispor de um instrumento prático para planejar, monitorar e avaliar ações institucionais voltadas ao bem-estar dos servidores.

Portanto, a relevância prática do estudo reside em sua capacidade de fornecer um diagnóstico participativo sobre as necessidades dos TAEs, propor ações concretas e aplicáveis ao cotidiano institucional, e contribuir para a implementação efetiva da Política de Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho prevista em lei, oferecendo um modelo replicável e escalável a ser aplicado em outros contextos da administração pública federal.

As ações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não devem ser impostas pela instituição, mas elaboradas a partir da escuta e da participação efetiva dos servidores, pois são eles que possuem a percepção mais precisa sobre as condições que

favorecem o bem-estar e sobre os fatores que geram o mal-estar no ambiente laboral. Dessa forma, esta pesquisa propõe-se a responder à seguinte questão central: **Quais ações podem ser desenvolvidas pelo Instituto Federal do Amapá (IFAP) para promover uma melhor qualidade de vida e, conseqüentemente, um maior bem-estar entre seus servidores no ambiente de trabalho?** O estudo tem como universo de investigação 75 (setenta e cinco) servidores técnico-administrativos lotados no Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP). A mensuração da qualidade de vida foi realizada com base no questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desenvolvido por Ana Cristina Limongi-França (2016), instrumento amplamente utilizado em pesquisas sobre bem-estar organizacional e gestão de pessoas.

Metodologicamente, a pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e quantitativa, associando a aplicação de um questionário estruturado à realização de um grupo focal. O questionário permitiu levantar dados objetivos sobre as percepções dos servidores em relação a diferentes dimensões da QVT, enquanto o grupo focal possibilitou captar vivências cotidianas, sentimentos, tensões e propostas de melhoria diretamente formuladas pelos participantes. Essa triangulação metodológica favoreceu uma análise mais robusta, garantindo que os resultados expressassem tanto indicadores quantitativos quanto a subjetividade das experiências relatadas (Minayo, 2012).

Os resultados evidenciaram que os servidores técnico-administrativos do IFAP identificam como necessidades prioritárias ações voltadas à saúde física e mental, melhorias na infraestrutura, reconhecimento profissional, oportunidades de desenvolvimento e capacitação contínua, além de políticas institucionais que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses achados revelam que, para além de adequações normativas, existe uma demanda concreta por programas institucionais integrados de QVT capazes de assegurar condições mais humanas de trabalho e maior valorização profissional, contribuindo, assim, para a sustentabilidade e o fortalecimento da missão institucional do IFAP (Limongi-França, 2008).

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo Geral

Propor ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), a partir da visão dos servidores técnico-

administrativos em educação (TAEs), com o principal intuito de contribuir para o aprimoramento do bem-estar desses profissionais no ambiente laboral.

1.1.2. Objetivos Intermediários

- Atender à Resolução nº 107/2024 – CONSUP/RE/IFAP, que aprovou a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do IFAP;
- Incentivar a adoção de práticas institucionais voltadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- Avaliar os aspectos positivos e negativos relacionados à QVT atualmente percebidos no IFAP;
- Sugerir ações concretas e contínuas que promovam a Qualidade de Vida no Trabalho de forma sustentável e participativa dentro da instituição.

1.2. Delimitação

1.2.1. Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

Criada pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conhecida como Rede Federal, constitui-se em um marco fundamental na ampliação, interiorização e diversificação da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil. Essa política pública representa um avanço significativo na democratização do acesso ao ensino técnico e tecnológico, buscando integrar educação, ciência, trabalho e inovação em uma perspectiva socialmente inclusiva.

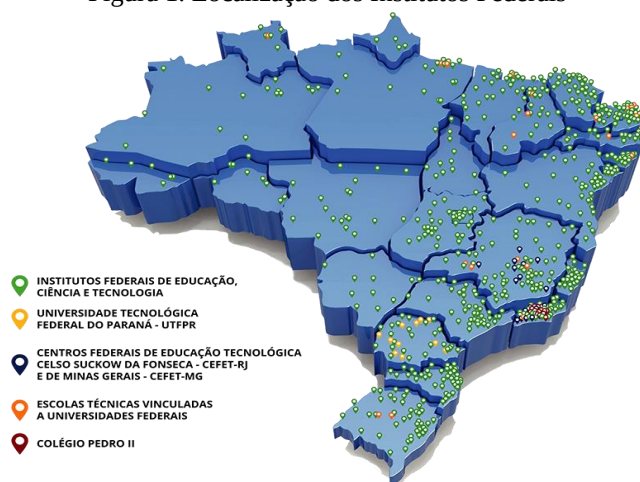
Cada instituição integrante da Rede Federal é composta por campi que funcionam como unidades descentralizadas de ensino, garantindo a presença e a atuação da Rede em todo o território nacional. Dessa forma, promove-se não apenas a oferta da EPT em diferentes níveis e modalidades de ensino, mas também o desenvolvimento regional sustentável, por meio da pesquisa aplicada, da extensão e da inovação tecnológica voltada às demandas e vocações locais.

Uma das características centrais da constituição da Rede Federal foi a implantação de uma nova concepção de instituição pública de ensino, redefinindo o papel do Estado na oferta

e gestão da Educação Profissional e Tecnológica. Essa concepção materializa-se na criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, configurados como autarquias de natureza jurídica especial, com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Os Institutos Federais surgiram a partir da integração de modelos preexistentes, incorporando a experiência acumulada pelos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), escolas técnicas e agrotécnicas federais e escolas técnicas vinculadas às universidades federais. Essa estrutura inovadora permitiu a consolidação de um sistema nacional articulado, comprometido com a inclusão social, a formação integral do cidadão e o desenvolvimento científico e tecnológico do País.

Figura 1. Localização dos Institutos Federais



Fonte: Site MEC: (<https://www.gov.br/mec/pt-br/areas-de-atuacao/ept/rede-federal>)

1.2.2. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP

A história do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) tem início em 25 de outubro de 2007, com a criação da Escola Técnica Federal do Amapá (ETFAP), instituída pela Lei nº 11.534/2007. Posteriormente, a Portaria MEC nº 1.066, de 13 de novembro de 2007, atribuiu ao Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará (CEFET/PA) a responsabilidade de implantar a ETFAP, garantindo as condições administrativas e pedagógicas para seu funcionamento inicial.

Com o objetivo de conduzir as articulações locais e viabilizar a implantação da nova instituição, a Portaria MEC nº 1.199, de 12 de dezembro de 2007, nomeou o professor Emanuel Alves de Moura para exercer o cargo de Diretor-Geral Pró-Tempore, sendo responsável pela

estruturação administrativa e pela consolidação das primeiras ações institucionais no estado do Amapá.

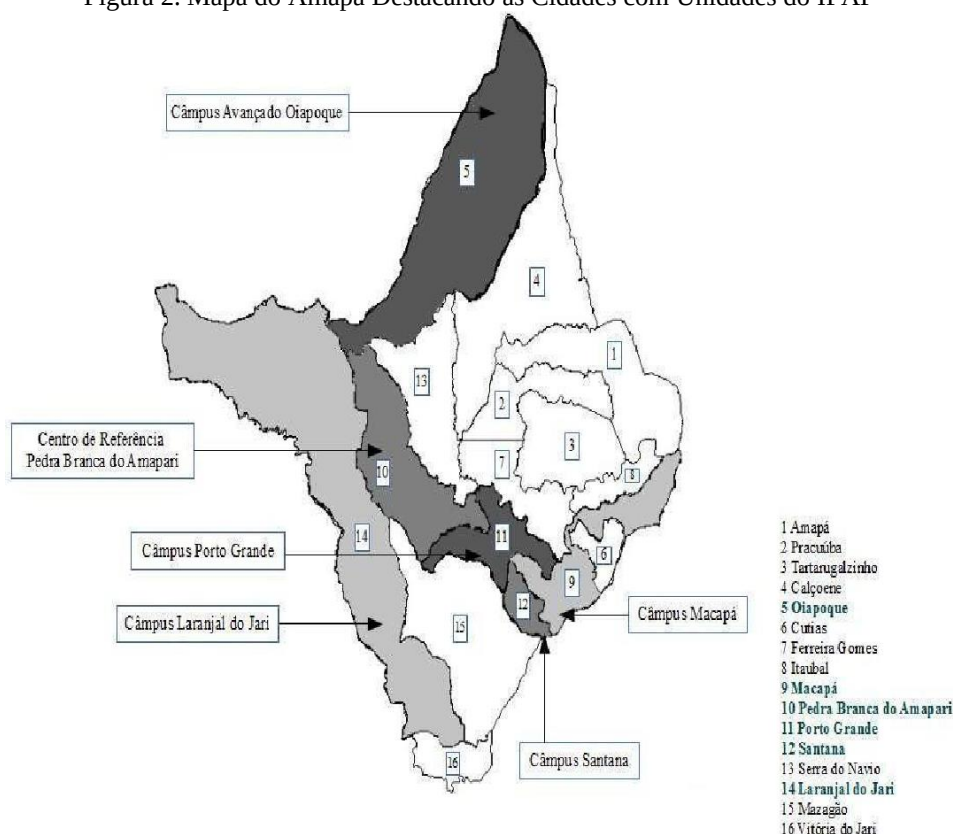
Em 2015, o IFAP realizou sua primeira consulta à comunidade acadêmica para a escolha do gestor máximo da instituição. Na ocasião, foi eleita a professora Marialva do Socorro Ramalho Oliveira de Almeida, nomeada reitora com mandato até 2019, conforme o Decreto de 2 de outubro de 2015, da Presidência da República, publicado no Diário Oficial da União (DOU) nº 190, de 5 de outubro de 2015.

Em 2019, o IFAP promoveu nova consulta à comunidade para a escolha do dirigente máximo, sendo a professora Marialva do Socorro Ramalho Oliveira de Almeida reeleita para o cargo de reitora, com mandato até 2023, conforme o Decreto de 8 de outubro de 2019, da Presidência da República, publicado no DOU nº 195-A, de 8 de outubro de 2019.

Atualmente, o Instituto Federal do Amapá é composto pela Reitoria e pelos campi Laranjal do Jari, Macapá, Porto Grande e Santana, além do Campus Avançado Oiapoque e do Centro de Referência em Educação a Distância Pedra Branca do Amapari. As unidades estão estrategicamente distribuídas de modo a atender às necessidades de formação profissional e desenvolvimento socioeconômico do estado, fortalecendo a integração regional e a interiorização da educação pública federal.

A cidade de Macapá, capital do estado, abriga a sede da Reitoria e representa o maior centro populacional do Amapá, com aproximadamente 366.484 habitantes, o que corresponde a cerca de 75% da população estadual. Já o município de Laranjal do Jari, que possui a terceira maior concentração populacional, com 40.357 habitantes, integra a região do Vale do Jari, que abrange ainda os municípios de Vitória do Jari (11.519 habitantes) e Almeirim (31.192 habitantes), este último localizado no estado do Pará. Essa configuração territorial evidencia o compromisso do IFAP com a inclusão educacional e o desenvolvimento regional integrado.

Figura 2. Mapa do Amapá Destacando as Cidades com Unidades do IFAP



Fonte: Plano de Desenvolvimento Institucional do IFAP – PDI 2024/2028

1.2.3. Campus Macapá

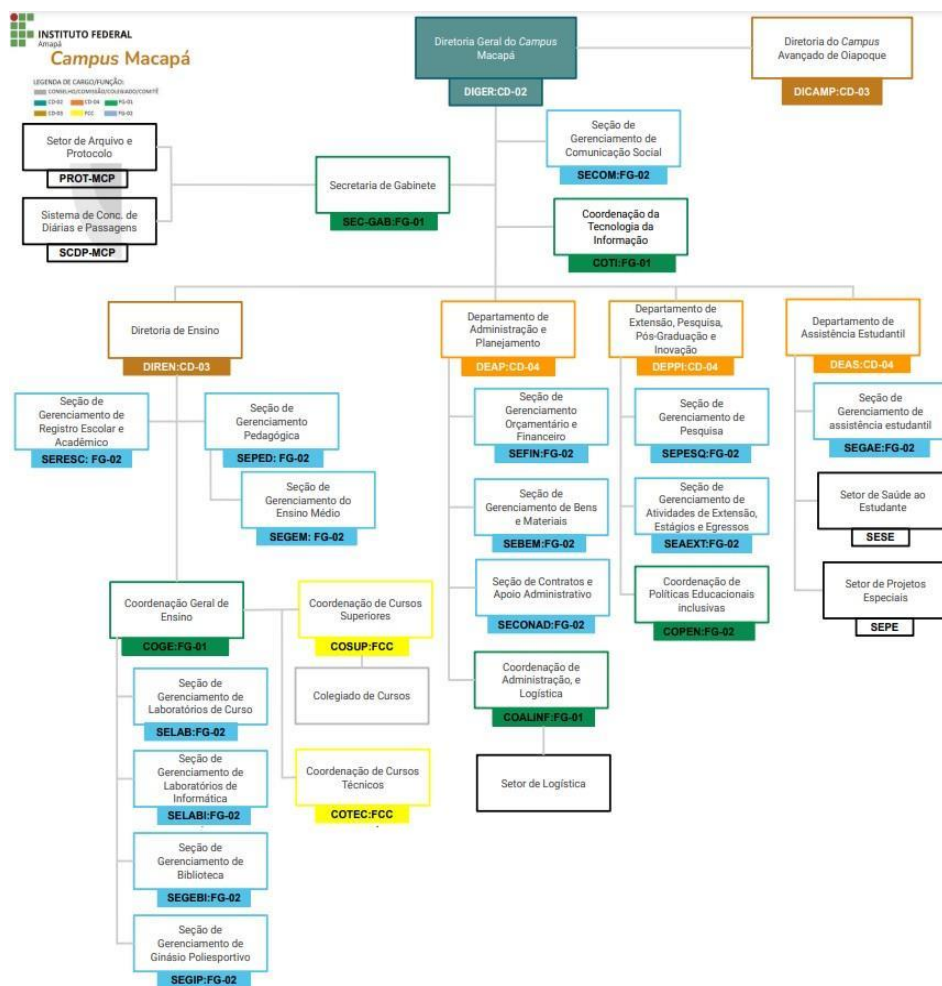
O Campus Macapá localiza-se na capital do Estado do Amapá, Macapá, cidade que possui aproximadamente 465.495 habitantes, correspondendo a cerca de 75% da população estadual. A capital abriga não apenas o principal centro político, econômico e educacional do estado, mas também a sede da Reitoria do Instituto Federal do Amapá (IFAP) e o primeiro campus implantado da instituição, configurando-se como núcleo de referência para a consolidação e expansão da educação profissional e tecnológica no estado.

As atividades acadêmicas do Campus Macapá tiveram início no segundo semestre de 2010, com a oferta de 140 vagas distribuídas entre os cursos técnicos subsequentes em Edificações, Mineração, Alimentos e Redes de Computadores. Esses cursos representaram o ponto de partida para a consolidação da política de interiorização e democratização do acesso à educação profissional no Amapá, alinhada aos princípios da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

As primeiras turmas funcionaram em uma sede provisória, localizada na Escola Darci Ribeiro, no bairro Novo Horizonte, espaço cedido pelo Governo do Estado do Amapá para

viabilizar o início das atividades administrativas e acadêmicas de implantação do Instituto Federal. A partir dessa estrutura inicial, o Campus Macapá consolidou-se como referência em ensino técnico, tecnológico e superior, ampliando gradualmente sua oferta de cursos e fortalecendo sua atuação em pesquisa e extensão.

Figura 3. Organograma do Campus Macapá



Fonte: Site Campus Macapá – IFAP (<https://macapa.ifap.edu.br/index.php/organograma>)

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. História do Trabalho

A percepção moderna da palavra trabalho refere-se à atuação do ser humano sobre os objetos e processos que compõem sua realidade social e material. Na contemporaneidade,

entende-se o trabalho como atividade humana profissional, remunerada ou não, que requer habilidades e competências e se volta à transformação do meio (Pereira, 2021).

As relações de trabalho sofreram profundas transformações ao longo da história, modificando tanto sua compreensão quanto suas formas de execução. É por meio do trabalho que a sociedade passa por sucessivos processos de ressignificação de paradigmas sociais, econômicos, ambientais e tecnológicos (Pereira, 2021).

Quadro 1. Evolução do Trabalho

Pré-História	Paleolítico, período histórico de longa duração considerado de 2,6 milhões de anos atrás até o ano 10 mil a.C., neste período foram registradas as artes rupestres, esculturas e pequenas ferramentas obtidas pela quebra de pedras, tornado o período conhecido como “pedra lascada”, pois, as lascas obtidas eram destinadas aos artefatos, armas e ferramentas, considerando as primeiras ações humanas relacionadas a transformação da realidade como os primeiros trabalhos.
10 mil anos a.C., até 4 mil anos a.C.	Neolítico, período conhecido como “pedra polida”, o trabalho sofre alteração e especialização, fazendo uma modificação da realidade humana, passando dos subprodutos das lascas de pedras para o polimento, refinando e afiando, para obtenção de objetos mais precisos, uma especialização do trabalho humano voltado à subsistência, com um aprimoramento do processo.
Século V d.C	Idade Antiga, neste período a agricultura e a pecuária já estão desenvolvidas, há o domínio do fogo para a transformação dos metais e a escrita já existe, criando um perfil tecnológico relacionada ao trabalho.
Até XV a.C	Idade Média, existe a figura do trabalho escravo, obrigatório, assumido como um castigo e penoso, o trabalho agrícola e militar, entendido como fonte de subsistência, lucro pessoal para o senhor feudal como uma obrigação coletiva.
Século XVIII	Primeira Revolução Industrial, entre 1760 à 1850, considerado um período de grandes transformações sociais, o trabalho sofre modificações em escala industrial, provocando o êxodo rural, grandes concentrações urbanas com condições de trabalho precárias, trazendo várias consequências sociais.
Século XIX	Segunda Revolução Industrial, está envolvida com os ideais iluministas assim como na primeira fase da industrialização, com os movimentos burgueses, e com a Revolução Francesa, fortalecendo a crença na razão e na ciência permitindo que a humanidade alcançasse novos patamares de crescimento.
Século XX	Indústria 4.0, trouxe o uso de redes, sensores e processos automatizados, acelerando os processos produtivos, globalizando e transformando as relações de trabalho.
Após o Século XX	A Revolução Digital ou Tecnológica, relacionada aos aprimoramentos nos processos produtivos gerados pelas diferentes alterações de matrizes energéticas e

	métodos de produção, com a computação e aos avanços em hardware e software, formando uma sociedade interligada por rede e altamente digital, a tecnologia industrial contemporânea trás velocidade, acesso aos dados, modelos de prognósticos e sistemas automatizados.
--	---

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Pereira (2021).

A palavra “trabalho” tem origem no latim *tripalium*, instrumento formado por três paus aguçados, utilizado inicialmente na agricultura para debulhar espigas de trigo, mas posteriormente associado a um instrumento de tortura. O termo derivou do verbo *tripaliare*, que significa “torturar”. Ao longo dos séculos, o significado da palavra passou de sofrimento e castigo para esforço e labor, assumindo a conotação de atividade produtiva e necessária à sobrevivência humana (Albornoz, 1986).

O ato de trabalhar sempre esteve presente na história da humanidade, sendo essencial para o sustento individual e coletivo, além de possibilitar a construção da identidade social e psíquica do sujeito. O trabalho, nesse sentido, é uma forma de interação socioafetiva e de atribuição de sentido à vida, na medida em que conecta o indivíduo à coletividade (Sousa; Costa, 2017).

Historicamente, a atividade laboral foi associada ao sofrimento e à perda da liberdade, especialmente nas sociedades antigas e medievais. A partir da ascensão burguesa e do desenvolvimento das forças produtivas, no entanto, o trabalho passou a ser valorizado como instrumento de dignidade e emancipação (Figueiredo; Alevato, 2013).

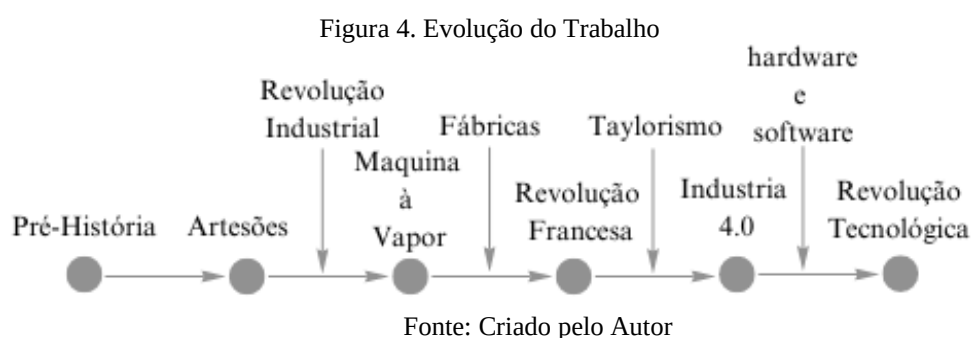
Na Grécia Antiga, o trabalho manual era destinado a escravos e mulheres, considerado indigno das classes nobres. Aos cidadãos livres cabiam as atividades intelectuais, políticas e artísticas, vistas como ocupações superiores (Lima, 2004).

No século XVII, com o avanço do mercantilismo e o surgimento da burguesia, oriunda de antigos servos libertos que se dedicaram ao comércio, o trabalho passou a adquirir novo valor social. O que antes era visto como uma atividade inferior tornou-se símbolo de virtude, mérito e prosperidade, consolidando a crítica burguesa à vida ociosa (Sousa; Costa, 2017).

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, marca um ponto de inflexão na história do trabalho, inaugurando o modelo mecanizado e fabril. Esse processo gerou a alienação do trabalhador, conceito amplamente desenvolvido por Karl Marx, que analisa a separação entre concepção e execução do trabalho, bem como a perda do controle do trabalhador sobre o produto de sua própria atividade (Scartezzini; Rissi, 2018).

Com o avanço da industrialização, emergem novos modelos de gestão, como o Taylorismo, que preconizava a racionalização do trabalho e o controle rígido das atividades operacionais, subordinando o trabalhador a normas de produtividade e eficiência (Scartezzini; Rissi, 2018).

Independentemente da época, o trabalho é um elemento formador de grupos heterogêneos, uma vez que reúne sujeitos de diferentes gerações, experiências e valores. Essa diversidade pode gerar trocas produtivas ou conflitos organizacionais, dependendo do contexto e da gestão das relações humanas (Diel; Pizolotto, 2016).



O significado contemporâneo do trabalho relaciona-se ao esforço orientado a resultados, sendo desejado e valorizado quando conduz à realização de objetivos pessoais e coletivos (Albornoz, 1986). O trabalho, portanto, constitui uma **função social essencial**, contribuindo para a formação da subjetividade e identidade do trabalhador, permitindo-lhe alcançar reconhecimento e inserção no meio social (Scartezzini; Rissi, 2018).

A intensificação do trabalho é uma das marcas do capitalismo contemporâneo, que exige desempenho elevado e disponibilidade constante, levando ao consumo excessivo das energias físicas e mentais dos trabalhadores. Ainda assim, o trabalho continua sendo parte inseparável da existência humana, configurando-se como o **principal** meio de construção da identidade, do valor e da realização pessoal (Pereira, 2021).

O trabalho constitui um dos pilares essenciais da vida humana, pois é por meio dele que o indivíduo obtém seu sustento e se integra à sociedade produtiva. Através de suas habilidades técnicas, conhecimentos e esforços, os indivíduos geram bens e serviços dentro das organizações, alcançando sua subsistência e cumprindo funções sociais relevantes. Dessa forma, o desenvolvimento e a capacidade de uma organização atingir sua missão, metas e resultados dependem intrinsecamente das pessoas nela envolvidas (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

Os indivíduos possuem sonhos e expectativas, buscando constantemente o crescimento pessoal e profissional, além de reconhecimento. Assim, a concepção de que o ser humano trabalha apenas por remuneração salarial tornou-se obsoleta. É necessário compreender que os colaboradores constituem parte essencial do processo laboral, devendo ser continuamente estimulados e beneficiados por melhorias no ambiente de trabalho (Pereira; Trevelin, 2020).

Figura 5. Relações dos Indivíduos



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Com as inovações nos processos produtivos, a facilidade na troca de conhecimentos e os avanços tecnológicos, observa-se o aumento da competitividade entre as empresas e, conseqüentemente, a necessidade de adoção de estratégias que maximizem a produtividade. Contudo, muitas organizações não conseguiram absorver tais mudanças sem gerar impactos negativos sobre seus colaboradores (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

2.2. Bem-estar e/ou Mal-estar

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1948, definiu o conceito de saúde como o “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades”. Essa concepção amplia a visão biomédica tradicional e reconhece que o bem-estar é um fenômeno multifatorial, influenciado por condições sociais, econômicas, políticas e culturais, bem como por valores individuais, crenças religiosas, concepções científicas e filosóficas de cada sujeito (Silva; Schraiber; Mota, 2019).

O bem-estar é entendido como um conjunto de aspectos comportamentais, afetivos, cognitivos, motivacionais e psicossomáticos, configurando-se como uma experiência acumulada de afetos positivos que refletem as emoções e os humores vivenciados nos diferentes âmbitos da vida humana (Silva; Schraiber; Mota, 2019). Trata-se, portanto, de um estado subjetivo que traduz a forma como o indivíduo avalia e percebe sua própria existência, englobando tanto dimensões emocionais quanto cognitivas.

Segundo Snyder e Lopez (2009), o bem-estar envolve a autoavaliação que o indivíduo realiza sobre sua condição no mundo, a partir das experiências de prazer, satisfação e realização pessoal. Essa avaliação subjetiva é construída pelas interpretações que cada pessoa faz das recompensas, conquistas e oportunidades vivenciadas ao longo da vida.

No ambiente de trabalho, o bem-estar manifesta-se pelo predomínio de sentimentos positivos e de satisfação relacionados ao desenvolvimento das habilidades individuais e ao alcance dos propósitos profissionais. Essa condição está diretamente associada à motivação, ao comprometimento e à produtividade, sendo necessário que a organização proporcione um ambiente saudável e estimulante, capaz de gerar prazer e realização nas atividades laborais (Machado; Bandeira, 2012).

De acordo com Garcez e Antunes (2018), o bem-estar organizacional resulta da adaptação entre empregado e empregador, ou seja, da sintonia entre as expectativas do trabalhador e as condições oferecidas pela instituição. Essa compatibilidade emocional e funcional promove o engajamento, o pertencimento e as emoções positivas associadas ao trabalho.

Um ambiente de trabalho favorável é aquele que possibilita tanto aos trabalhadores quanto aos gestores contribuir de forma conjunta para o desenvolvimento da saúde, segurança e bem-estar coletivo, criando condições que favoreçam a qualidade de vida no trabalho (QVT) em todos os níveis hierárquicos (Garcez; Antunes, 2018).

Quadro 2. Ações que Promovem o Bem-estar

Ações	Resultados propostos
Exercícios físicos	Com o propósito de aumentar a disposição e satisfação dos colaboradores, aumentar a tolerância ao estresse, reduzir o absenteísmo, melhorar os relacionamentos interpessoais, reduzir os gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento	Propõe aumentar o capital intelectual, promovendo aperfeiçoamentos das atividades, satisfação profissional, aumentando a produtividade.
Ergonomia	Tem o propósito de aumentar o desempenho das atividades, reduzindo os acidentes de trabalho.

Ginástica Laboral	Propõe a prevenção e reabilitação das doenças ocupacionais, prevenindo acidentes de trabalho, melhorando a integração, diminuindo o absenteísmo e aumentando a produtividade.
Benefícios	Com o propósito de motivar, satisfazer profissionalmente, satisfazer as necessidades pessoais e aumentar a produtividade
Higiene e segurança do trabalho	Com o intuito de gerar um ambiente mais saudável, prevenir riscos à saúde, diminuir os acidentes de trabalho, o absenteísmo e a rotatividade, aumentando a produtividade.
Estudo de cargos e salários	Propõe manter os seus recursos humanos, com aperfeiçoamentos, aumentando a motivação, satisfação dos e a produtividade.
Preparação para aposentadoria	Com o propósito de motivar, satisfazer profissionalmente, aumentando a autoestima, melhoramento nas relações interpessoais, descobrimento de novas habilidades e competências, trazendo benefícios na vida social e familiar.
Orientações nutricionais	Objetivando a diminuição da obesidade, trazendo mudanças nos comportamentos de risco, aumentando o desempenho, a disposição e a produtividade.
Terapias alternativas	Propõe aumentar a tolerância ao estresse, melhoramento nos relacionamentos interpessoais, aumentando a produtividade.

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Alves (2011).

O bem-estar no trabalho está intimamente relacionado às percepções individuais dos colaboradores sobre o ambiente organizacional. Esse ambiente é o espaço em que o trabalhador exerce suas potencialidades e habilidades e, simultaneamente, desenvolve seus projetos pessoais e profissionais. Assim, o bem-estar compreende aspectos afetivos (emoções e humores positivos) e de autorrealização, como o sentimento de expressividade e utilidade social (Paschoal; Tamayo, 2008).

A percepção de bem-estar tem papel fundamental nos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois quanto maior a sensação de satisfação e equilíbrio emocional, maior tende a ser o nível de QVT percebido dentro das instituições (Silva, 2016).

Em contrapartida, o mal-estar no trabalho representa o oposto do bem-estar, caracterizando-se por uma percepção negativa do trabalhador sobre seu estado físico, social e psicológico. Ele manifesta-se por meio de emoções e atitudes negativas, como desânimo, irritação, desrespeito, desconforto e conflitos interpessoais, afetando tanto o indivíduo quanto o coletivo (Silva, 2016).

Há mais de cinco décadas, estudos vêm buscando compreender as consequências do mal-estar organizacional, por estar diretamente associado ao aumento das doenças ocupacionais. Pesquisas brasileiras identificam a ocorrência de transtornos mentais e comportamentais, traumas físicos e doenças psicossomáticas como efeitos diretos do sofrimento laboral. Essas evidências reforçam a necessidade de ampliar os estudos e práticas institucionais voltadas à QVT, de modo a prevenir o adoecimento e promover ambientes mais saudáveis e produtivos (Todeschini; Ferreira; 2013).

2.3. Qualidade de Vida (QV), Concepções e Conceitos

A definição de Qualidade de Vida (QV) está relacionada à percepção que o indivíduo possui sobre sua posição na vida, considerando o contexto dos sistemas de valores e da cultura em que está inserido, em associação com suas preocupações, objetivos, expectativas e padrões. Esse conceito contempla dimensões físicas, psicológicas e sociais que influenciam diretamente a avaliação subjetiva da vida cotidiana (OMS, 2019).

Qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre sua inserção na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, sendo o conjunto de hábitos e costumes que são influenciados, modificados, encorajados ou inibidos pelo prolongado processo de socialização (OMS, 2019).

Devido à complexidade da definição de qualidade de vida e por ser utilizada por diversas áreas de estudo, existe uma falta de consenso conceitual; por essa razão, suas definições apresentam-se de forma mais geral, enfatizando a satisfação global com a vida e dividindo-se em componentes que aproximam o conceito. A forma de abordagem e os indicadores adotados estão ligados aos interesses científicos e políticos de cada campo e às possibilidades de operacionalização e avaliação (Farquhar, 1995).

Dependendo da área de interesse, o conceito pode ser adotado como sinônimo de saúde, felicidade, satisfação pessoal, condições ou estilo de vida, entre outros, e seus indicadores vão desde a renda até a satisfação com determinados aspectos da vida (Whoqol, 1994).

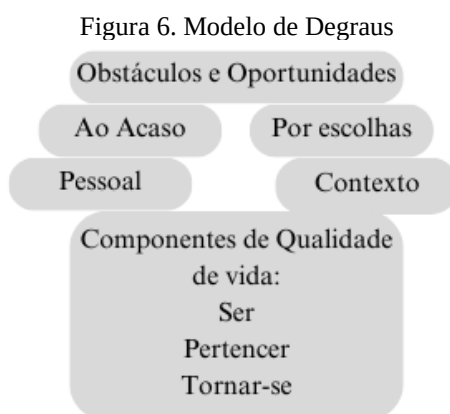
A qualidade de vida apresenta-se como temática de difícil compreensão e necessita de delimitações que possibilitem melhor análise. Em investigações científicas, é frequentemente considerada como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto cultural em que vive, relacionada a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, e também como uma questão ética que deve, primordialmente, ser avaliada a partir da percepção individual (Gill; Feinstein, 1994).

Etimologicamente, o termo “qualidade” deriva de *qualis* (latim), que significa modo de ser característico de algo, tanto considerado em si quanto em relação a outro grupo; pode assumir conotações positivas ou negativas. Contudo, ao se falar de qualidade de vida, o termo costuma remeter a aspectos desejáveis, dignos e positivos (Santin, 2002).

Estudiosos do tema sugerem diferentes metodologias para o tratamento científico do conceito de qualidade de vida, em razão da subjetividade como sua principal característica. Os

estudos, marcados pela diversidade de áreas, procuram contribuir para a classificação do conceito dentro das possibilidades disciplinares (Tani, 2002).

Diferentes aspectos que definem a qualidade de vida são apontados, como, por exemplo, a possibilidade de aproveitar as oportunidades da vida, de tomar decisões e de exercer controle sobre a própria existência, consolidando traços psicológicos e sociais que podem ser construídos culturalmente, por escolhas ou por acaso (Renwick; Brown, 1996).



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Renwick; Brown (1996).

O “ser” é entendido como aquilo que o ser humano é: resultado de sua nutrição, aptidão física, habilidades individuais, inteligência, valores e experiências de vida. Quanto ao “pertencer”, trata-se das ligações que a pessoa mantém no seu meio — casa, trabalho, comunidade, da possibilidade de escolha e de privacidade, bem como da participação em grupos, inclusão em programas recreativos e acesso a serviços sociais.

O “tornar-se” remete à prática de atividades como trabalho voluntário, participação em programas educacionais, em atividades de lazer e em oportunidades de desenvolvimento de habilidades, em estudos formais e não formais, entre outros.

Esses componentes apresentam uma organização dinâmica entre si, pois consideram tanto a pessoa quanto o ambiente, além das oportunidades e dos obstáculos que os envolvem (Renwick & Brown, 1996).

Em relação ao indivíduo, “ser”, “permanecer” e “tornar-se” refletem diferentes aspectos da identidade e do desenvolvimento: “ser” implica a existência e a natureza fundamental da pessoa; “permanecer” foca na continuidade e estabilidade de um estado ou qualidades; já “tornar-se” descreve o processo dinâmico de mudança, crescimento e evolução rumo a um estado futuro (Renwick & Brown, 1996).

Figura 7. Componentes Essenciais para Qualidade de Vida



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Renwick; Brown (1996).

Vários estudos limitam-se exclusivamente à descrição de indicadores sem relacioná-los diretamente à qualidade de vida, por exemplo, escolaridade, sintomas de doenças, condições de moradia e renda, tratando-os como proxies de QV sem investigar o significado desses indicadores para as próprias pessoas. Tal abordagem, embora útil em análises populacionais, deixa de considerar a subjetividade individual acerca do que constitui “uma boa vida” (Tani, 2002).

A qualidade de vida está vinculada tanto à dimensão global quanto à dimensão laboral, afetando intensamente as relações sociais do colaborador. O contexto de vida social e de trabalho pode tornar-se desadaptado e influenciar negativamente as relações laborais (Sampaio, 2009).

A qualidade de vida pode ser abordada por quatro perspectivas gerais: econômica, psicológica, biomédica e holística (Day; Jankey, 1996).

A abordagem socioeconômica privilegia indicadores sociais como elementos centrais. O termo qualidade de vida popularizou-se em meados da década de 1960, quando ganhou espaço nas plataformas políticas, sobretudo nos Estados Unidos, e passou a ser associado a recomendações de bem-estar social e administrativo (Day; Jankey, 1996).

A abordagem psicológica centra-se nas reações subjetivas do indivíduo face às suas vivências, considerando a experiência direta da pessoa cuja qualidade de vida é avaliada. Embora revele a percepção pessoal de felicidade e satisfação, tende a desconsiderar o contexto ambiental em que o indivíduo está inserido — essa é sua principal limitação (Day; Jankey, 1996).

As abordagens médicas tratam da QV em termos de melhorias nas condições de vida de indivíduos enfermos, relacionando o conceito à saúde, ao funcionamento social e ao impacto do estado de saúde na capacidade de viver plenamente (Gill; Feinstein, 1994). As abordagens holísticas percebem a qualidade de vida como um fenômeno multidimensional e dinâmico, que varia entre indivíduos em contextos similares devido a valores, inteligência e interesses pessoais. Para essa perspectiva, a qualidade de vida é condição e não apenas consequência da boa saúde (Day; Jankey, 1996).

A qualidade de vida, em um sentido ampliado e para além do reducionismo biomédico, pode ser concebida como representação social construída a partir de parâmetros subjetivos, bem-estar, felicidade, amor, prazer e realização pessoal, cujo objetivo é a satisfação das necessidades básicas e das necessidades emergentes conforme o grau de desenvolvimento econômico e social de uma sociedade (Gill; Feinstein, 1994; Minayo; Hartz; Buss, 2000).

A relação cultural não impede perceber que modelos hegemônicos, sobretudo aqueles oriundos do mundo ocidental urbanizado e rico, tendem a adquirir maior aceitação global. Tais modelos valorizam conforto, lazer, consumo de bens e serviços, tecnologias que reduzem o trabalho manual, mobilidade e acesso à cultura - elementos que aparecem frequentemente nas concepções contemporâneas de qualidade de vida (Minayo; Hartz; Buss, 2000).

Quadro 3. Referências de Qualidade de Vida

Classes sociais: os estudiosos que analisam as sociedades em que as desigualdades são muito fortes, mostram que os padrões e as concepções de bem-estar são diferenciados, a ideia de qualidade de vida está relacionada ao bem-estar das camadas superiores e à passagem de um limiar a outro;	Histórica: em determinado tempo de seu desenvolvimento econômico, social e tecnológico, uma sociedade específica tem um parâmetro de qualidade de vida diferente da mesma sociedade em outra etapa histórica;	Cultural: valores e necessidade são construídos e hierarquizados diferentemente pelos povos, revelando suas tradições.
--	--	---

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Minayo, Hartz e Buss (2000).

O desenvolvimento de uma classificação das definições de Qualidade de Vida (QV) mostra-se relevante não apenas para evidenciar a falta de consenso conceitual, mas também para organizar os conceitos existentes, identificar elementos comuns e ordenar os fatores que influenciam tais definições. Nesse sentido, Minayo, Hartz e Buss (2000) destacam quatro tipos principais de classificações:

- a) Definições globais: são as mais recorrentes e apareceram com maior frequência na literatura científica entre as décadas de 1960 e 1970. Por possuírem caráter abrangente, não apresentam informações detalhadas sobre os componentes que as compõem ou sobre como o conceito pode ser operacionalizado. Em geral, incorporam ideias de satisfação e/ou insatisfação, felicidade e/ou descontentamento, configurando-se como um conceito essencialmente subjetivo e individual.
- b) Definições por componentes: nesse tipo de definição, o conceito é subdividido em partes, componentes ou dimensões que contribuem para a qualidade de vida global, identificando um ou mais elementos essenciais. Essas definições podem abranger tanto aspectos objetivos — como o estado de saúde, a capacidade funcional e o nível socioeconômico, quanto aspectos subjetivos, como o julgamento pessoal sobre a satisfação com a vida e a autoestima.
- c) Definições focalizadas em um ou mais componentes: constituem uma subdivisão das definições por componentes, concentrando-se na análise detalhada de um ou mais elementos específicos. Esse tipo de definição é comumente utilizado na área da saúde, na qual determinados aspectos patológicos ou funcionais são privilegiados para avaliação.
- d) Definições combinadas: incluem aquelas que não se enquadram rigidamente em nenhuma das categorias anteriores. Em geral, apresentam caráter mais global, mas especificam um ou mais componentes, por exemplo, ao tratar da satisfação geral com a vida e enfatizar aspectos físicos, ainda que sem aprofundar a análise do contexto social.

2.4. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Concepções e Conceitos

Na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), há um limite sutil entre as dimensões do trabalho, da vida familiar e social, pois todas essas esferas se relacionam com o bem-estar do indivíduo. Por essa razão, tão importantes quanto as condições de vida privada são as práticas desenvolvidas pelas organizações, uma vez que é nelas que os indivíduos constroem uma parte significativa de sua existência. As condições de vida voltadas ao bem-estar e à saúde do ser humano influenciam direta ou indiretamente a produtividade dos colaboradores e, consequentemente, os resultados obtidos pelas instituições (Takeda; Vergara; Moro, 2017).

A construção da compreensão sobre QVT recebe influências de várias escolas de pensamento, socioeconômica, organizacional e das relações humanas. Por envolver diferentes interpretações e abranger conhecimentos diversos, não há um consenso global sobre o conceito (Araújo, 2015).

A QVT teve origem na psicologia, em estudos voltados ao sentido do trabalho e às relações entre este e a qualidade de vida. Hackman e Oldham (1975) formularam uma teoria segundo a qual a QVT é favorecida por cargos enriquecidos, ou seja, está relacionada às características dos objetivos das tarefas no ambiente organizacional.

Quando um indivíduo percebe sentido em sua atividade laboral, essa relação se torna importante, útil e legítima. Conforme Tolfo e Piccinini (2007), três características são fundamentais para essa percepção: Variedade de tarefas, que possibilita o uso de competências diversas e promove identificação do trabalhador com o que executa; Autonomia e significado do trabalho, permitindo que o colaborador compreenda todo o processo, desde a concepção até a finalização, e tenha liberdade para determinar a forma de execução, o que amplia seu senso de responsabilidade; Retorno (feedback) sobre o desempenho, favorecendo ajustes e aprimoramento contínuo. (Tolfo; Piccinini, 2007).

A preocupação com a QVT remonta à Idade Média. Os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C.) influenciaram na melhoria dos métodos de trabalho de agricultores às margens do Rio Nilo. Já Arquimedes de Siracusa (287 a.C.) contribuiu com a formulação da Lei das Alavancas, ao criar ferramentas que potencializam a força humana, reduzindo o esforço físico dos trabalhadores (Vasconcelos, 2001).

O psicólogo Elton Mayo trouxe contribuições significativas relacionadas ao comportamento humano nas organizações. Seus estudos demonstraram que a motivação dos indivíduos impacta diretamente o alcance de metas e a qualidade de vida no trabalho. A partir da famosa *Experiência de Hawthorne*, realizada na Western Electric Company sob sua liderança, questionou-se a rigidez da Teoria Clássica da Administração, inaugurando a Escola das Relações Humanas e introduzindo a necessidade de humanização no ambiente organizacional (Vasconcelos, 2001).

Com a Teoria das Relações Humanas, emergiram temas como motivação, comportamento humano, comunicação, cooperação, liderança, afeto, reconhecimento e participação, os quais passaram a ocupar lugar central nos estudos organizacionais (Prado; Alves, 2011).

A origem da QVT, assim como de outros campos de estudo, não possui consenso único. Fernandes (1996) aponta que a expressão surgiu na década de 1950, com base nos estudos de Eric Trist, que introduziu abordagens sociais e técnicas voltadas à organização do trabalho, analisando as relações entre indivíduo, trabalho e organização. O objetivo era reestruturar tarefas e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Na década de 1960, a preocupação com a QVT se intensificou com a atuação dos sindicatos nos Estados Unidos, que buscavam melhorias nas condições laborais e redução dos efeitos negativos do trabalho sobre a saúde. Esses movimentos foram impulsionados pela ampliação das discussões sobre direitos civis e responsabilidade social das empresas (Araújo, 2015).

Nos anos 1970, a crise energética e a alta inflação nos países ocidentais, especialmente nos Estados Unidos, provocaram retração dos movimentos relacionados à QVT, que retornaram apenas no final da década, impulsionados pela forte competição internacional (Fernandes, 1996). Entre 1965 e 1975, a luta sindical e as transformações econômicas geraram impactos na renda, redução de investimentos, valorização do dólar e aumento das taxas de juros.

Nesse contexto, novos modelos de gestão impuseram bases de competitividade empresarial que precarizaram o trabalho em favor da maximização do lucro. Apesar dos esforços sindicais pela responsabilidade social das empresas, as transformações afetaram diretamente o universo laboral. Como resultado, os debates sobre satisfação e bem-estar no trabalho tornaram-se centrais, levando à humanização das relações laborais, à redução das jornadas e à melhoria das condições de trabalho (Pilatti, 2007).

Com o advento da Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, o intenso avanço tecnológico impulsionou a expansão industrial e consolidou o capitalismo. Essa nova realidade reforçou a necessidade de humanização das condições de trabalho e de vida dos indivíduos, fortalecendo a noção contemporânea de Qualidade de Vida no Trabalho (Pilatti, 2007).

Quadro 4. Evolução da Concepção da QVT

Período	Qualidade de Vida no Trabalho	Característica
1959 a 1972	Concepção Variável	Investigação de como melhorar a Qualidade de Vida como reação do indivíduo ao trabalho.
1969 a 1974	Concepção de Abordagem	Buscava trazer melhorias tanto ao empregado como à direção focando no indivíduo antes do resultado organizacional.
1972 a 1975	Concepção de Método	Método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho, trazendo um conjunto de abordagens, para tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório, QVT vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas, com integração social e técnica.
1975 a 1980	Concepção de Movimento	O movimento QVT trouxe os termos “administração participativa” e “democracia industrial” como ideias próprias e por consequência várias declarações ideológicas

		sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
1979 a 1982	Concepção de Tudo	Como “Cura” contra a competição estrangeira, baixas taxas de produtividade, problemas de qualidade, problemas de queixas etc.
1982 a 1999	Concepção de Nada	Se alguns projetos de QVT fracassassem no futuro, não passaria de um “modismo” passageiro.
A partir de 2000	Concepção Filosófica	Toda a capacidade de administrar um conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho em alinhamento com a cultura organizacional, com prioridade absoluta para o Bem-Estar das pessoas da organização.

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado nos autores: Nadler e Lawler (1983), Fernandes (1996), Limongi-França e Arelano (2002), Limongi-França, (2009) e Sant’Anna Et Al (2011).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente associada à melhoria salarial, às condições físicas e à redução da jornada laboral. Seu foco central é a reformulação das relações entre trabalho e trabalhador, buscando maior eficácia, produtividade e satisfação das necessidades humanas básicas. Assim, a QVT constitui uma gestão dinâmica de fatores físicos, tecnológicos e psicossociais que influenciam a cultura organizacional e renovam o clima interno, promovendo bem-estar e aumento da produtividade (Fernandes, 1996).

Os programas voltados à QVT produzem resultados satisfatórios apenas quando contemplam a valorização dos colaboradores, considerando suas necessidades e expectativas. Tais programas estimulam o desenvolvimento do potencial humano e elevam a qualidade dos produtos e serviços, atendendo aos objetivos institucionais e criando vantagens competitivas (Limongi-França, 2008).

A QVT só adquire significado efetivo quando ultrapassa a limitação de programas internos de saúde ou lazer, abrangendo também a qualidade das relações de trabalho e seus efeitos sobre a saúde física e emocional das pessoas e das organizações (Venson, 2013).

Diversos autores desenvolveram modelos e instrumentos para mensurar os níveis de QVT em instituições públicas e privadas, reforçando a importância de pesquisas voltadas a diferentes segmentos de serviços e à gestão de pessoas (Venson, 2013).

Entre os estudiosos de maior destaque sobre o tema figuram Hackman e Oldham (1975), Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), Nadler e Lawler (1983) e Limongi-França (1987).

Quadro 5. Conceitos de QVT

Autor	Conceito	Características
Walton (1973)	Afirma que a satisfação relacionada à QVT está ligada às necessidades e aspirações do indivíduo, destaca a humanização do trabalho e a responsabilidade social da organização.	• Compensação justa e adequada; • Condições de trabalho; • Uso e desenvolvimento das capacidades; • Oportunidade de crescimento e segurança; • Integração social na empresa; • Constitucionalismo; • Trabalho e espaço total da vida; • Relevância social do trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	A QVT pode ser avaliada por dimensões das tarefas que influenciam nos estados psicológicos, críticos e resultados pessoais e de trabalho.	Dimensões das Tarefas: • Variedade de Habilidades; • Identidade da Tarefa; • Significado da Tarefa; • Inter-relacionamentos; • Autonomia; • Feedback. Estados Psicológicos Críticos: • Percepção da Significância do Trabalho; • Percepção da Responsabilidade pelos resultados; • Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho. Resultados e de Trabalho: • Satisfação Geral com o Trabalho; • Motivação Interna para o Trabalho; • Produção de Trabalho de Alta Qualidade; • Absenteísmo e Rotatividades Baixas.
Westley (1979)	Os problemas gerados e vivenciados no ambiente de trabalho afetam diretamente a QVT estão relacionados a fatores políticos, econômicos, sociais e psicológicos	Natureza do Problema: • Fatores Econômicos; • Fatores Políticos; • Fatores Psicológicos; • Fatores Sociológicos. Sintoma do problema: • Injustiça; • Insegurança; • Alienação; • Anomia; Indicadores: • Insatisfação Greves; • Desinteresse; • Absenteísmo; • Turnover;
Nadler e Lawler (1983)	Afirmam que existem fatores que podem ser responsáveis pelo sucesso de projetos de QVT.	Fatores: • Percepção na necessidade; • Foco no problema que é importante para a organização; • Estrutura para identificação e resolução de problemas; • Recompensas recebidas tanto para processos como para resultados; • Sistemas múltiplos afetados; • Envolvimento de toda a organização.
Huse e Cummings (1985)	A QVT é um modelo de pensamento que envolve pessoas, trabalho e organização, sendo operacionalizada em	Aspectos: • A participação do trabalhador nos problemas e decisões organizacionais; • O projeto do cargo;

	aspectos.	• Inovação no sistema de recompensa; • A melhoria no ambiente de trabalho.
Limongi França (1987)	QVT é um conjunto de ações dentro das organizações que envolvem diagnósticos e implantações de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento dos indivíduos para e durante a realização do trabalho.	• Visão integral do ser humano; • Enxergar o ser humano como um todo; • Indivíduo como complexo biopsicossocial; • Potencialidades biológicas, psicológicas e sociais; • Domínio biológico; • Domínio psicológico; • Domínio social; • Domínio organizacional;

Fonte: Elaborado pelo autor baseado nos autores: Hackman e Oldham (1975), Walton (1973), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), Nadler e Lawler (1983), Limongi-França (1987).

A QVT, portanto, representa a satisfação e o bem-estar do colaborador dentro de seu ambiente de trabalho. Para que o indivíduo desempenhe adequadamente suas funções, é necessário que disponha de condições apropriadas, de um clima organizacional favorável e de um ambiente saudável, físico, mental, social e espiritualmente. Assim, a qualidade de vida no trabalho envolve tanto a esfera profissional quanto a pessoal, refletindo no equilíbrio e na realização plena do ser humano (Takeda; Vergara; Moro, 2017).

2.5. Qualidade de Vida no Serviço Público

A denominação servidor público é utilizada para designar as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da administração indireta, firmando vínculo empregatício e recebendo remuneração paga pelos cofres públicos. Os servidores estatutários são ocupantes de cargos públicos providos por concurso e regidos por um estatuto que define seus direitos e deveres. Já os empregados ou funcionários públicos são contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também por meio de concurso público, e ocupam empregos públicos (Tavares Benetti; Ferreira de Araújo, 2008).

Alguns estudos indicam que há diversas características inerentes às organizações públicas que dificultam a obtenção de bons níveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre seus colaboradores (Klein, 2019).

Embora as instituições públicas venham gradualmente concedendo maior espaço às questões relacionadas à satisfação e ao bem-estar dos servidores, o setor ainda demonstra

carência na institucionalização da QVT, com poucas ações ou programas efetivamente implementados (Andrade, 2019).

As organizações precisam reconhecer a necessidade de investir em políticas e programas de QVT que facilitem e promovam a reestruturação do contexto laboral, possibilitando, assim, a consolidação de rotinas administrativas que atendam às necessidades dos servidores (Klein, 2019).

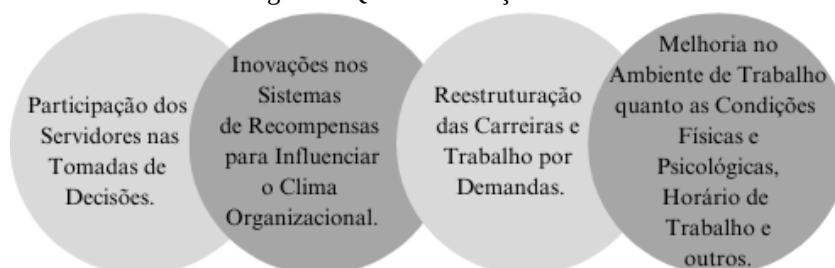
Os programas de QVT, para serem eficazes, necessitam de constante adequação e avaliação, de modo a permitir ações corretivas e promover melhorias contínuas na realidade de trabalho dos servidores (Andrade, 2019).

As instituições públicas devem, portanto, estabelecer estratégias que favoreçam a implementação de políticas voltadas à QVT. Para tanto, é essencial compreender o papel institucional e estudar a realidade vivenciada pelos servidores, considerando suas percepções, necessidades e expectativas. Isso condiciona as organizações a repensarem suas práticas e a procederem às adequações necessárias (Ferreira, 2015).

O ambiente de trabalho e suas condições influenciam diretamente a percepção de qualidade de vida e saúde dos indivíduos, incluindo os servidores públicos federais (Tostes, 2018).

Investir em políticas e programas de QVT que conduzam à reestruturação do ambiente laboral é imprescindível, pois tais ações possibilitam a institucionalização de rotinas administrativas capazes de atender às necessidades dos servidores, complementadas por processos contínuos de avaliação e aprimoramento (Ferreira, 2015).

Figura 8. QVT no Serviço Público



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Bons níveis de QVT tendem a gerar satisfação e comprometimento no ambiente de trabalho. Em contrapartida, percepções negativas em relação à QVT podem levar os servidores à predisposição ao estresse ocupacional, com possíveis consequências como ansiedade, vícios e hábitos nocivos à saúde (Teixeira, 2019).

A implantação de políticas públicas voltadas à valorização do servidor gera uma percepção de justiça na condução da gestão organizacional, afetando diretamente o nível de satisfação dos servidores quanto à QVT nas instituições públicas (Fernandes, 2017).

Segundo Limongi-França (1996), a QVT é um conjunto de ações promovidas por uma instituição com o objetivo de implantar inovações e melhorias contínuas nos processos gerenciais, nas condições de trabalho e na cultura organizacional. Esse conceito transcende o mero foco em horas trabalhadas ou unidades produzidas, configurando-se como uma relação laboral duplamente benéfica, centrada no bem-estar, na motivação e no compromisso dos trabalhadores com os objetivos institucionais, o que resulta em maior sucesso e competitividade organizacional.

O crescimento dos estudos sobre QVT levou à transformação de suas características, antes essencialmente operacionais e regulamentares, em ações corporativas estratégicas, exigindo dos profissionais da área novas competências e práticas de gestão (Limongi-França, 2004).

A Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações públicas possui grande relevância, dada a importância do serviço público para a sociedade. Por isso, a satisfação dos servidores públicos deve ser investigada com a mesma profundidade observada nas organizações privadas, de modo a garantir um atendimento mais eficiente e humanizado à comunidade (Queiroz, 2014).

Com o aumento do número de cidadãos mais informados e exigentes quanto aos seus direitos em relação aos serviços prestados pelos órgãos públicos, o início do século XXI foi marcado por um cenário de transformações e desafios. Surge, então, a necessidade de responder às novas demandas sociais, o que exige dos gestores e dirigentes públicos novas formas de atuação (Ferreira, 2006).

Os funcionários públicos são o elo que conecta os órgãos governamentais aos cidadãos, em virtude do contato direto estabelecido no atendimento ao público. Por esse motivo, desempenham papel fundamental na percepção que o cidadão constrói sobre a qualidade dos serviços oferecidos, impactando diretamente sua satisfação (Estefano, 1996).

O gestor público enfrenta maior dificuldade para desenvolver processos de gestão e tomada de decisão, pois encontra-se limitado pelas legislações vigentes que regulam orçamentos, licitações, estruturas de cargos e carreiras dos servidores, entre outros fatores (Amorim, 2010).

A qualidade de vida no trabalho, quando associada a modelos de liderança participativa, mostra-se altamente eficaz para promover coesão nas equipes e impulsionar práticas colaborativas. Bons modelos de liderança incentivam o envolvimento dos colaboradores nas tarefas e no processo de tomada de decisão, refletindo diretamente na QVT e elevando os níveis de satisfação e motivação (Limongi-França, 2006).

Com frequência, o servidor público é rotulado como alguém de “má vontade”, “incompetente” ou “pouco comprometido”. Por essa razão, torna-se essencial aprofundar a compreensão do comportamento humano no ambiente organizacional, de modo que as práticas de gestão de pessoas possam ser desenvolvidas com eficácia. O objetivo é garantir a retenção de talentos, impulsionar a eficiência e produtividade e, sobretudo, considerar as realizações pessoais, os desejos e as necessidades dos indivíduos. Isso requer o estabelecimento de ações concretas voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho nas instituições públicas (Brandão; Bastos, 1993).

2.6. Ações de Qualidade de Vida no Trabalho

A partir do século XXI, as transformações no mundo do trabalho tornaram-se complexas e dinâmicas, especialmente em razão da reestruturação produtiva iniciada na década de 1970, caracterizada por políticas gerenciais voltadas à flexibilização e precarização das condições laborais. Essa intensificação das jornadas e da produtividade tem gerado consequências diretas sobre a saúde física e psicológica dos trabalhadores (Santos, 2020).

O desgaste físico e psicológico, aliado à baixa autoestima, à pressão por resultados e à insatisfação profissional, caracteriza o novo cenário laboral, o que deu origem à amplamente discutida temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Campos, 2016).

A QVT é dependente de uma gestão eficiente, organizada e objetiva. Quando bem administrada, é capaz de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, contribuindo para a atração e retenção de talentos e fortalecendo o comprometimento dos colaboradores com a organização (Lírio; Severo; Guimarães, 2018).

A Qualidade de Vida no Trabalho é vulnerável a determinações sociais, políticas, econômicas, jurídicas e culturais (Maganhoto; Aragão; Brandão, 2022). Sofre interferências tanto do ambiente de trabalho quanto do contexto social em que o indivíduo está inserido. Por essa razão, a QVT deve concentrar-se na busca pela satisfação e bem-estar dos colaboradores,

promovendo a saúde e a prevenção de doenças, o que permite mensurar o aumento ou a manutenção da produtividade (Limongi-França, 2008).

Além de contribuir para melhores resultados organizacionais, a QVT também favorece o desenvolvimento da motivação dos colaboradores, estimulando o uso de estratégias voltadas à criação de ambientes saudáveis e encorajadores, que proporcionem suporte integral ao indivíduo (Leça, 2020).

Os principais entraves para a efetivação de programas de QVT nas organizações incluem a dificuldade de implantação e consolidação de modelos, a falta de qualificação dos técnicos e gestores, a ausência de foco na gestão de processos e a fragilidade das competências voltadas ao bem-estar organizacional e pessoal. Nesse contexto, as organizações têm buscado implementar ações que melhorem as condições de trabalho, reconhecendo que os colaboradores valorizam não apenas a remuneração financeira, mas também um ambiente digno e humanizado (Limongi-França, 2004).

Os programas de bem-estar corporativo podem ser determinantes para a promoção da saúde laboral e, simultaneamente, representar fator de redução de custos. Entre as ações possíveis estão os treinamentos voltados ao desenvolvimento intelectual, os sistemas de feedback e avaliação de desempenho, a flexibilização da jornada de trabalho e até benefícios simbólicos, como folga no aniversário do colaborador (Leça, 2020).

Quadro 6. Ações de Qualidade de Vida no Trabalho

Jornadas de trabalho flexíveis: O home office já é realidade em muitas empresas. A prática é essencial para muitos funcionários que moram longe ou possuem filhos pequenos, por exemplo. Tal flexibilização ajuda a diminuir estresse, horas perdidas em trânsito e, muitas vezes, é benéfica para a produtividade. Vários colaboradores não precisam estar todos os dias fisicamente nas organizações para executarem os seus trabalhos e o home office surge como uma alternativa que pode trazer ótimos benefícios para a qualidade de vida dos colaboradores. É importante as empresas terem uma política clara sobre o tema e, caso seja inviável implementar o home office, a sugestão é criar jornadas de trabalho mais flexíveis, ou seja, permitir que os colaboradores entrem ou saiam mais cedo quando precisarem. Dessa forma, conseguem equilibrar outras responsabilidades da vida pessoal com o trabalho.
Incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Por muito tempo, os discursos que enaltecem colaboradores que viraram noites e noites trabalhando eram venerados. Esse cenário vem mudando. As pessoas não aplaudem mais esse tipo de postura, pois as horas de trabalho excessivas são o motivo de adoecimentos físicos e mentais.

A conscientização em relação à importância de equilibrar vida pessoal e profissional obriga as organizações a mudarem suas posturas também.

A principal dica aqui é não permitir jornadas de trabalho excessivas e, quando forem necessárias, as mesmas não devem ser veneradas diante de todos os colaboradores. A organização deve se mostrar consciente de que essa não é uma prática adequada e remunerar as horas extras de acordo com a lei.

Proporcionar um ambiente de trabalho adequado: Os colaboradores precisam ter condições básicas para exercerem o seu trabalho da melhor forma possível. Isso quer dizer que o ambiente necessita de boa iluminação, ventilação, mobiliário e recursos tecnológicos adequados. Um espaço para descanso e alimentação também são o mínimo para proporcionar a qualidade de vida no trabalho.

Se a sua organização está preocupada em ir além, vale também oferecer aulas de ginástica, yoga, meditação, entre outros. Em ambientes nos quais os colaboradores ficam muito tempo sentados usando o computador é importante incentivar que se exercitem ao longo do dia.

Promover discussões e palestras sobre a importância de fazer pequenas pausas durante a jornada de trabalho também pode ser uma estratégia eficaz que ajuda a conscientizar os Colaboradores.

Possuir uma área de RH ativa e disposta a ouvir: Em muitas organizações a área de Recursos Humanos atua apenas cuidando de contratações e rescisões. No entanto, o papel desses profissionais vai muito além dessas atividades. Um bom profissional de RH deve trabalhar constantemente no bem-estar e desenvolvimentos dos colaboradores. Seja promovendo treinamentos técnicos ou então eventos e palestras relacionadas a algum tema que precise de atenção dentro da empresa.

Além disso, o RH deve ser o porto-seguro dos colaboradores, ou seja, eles precisam se sentir à vontade para dialogar sobre dúvidas e problemas que possam estar enfrentando no dia a dia de trabalho.

Criação de um clima organizacional saudável: O clima organizacional de uma organização é consequência da cultura e valores que são pregados dentro da empresa. É importante que o clima favoreça a paz, honestidade e respeito entre os colaboradores, respeitando a diversidade entre as pessoas.

Um clima organizacional ruim pode ser muito danoso para o dia a dia dos colaboradores, contribuindo para que se sintam deslocados ou acuados diante de uma cultura muito agressiva ou seletiva, por exemplo.

Criação da cultura de feedbacks: Organizações que possuem ciclos de feedbacks consolidados e frequentes também estão trabalhando para aumentar a qualidade de vida dos colaboradores.

Quando se cria uma abertura para o diálogo, os funcionários se sentem à vontade para expor pontos positivos e negativos do dia a dia de trabalho e também sobre a organização como um todo. Dessa forma, cabe aos líderes repassarem a visão dos liderados para que, junto do RH, sejam planejadas ações de acordo com o que os colaboradores acham que ainda pode ser melhorado.

Aos poucos, cada vez mais pessoas vão colaborar e, com certeza, a organização vai atingir as expectativas e necessidades dos seus colaboradores.

Investimento em saúde mental para os funcionários: Investir em saúde mental como um benefício corporativo dentro da sua organização pode ser uma das ações que mais contribuem para a qualidade de vida

dos colaboradores. Isso porque, além da sua importância para quem enfrenta alguma doença mental, a psicoterapia também é essencial para desenvolver habilidades de liderança e inteligência emocional e combater alguns males como insegurança e ansiedade.

Uma organização que investe na saúde mental dos seus funcionários está investindo em si mesma, pois a partir do momento em que os colaboradores estão em dia com suas questões emocionais, estão também mais felizes e produtivos, o que afeta positivamente o crescimento da organização.

Estabelecimento de um plano de benefícios: O plano de benefícios é um dos diferenciais competitivos que ajudam a reter um colaborador na organização e que ajudam a proporcionar uma maior qualidade de vida. Quando uma organização investe em benefícios para os seus profissionais, ela não só assegura o engajamento dos talentos, como também evita a saída para outras organizações, aumenta a produtividade e proporciona resultados positivos para todos.

É importante pensar em ações para tornar o ambiente de trabalho, remoto ou não, mais agradável, priorizando sempre o bem-estar dos funcionários. Além do tradicional banco de horas e planos de saúde, oferecer benefícios diferenciados, como o vale-cultura, planos de academia e até cursos de desenvolvimento de carreira é uma ótima maneira de aumentar a satisfação dos colaboradores.

Incentivo a prática de exercícios físicos: A organização pode incentivar os exercícios físicos para combater os efeitos do sedentarismo e gerar mais saúde e qualidade de vida no trabalho. Assim, diversos tipos de ginástica, yoga e outras atividades podem ser realizadas, inclusive no ambiente de trabalho.

As práticas de exercícios físicos trazem benefícios para a saúde física e mental e podem ajudar a diminuir o estresse no trabalho. Seja na organização ou em casa, trabalhar em frente ao computador também exige a prática de atividades físicas.

Por isso, é importante que as empresas incentivem esse hábito por meio de benefícios corporativos, como aqueles que oferecem aulas em academias. A empresa também pode contratar um professor e incentivar as pessoas a fazerem pequenas pausas durante o expediente.

Promoção da boa alimentação: Por ser um fator tão relevante, as empresas precisam promover, além da entrega do vale-alimentação como um dos benefícios mais importantes, também programas de incentivo à alimentação saudável que podem ser oferecidos por meio de palestras, campanhas pelo site da organização, entre outros.

Além disso, manter uma comunicação direta para indicar que a alimentação saudável e sem grandes intervalos entre as refeições é fundamental para a qualidade de vida, pois uma saúde frágil por conta da má alimentação pode desencadear uma série de outros problemas a nível físico e emocional.

Criação de momentos de descontração: A organização deve se preocupar em oferecer momentos de descontração que façam as pessoas se sentirem mais leves, queridas e valorizadas pela organização.

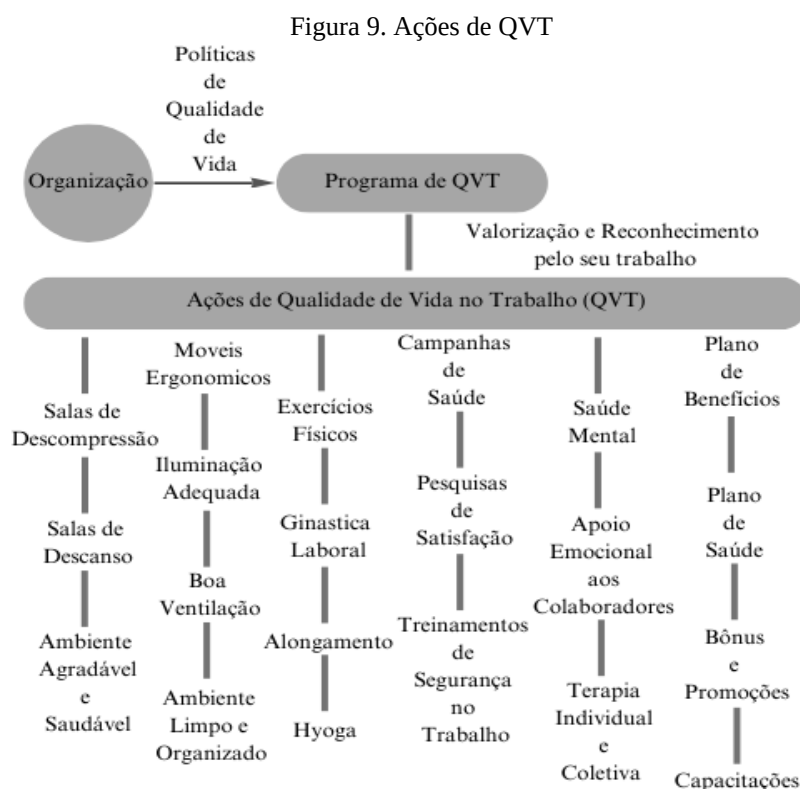
Pequenas ações já fazem toda a diferença, como criar datas comemorativas de aniversariantes, oferecer palestras para diminuir o desgaste do dia a dia, fazer trabalho solidários e gincanas.

Atividades como estas podem parecer simples, mas são muito prazerosas e ideais para quebrar o ritmo frenético de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Leça (2020).

Programas como ginástica laboral, massagem laboral, plano de carreira, estudo de cargos e salários, preparação para aposentadoria, terapias alternativas, orientação nutricional e projetos culturais contribuem significativamente para a melhoria da QVT dos colaboradores (Leça, 2020).

As estratégias mais comuns voltadas à QVT envolvem intervenções nas condições físicas do ambiente de trabalho, aprimoramento dos processos, realização de treinamentos e oferta de benefícios e bonificações (Cardoso, 2020). Quando as organizações adotam ações de QVT, observa-se maior presença de práticas como ginástica laboral, sessões de massoterapia, acompanhamento médico e psicológico, musicoterapia, incentivo à alimentação saudável e atividades culturais e artísticas (Hipólito, 2017).



Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Iniciativas que favoreçam a boa convivência entre colegas e gestores também são amplamente utilizadas, tanto no setor público quanto no privado, como forma de aprimorar as relações interpessoais e promover a QVT (Cardoso, 2020).

Entre as ações possíveis estão a criação de espaços de convivência, destinados ao descanso e interação, equipados com televisão, jogos e espreguiçadeiras, proporcionando momentos de descontração e relaxamento. Essas medidas, além de humanizar o ambiente, otimizam as dimensões do cuidado com o trabalhador (Maranhão; Sá, 2019; Cardoso, 2020).

Como exemplo de práticas de QVT que geraram resultados positivos, gestores podem adotar medidas como a realização de eventos temáticos, por exemplo, o *Dia do Trabalho dos Pais*, a oferta de atividades de yoga, e programas psicológicos voltados ao autoconhecimento e ao desenvolvimento de competências socioemocionais (Maranhão; Sá, 2019).

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1. Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa classifica-se como aplicada, de abordagem quantitativa e qualitativa, e de caráter descritivo. Realizou-se uma pesquisa de campo, com o intuito de compreender a percepção dos participantes acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), além da elaboração de um relatório técnico conclusivo, contendo propostas de ações que possam subsidiar a criação de um Programa de Qualidade de Vida na Instituição.

A natureza aplicada desta pesquisa justifica-se por seu objetivo de gerar conhecimentos voltados à aplicação prática e direcionados à solução de problemas específicos, buscando compreender as causas e efeitos relacionados ao bem-estar e mal-estar dos servidores. Possui ainda caráter explicativo, ao identificar fatores que determinam ou contribuem para a melhoria da QVT entre os servidores do IFAP.

Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa aplicada tem como finalidade produzir conhecimentos voltados à resolução de problemas concretos, com aplicabilidade prática em situações específicas. Nessa mesma perspectiva, Gil (2008) acrescenta que esse tipo de pesquisa está mais voltado à aplicação imediata dos resultados na realidade dos fatos do que à construção teórica em si.

A pesquisa quantitativa traduz informações em números, utilizando técnicas estatísticas para analisá-las e classificá-las. Essa abordagem permite examinar a interação entre variáveis, visando compreender processos vivenciados por grupos sociais e contribuir para a mudança de comportamentos e atitudes humanas (Prodanov; Freitas, 2013).

De acordo com Richardson (2012), o método quantitativo é amplamente utilizado em estudos que buscam relacionar variáveis, garantindo maior precisão e segurança nos resultados, minimizando erros de interpretação. Complementarmente, Freitas (2020) destaca que a abordagem quantitativa é empregada para determinar o perfil de um grupo de pessoas, com base em características comuns, como sexo, idade ou outros atributos. Por meio de técnicas

estatísticas inferenciais, é possível criar modelos preditivos capazes de estimar opiniões, comportamentos e tendências, favorecendo a objetividade da análise.

Por sua vez, a pesquisa qualitativa busca uma compreensão ampla do fenômeno estudado, considerando o contexto, as pessoas e o ambiente de forma integral. Nessa abordagem, os dados não são reduzidos a variáveis isoladas, mas analisados em seu conjunto (Godoy, 1995).

O aspecto indutivo da pesquisa qualitativa manifesta-se na ausência de hipóteses pré-estabelecidas. O pesquisador não busca confirmar ou refutar suposições, mas parte de questões amplas que se tornam mais específicas ao longo da investigação (Godoy, 1995).

Ainda segundo Godoy (1995), os métodos qualitativos visam explicar as razões dos fenômenos sem recorrer à quantificação, analisando significados, valores e trocas simbólicas. Os dados obtidos são, portanto, predominantemente descritivos e interpretativos.

É importante ressaltar que os métodos qualitativos e quantitativos não se excluem. Embora difiram em forma e ênfase, ambos podem ser complementares em um mesmo estudo, contribuindo para uma compreensão mais abrangente dos fenômenos analisados (Wildemuth, 1993).

A combinação dessas duas abordagens forma a triangulação simultânea, caracterizada pelo uso conjunto dos métodos quantitativo e qualitativo. Essa estratégia permite analisar um mesmo objeto de estudo sob diferentes perspectivas, garantindo uma explicação mais completa e consistente. Na fase de coleta de dados, a interação entre os métodos é limitada; contudo, na etapa de análise e conclusão, eles se complementam, reduzindo as limitações inerentes à adoção exclusiva de um único método (Wildemuth, 1993).

A pesquisa descritiva consiste em observar, registrar, analisar e interpretar características de determinada população ou fenômeno, sem interferência direta do pesquisador sobre as variáveis estudadas (Prodanov; Freitas, 2013).

De acordo com Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo o levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população, buscando compreender a natureza das relações entre variáveis, superando a simples identificação de fatos. Richardson (2012) reforça que esse tipo de pesquisa é adequado quando se pretende descrever características e comportamentos que influenciam um fenômeno específico.

3.2. Definição da Amostra

Uma amostra representa uma parte da população que se pretende estudar, devendo ser a mais representativa possível do todo, de modo que os resultados obtidos reflitam a realidade da população analisada. Nesta pesquisa, foi utilizada uma amostra representativa finita, selecionada por sorteio aleatório simples, com nível de confiança de 95%.

O universo da pesquisa corresponde aos 75 (setenta e cinco) Servidores Técnicos Administrativos em Educação lotados no Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP).

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1)Z^2 \times P \times Q}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra desejada;

Z = Nível de confiança;

P = Proporção de um resultado de uma característica importante do perfil da população, calculada em porcentagem;

Q = 1 – P (Proporção do universo que não possui a característica pesquisada);

N = É o tamanho da população;

E = É o erro amostral expresso na unidade da variável em estudo e estabelecido pelo pesquisador.

O tamanho de uma amostra deve atingir proporções mínimas estatisticamente estabelecidas, garantindo a confiabilidade e a representatividade dos dados. Em outras palavras, é necessário que a amostra reproduza fielmente as características essenciais da população.

De acordo com o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), o Campus Macapá do IFAP possui atualmente 80 (oitenta) servidores técnicos administrativos, distribuídos da seguinte forma:

- 1 aposentado;
- 1 acompanhando cônjuge ou companheiro;
- 3 exercendo atividades em outros órgãos;
- 75 ativos permanentes no Campus Macapá.

Assim, esta pesquisa considerou os 75 servidores ativos permanentes como base para o cálculo da amostra representativa, conforme os seguintes parâmetros:

- População (N): 75 pessoas
- Nível de confiança (Z): 95% $\rightarrow z = 1,96$
- Margem de erro (E): 5% (0,05)
- Proporção esperada (p): 50% (0,5)

Dessa forma, o resultado indicou 63 respostas necessárias para que a amostra fosse estatisticamente representativa da população total de 75 indivíduos.

Tabela 1: Cálculo da Amostra

População (N)	Nível de confiança (Z)	Margem de erro (E)	Proporção esperada (p)
75 pessoas	95% $\rightarrow z = 1,96$	5% (0,05)	50% (0,5)
Amostra representativa para uma população de 75 = 63 pessoas			

Fonte: dados da pesquisa

Dos 75 servidores ativos que receberam o questionário por e-mail: 1 (um) optou por não responder; 15 (quinze) não responderam voluntariamente; 64 (sessenta e quatro) responderam integralmente ao questionário. Esse número supera o mínimo estatisticamente necessário, garantindo, portanto, a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos na análise.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1. Resultados do Questionário

A utilização do questionário como instrumento de pesquisa apresenta diversas vantagens, entre elas a economia de tempo, uma vez que o processo de coleta, análise e tratamento dos dados ocorre de forma mais célere. As respostas tendem a ser rápidas e precisas, o que é particularmente vantajoso para pesquisas que exigem resultados em curto prazo ou quando a temporalidade das respostas é relevante para o estudo (Santos; Henriques, 2021).

Uma das principais características do questionário é o anonimato, que assegura o sigilo das respostas e favorece a emissão de opiniões mais honestas e espontâneas por parte dos

participantes. Essa condição reduz o risco de distorção das informações e minimiza a influência do pesquisador sobre os respondentes (Santos; Henriques, 2021).

Outro aspecto positivo está na comodidade oferecida aos participantes, que podem responder ao questionário no momento que lhes for mais conveniente, contribuindo para a qualidade das respostas. Além disso, a padronização e uniformidade na apresentação das perguntas garantem que todos os participantes respondam aos mesmos itens, o que facilita a comparação dos resultados e a aplicação de análises estatísticas e de correlação entre variáveis, permitindo a quantificação e ampliação da base de dados (Santos; Henriques, 2021).

A primeira etapa de coleta de dados desta pesquisa foi conduzida por meio de um instrumento de mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), adotando uma abordagem quantitativa, operacionalizada através de questionário estruturado (ver ANEXO I), adaptado de Limongi-França. O universo da pesquisa foi composto por 75 (setenta e cinco) servidores técnicos-administrativos em educação, lotados no Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP).

O instrumento foi elaborado na plataforma Google Forms e encaminhado via e-mail institucional aos participantes. As respostas permitiram analisar a percepção dos servidores quanto às ações de qualidade de vida que consideram necessárias para o aprimoramento do bem-estar no ambiente de trabalho.

O formato digital do questionário apresentou vantagens expressivas em relação à versão impressa, como o amplo alcance geográfico e a facilidade de acesso, permitindo que os participantes respondessem no local e horário de sua preferência. Essa flexibilidade, segundo Santos e Henriques (2021), tende a elevar a taxa de respostas válidas, além de reduzir custos e tempo de aplicação.

A escolha desse instrumento justifica-se, portanto, por sua eficiência na coleta e análise de dados, bem como pela adequação à natureza quantitativa desta etapa da pesquisa. A análise dos dados foi conduzida por meio de estatísticas descritivas, utilizando os softwares Microsoft Excel e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), que auxiliaram na organização, mensuração e tratamento das variáveis investigadas.

Após a tabulação, foi realizada uma análise descritiva das variáveis de caracterização dos servidores, com o objetivo de definir o perfil da amostra. Para tanto, aplicou-se a análise discriminante, permitindo obter dados consistentes e relevantes às interpretações quantitativas, as quais auxiliaram na compreensão da percepção da qualidade de vida dos servidores no contexto institucional do IFAP.

O questionário está dividido em duas partes principais, assim: a primeira parte abordou a percepção dos trabalhadores sobre variáveis associadas à qualidade de vida, distribuídas em quatro dimensões de análise: biológica, psicológica, social e organizacional. Enquanto que, a segunda parte coletou dados sociodemográficos dos participantes, como sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço e carga horária diária na instituição.

BLOCO I:

Os servidores atribuíram notas de 1 a 7, marcando a opção, de modo que expressassem a sua satisfação com a qualidade das ações realizadas pelo IFAP para a Qualidade de Vida no Trabalho, utilizando a legenda: 1 2 3 4 5 6 7, onde:

1 = a Totalmente insatisfeito;

2 a 3 = Insatisfeito;

4 = Neutro;

5 a 6 = Satisfeito;

7 = Totalmente satisfeito;

NT: A ação não existe na instituição ou não se aplica.

ASPECTOS BIOLÓGICOS:

Tabela 2: Satisfação dos Aspectos Biológicos

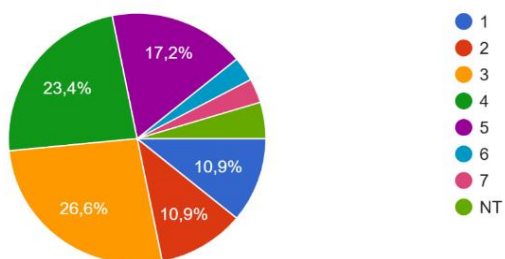
GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
1.1 Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho	3	7	7	17	15	11	2	2
1.2 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais	7	9	8	17	13	7	1	2
1.3 Atendimento aos problemas de saúde do servidor	4	12	11	11	13	8	2	3
1.4 Oportunidade de realizar ginástica laboral	6	11	7	11	20	5	2	2
1.5 Disponibilização de plano de saúde pela instituição	10	5	6	8	12	10	5	8
1.6 Refeitório/restaurante do ambiente de trabalho	6	10	9	9	12	8	5	5
1.7 O estado geral de saúde dos colegas e superiores	4	3	3	12	21	8	9	4
1.8 Convênios com academias e farmácias	7	3	3	5	20	12	11	3
1.9 Ambulatório multiprofissional	20	11	7	13	12	5	1	2

Fonte: dados da pesquisa

No item 1.1, que abordou palestras e eventos voltados à promoção da saúde no trabalho, verificou-se que a maioria dos servidores (26%) declarou-se insatisfeita com as ações promovidas pela instituição. Esse resultado demonstra a necessidade de ampliar e diversificar as iniciativas de educação e promoção da saúde no ambiente laboral, de modo a estimular

hábitos saudáveis, prevenir doenças ocupacionais e fortalecer o vínculo institucional dos servidores com as práticas de bem-estar, conforme ilustrado a seguir:

Gráfico 1: Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho
1.1 Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho
64 respostas

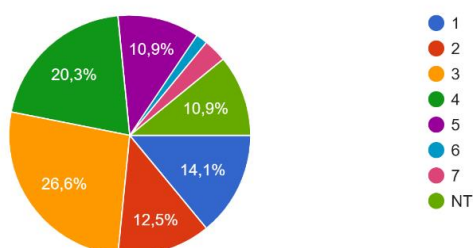


Fonte: dados da pesquisa

O resultado demonstra carência de iniciativas contínuas de educação em saúde, ausência de palestras regulares ou mesmo baixa divulgação de ações voltadas à promoção da saúde do servidor. Essa lacuna pode gerar percepção de desvalorização institucional, impactando diretamente a motivação e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, recomenda-se que a instituição elabore um calendário permanente de ações educativas e preventivas, estabelecendo parcerias com órgãos e instituições da área da saúde, de forma a fortalecer a cultura de promoção do bem-estar laboral.

No item 1.2, verificou-se que 26% dos servidores declararam-se insatisfeitos com as ações relacionadas ao controle dos riscos ergonômicos e ambientais. Esse dado evidencia fragilidade na ergonomia dos ambientes de trabalho e possível ausência de avaliações periódicas. A instituição pode, portanto, ampliar inspeções ergonômicas, investir em mobiliário adequado e oferecer treinamentos regulares sobre práticas de ergonomia, prevenindo doenças ocupacionais e promovendo a saúde física e postural dos servidores.

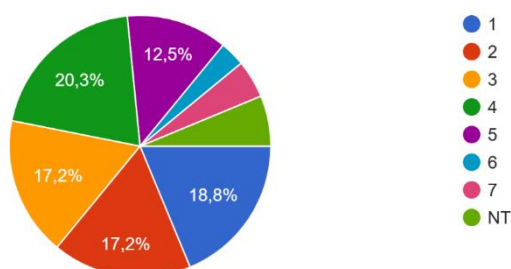
Gráfico 2: Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais
1.2 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa.

No item 1.3, observou-se que 20,3% dos participantes permaneceram neutros, e 18,8% manifestaram-se totalmente insatisfeitos com o atendimento aos problemas de saúde. Tal resultado indica fragilidade no suporte institucional à saúde do servidor, o que pode comprometer o enfrentamento de situações de adoecimento físico e mental. Assim, recomenda-se que o IFAP crie um fluxo de atendimento simplificado, estabelecendo parcerias com unidades de saúde locais e promovendo ações integradas de acompanhamento e prevenção.

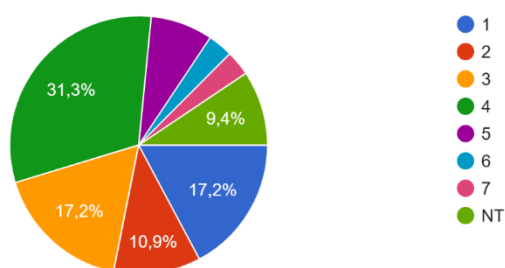
Gráfico 3: Atendimento aos problemas de saúde do servidor
1.3 Atendimento aos problemas de saúde do servidor
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

No item 1.4, constatou-se que 31,3% dos servidores mantiveram-se neutros e 17,2% totalmente insatisfeitos quanto à oferta de ginástica laboral. Esses resultados sugerem que a prática é inexistente ou pouco frequente, apontando a necessidade de implantação sistemática da ginástica laboral no início ou nos intervalos da jornada de trabalho, podendo ser conduzida por profissionais de Educação Física da própria instituição.

Gráfico 4: Oportunidade de realizar ginástica laboral
1.4 Oportunidade de realizar ginástica laboral
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

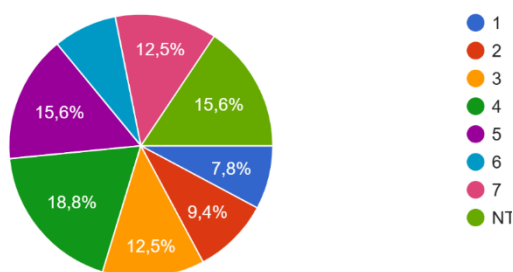
O item 1.5 revelou que 18,8% dos servidores permaneceram neutros e 15,6% insatisfeitos quanto à oferta de plano de saúde. Essa percepção reflete a expectativa latente por parte dos servidores em relação à ampliação de benefícios de saúde. Sugere-se que a instituição

avaliar a viabilidade de convênios coletivos e promover pesquisas internas sobre adesão e interesse, podendo firmar parcerias com operadoras ou redes de atendimento regionais.

Gráfico 5: Disponibilização de plano de saúde pela instituição

1.5 Disponibilização de plano de saúde pela instituição

64 respostas



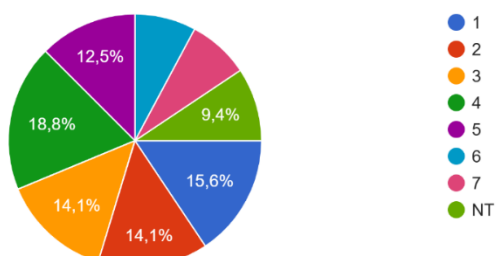
Fonte: dados da pesquisa

No item 1.6, 18,8% dos respondentes mantiveram-se neutros, enquanto 15,6% declararam-se totalmente insatisfeitos. Esse resultado pode estar associado à ausência de um refeitório adequado, o que compromete a qualidade das refeições e o bem-estar diário. Recomenda-se que a instituição reavalie sua estrutura física, criando um espaço apropriado para alimentação e descanso, além de subsidiar ou incentivar cardápios equilibrados e acessíveis, fortalecendo políticas de alimentação saudável no ambiente de trabalho.

Gráfico 6: Refeitório/restaurante do ambiente de trabalho

1.6 Refeitório/restaurante do ambiente de trabalho

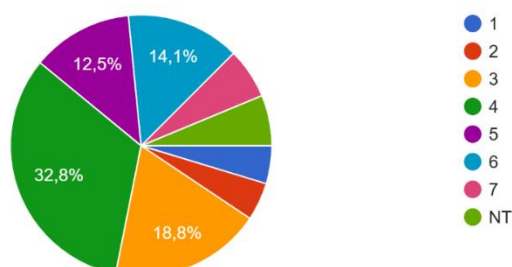
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

A análise do item 1.7 indica que 32,8% dos servidores permaneceram neutros e 18,8% insatisfeitos. Essa percepção revela ausência de monitoramento coletivo da saúde e falta de programas preventivos voltados à equipe como um todo. A saúde física e mental dos servidores é fator essencial para a produtividade, o engajamento e a sustentabilidade institucional.

Gráfico 7: O estado geral de saúde dos colegas e superiores
 1.7 O estado geral de saúde dos colegas e superiores
 64 respostas

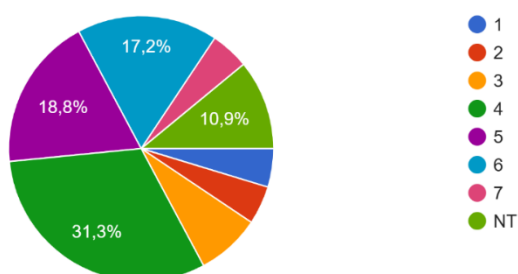


Fonte: dados da pesquisa

Essa percepção mediana e até mesmo a insatisfação da maioria dos servidores pode refletir na ausência de monitoramento coletivo da saúde, pois a saúde física e mental dos servidores é essencial para a produtividade, o bem-estar e a sustentabilidade da instituição, resultando em maior engajamento, menor absenteísmo, podendo a instituição ampliar programas de rastreamento preventivo (check-ups, campanhas de vacinação e exames periódicos), assim como ações que prezam o estado psicológico dos servidores (rodas de conversas, terapias tanto individuais quanto em grupo).

Os resultados do item 1.8 revelam que 32,8% dos servidores mantiveram-se neutros e 18,8% satisfeitos. Essa percepção indica insuficiência de informação ou desconhecimento quanto aos convênios existentes entre a instituição e estabelecimentos de saúde.

Gráfico 8: Convênios com academias e farmácias
 1.8 Convênios com academias e farmácias
 64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

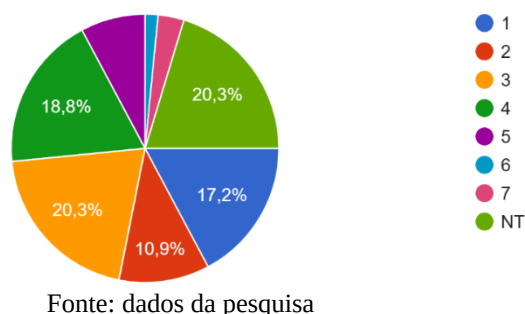
Evidencia-se uma percepção de insuficiência ou desconhecimento por parte dos servidores em relação aos convênios existentes com a instituição, o que indica a necessidade de ampliar a divulgação desses benefícios, caso já estejam disponíveis, ou de estabelecer novas parcerias locais, como com academias, farmácias e clínicas. A adoção dessas iniciativas pode

fortalecer o compromisso institucional com a promoção da saúde e do bem-estar, contribuindo de forma significativa para o equilíbrio físico e emocional dos servidores e para a prevenção de quadros de estresse e ansiedade.

No item 1.9, observou-se empate percentual entre os servidores: 20,3% afirmaram inexistência ou inaplicabilidade da ação, e 20,3% declararam-se insatisfeitos quanto à atuação institucional nesse aspecto.

Esse resultado revela demanda reprimida por um serviço multiprofissional de saúde e a ausência de estrutura consolidada nesse campo. Assim, recomenda-se a criação de um ambulatório multiprofissional, composto, ao menos, por médico, psicólogo, assistente social, nutricionista e fisioterapeuta, assegurando o cuidado integral ao servidor.

Gráfico 9: Ambulatório multiprofissional
1.9 Ambulatório multiprofissional
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados referentes aos aspectos biológicos evidencia que a maioria dos servidores mantém postura neutra ou insatisfeita quanto às ações institucionais. Apesar de reconhecerem parcialmente a existência de iniciativas como palestras e eventos de saúde, nota-se ausência de ginástica laboral, limitação de convênios e inexistência de ambulatório multiprofissional.

Adicionalmente, a insatisfação com o espaço destinado às refeições e a ausência de plano de saúde institucional reforçam a necessidade de políticas de valorização e bem-estar. Recomenda-se que o IFAP institua espaços adequados de convivência e alimentação, estabeleça convênios de saúde, e formalize programas de qualidade de vida com foco no servidor técnico-administrativo, em consonância com a Resolução IFAP nº 107/2024 e a Lei nº 14.681/2023.

ASPECTOS PSICOLÓGICOS:

Tabela 3: Satisfação dos Aspectos Psicológicos

GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
2.1 Critérios para processos de contratação e comissionamento	11	7	1	5	26	8	2	4
2.2 Forma de avaliação de desempenho do meu trabalho	1	2	2	6	19	16	10	8
2.3 Clima de companheirismo entre as pessoas	0	1	4	9	9	23	17	9
2.4 Salário adequado ao trabalho realizado	0	6	4	14	7	17	11	5
2.5 Ausência de interferência na vida pessoal – não levar trabalho para casa	1	2	5	15	10	10	13	8
2.6 Segurança no emprego – estabilidade	0	0	1	1	7	11	10	34
2.7 Horário de trabalho adequado	0	3	5	6	6	17	15	12

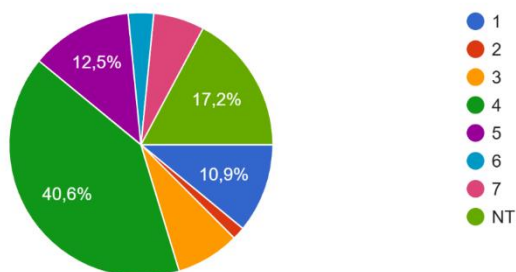
Fonte: dados da pesquisa

No item 2.1, referente aos critérios para processos de contratação e comissionamento, observou-se que 40,6% dos servidores permaneceram neutros e 17,2% afirmaram inexistência ou não aplicabilidade da ação na instituição.

Essa neutralidade, somada à percepção de ausência de critérios claros, pode indicar desconhecimento dos processos internos ou descrença quanto à transparência institucional. Tal cenário gera insegurança e desmotivação, afetando a percepção de justiça organizacional.

Recomenda-se que a instituição divulgue de forma mais clara e acessível as políticas de seleção e nomeação para cargos comissionados, estabelecendo critérios objetivos baseados em competências e mérito, bem como publique relatórios de transparência que fortaleçam a credibilidade das práticas de gestão de pessoas.

Gráfico 10: Critérios para processos de contratação e comissionamento
2.1 Critérios para processos de contratação e comissionamento
64 respostas



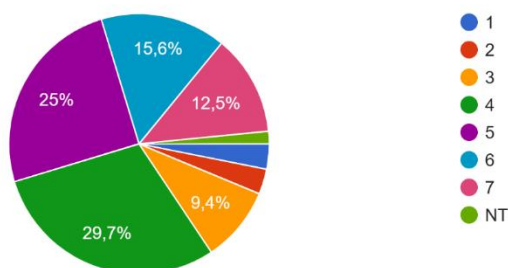
Fonte: dados da pesquisa

No item 2.2 onde se questionou sobre: Forma de avaliação de desempenho do meu trabalho, os servidores na sua maioria, com 29,7% das respostas se mantiveram neutros e 25% se mantiveram satisfeitos para com a instituição, conforme a seguir:

Gráfico 11: Forma de avaliação de desempenho do meu trabalho

2.2 Forma de avaliação de desempenho do meu trabalho

64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

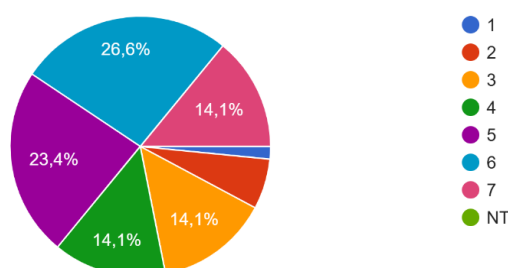
Esse resultado revela fragilidade no instrumento avaliativo utilizado pela instituição, podendo refletir percepção de subjetividade ou falta de retorno efetivo. Para aprimorar o processo, sugere-se que o IFAP revise o sistema de avaliação, adotando modelos participativos e contínuos de feedback, com foco em desenvolvimento profissional e reconhecimento de competências, e não apenas em controle ou mensuração.

No item 2.3 onde se questionou sobre: Clima de companheirismo entre as pessoas, os servidores na sua maioria, com 26,6% das respostas se mantiveram satisfeitos com a instituição, conforme a seguir:

Gráfico 12: Clima de companheirismo entre as pessoas

2.3 Clima de companheirismo entre as pessoas

64 respostas

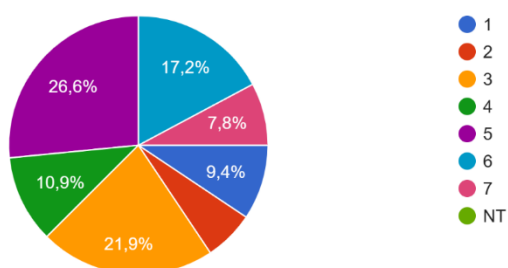


Fonte: dados da pesquisa

Esse é um ponto forte da instituição, uma vez que o companheirismo e a colaboração contribuem diretamente para o bem-estar coletivo e a coesão organizacional. A instituição pode potencializar esse resultado por meio de projetos intersetoriais, grupos colaborativos e eventos institucionais que estimulem a integração, o trabalho em equipe e a valorização das relações humanas no ambiente laboral.

No item 2.4, verificou-se que 26,6% dos servidores declararam-se satisfeitos com a remuneração, embora uma parcela expressiva tenha demonstrado insatisfação parcial.

Gráfico 13: Salário adequado ao trabalho realizado
2.4 Salário adequado ao trabalho realizado
64 respostas

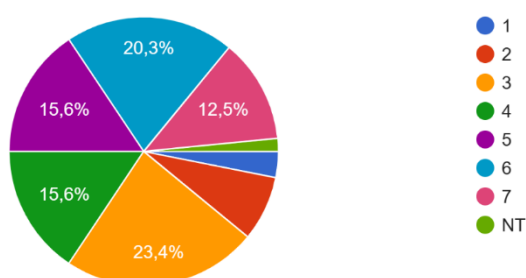


Fonte: dados da pesquisa

Esse cenário revela que, apesar da estabilidade, o salário é percebido como ponto de tensão e desmotivação, possivelmente devido às limitações do teto salarial do serviço público federal. Sugere-se que a instituição fortaleça o diálogo institucional e sindical sobre valorização financeira e reconhecimento por mérito, por meio de gratificações, adicionais ou programas de incentivo ao desempenho, em articulação com o Ministério da Educação (MEC) e o Ministério da Gestão e Inovação.

No item 2.5 onde se questionou sobre: Ausência de interferência na vida pessoal (não levar trabalho para casa), os servidores na sua maioria, com 23,4% das respostas se mantiveram insatisfeitos com a instituição, conforme a seguir:

Gráfico 14: Ausência de interferência na vida pessoal – não levar trabalho
2.5 Ausência de interferência na vida pessoal – não levar trabalho para casa
64 respostas

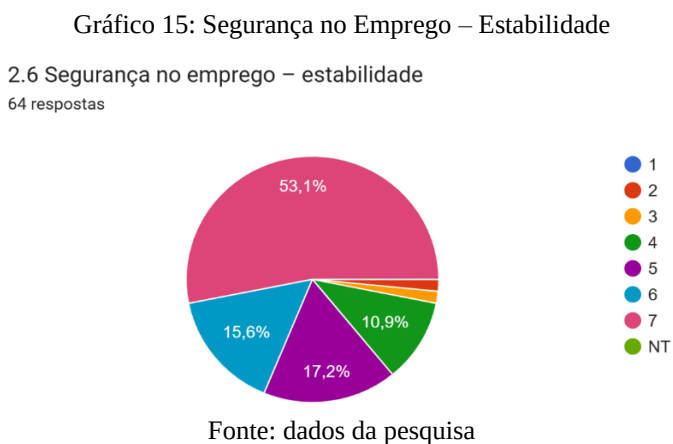


Fonte: dados da pesquisa

Esse resultado sugere uma gestão inadequada das demandas institucionais, o que pode afetar o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Recomenda-se que o IFAP adote políticas de

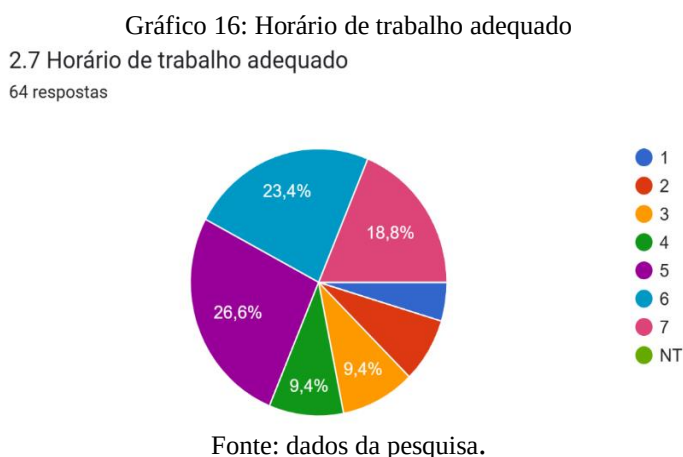
conciliação entre vida pessoal e profissional, incluindo gestão equilibrada de tarefas, campanhas sobre limites da jornada, ações de saúde mental e programas de gerenciamento do estresse, a fim de preservar a saúde emocional e prevenir o adoecimento ocupacional.

No item 2.6 onde se questionou sobre: Segurança no emprego – Estabilidade, os servidores na sua maioria, com 53,1% das respostas se mantiveram totalmente satisfeitos com a instituição, conforme a seguir:



Nota-se que a estabilidade é vista como fator de bem-estar e segurança pelos servidores, sendo um dos maiores pontos positivos da carreira pública. A instituição deve valorizar e reforçar essa percepção positiva, especialmente em programas de acolhimento e integração de novos servidores, destacando a estabilidade como um valor fundamental do serviço público e elemento motivador para o desempenho e o comprometimento.

No item 2.7, 26,6% dos participantes afirmaram-se satisfeitos com o horário de trabalho, indicando adequação geral à rotina institucional, embora possam existir setores com sobrecarga ou inflexibilidade.



Recomenda-se que o IFAP avalie possibilidades de flexibilização de horários, sempre que compatível com as demandas institucionais, mediante o uso de banco de horas, escalas flexíveis e teletrabalho regulamentado, conforme a legislação vigente. Essa medida favorece a adaptação às necessidades individuais sem comprometer a eficiência institucional, promovendo um ambiente laboral mais saudável e equilibrado.

A análise dos aspectos psicológicos revela que a maioria dos servidores mantém percepção neutra ou positiva quanto às práticas institucionais, destacando-se a estabilidade no emprego e a adequação do horário de trabalho como principais pontos de satisfação e segurança.

Por outro lado, a insatisfação com critérios de progressão, avaliação de desempenho e remuneração aponta necessidade de aperfeiçoamento na gestão de pessoas. A instituição deve, portanto, investir em mecanismos de avaliação mais transparentes e participativos, oferecer apoio psicossocial contínuo e ampliar o debate sobre valorização profissional e financeira, consolidando uma política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pautada em equidade, reconhecimento e bem-estar emocional.

ASPECTOS SOCIAIS:

Tabela 4: Satisfação dos Aspectos Sociais

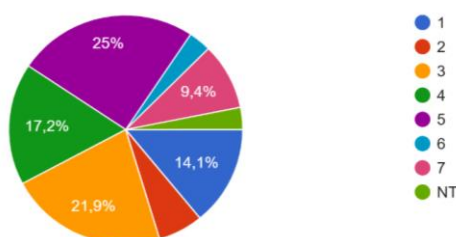
GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
3.1 Oportunidade para distração (práticas esportivas, lazer, eventos culturais)	2	9	4	4	14	11	16	2
3.2 Atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde)	16	3	4	10	21	6	2	2
3.3 Financiamento para cursos externos (faculdade, cursos técnicos, capacitações)	8	9	3	18	10	9	5	2
3.4 Eventos de confraternizações entre os servidores (festas, aniversários)	6	6	5	11	13	15	6	2
3.5 Possibilidade de interação entre a família e a instituição que trabalha	13	5	8	15	16	4	2	1

Fonte: dados da pesquisa

No item 3.1, que investigou a oportunidade para distração (como práticas esportivas, lazer, eventos culturais e hobbies), verificou-se que 25% dos servidores declararam-se satisfeitos com a instituição.

Gráfico 17: Oportunidade para distração

3.1 Oportunidade para distração (práticas esportivas, lazer, eventos culturais e hobbies, etc.)
54 respostas



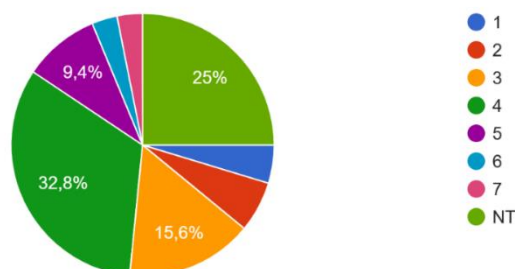
Fonte: dados da pesquisa.

Apesar desse indicativo positivo, a percepção de satisfação é restrita, sugerindo que a maioria dos servidores não se sente plenamente contemplada por ações dessa natureza. Essa constatação aponta para escassez ou falta de regularidade das iniciativas de lazer e integração, que são fundamentais para o equilíbrio entre o trabalho e a vida social.

Dessa forma, recomenda-se que a instituição amplie e institucionalize atividades esportivas, culturais e recreativas, como campeonatos, oficinas, saraus, eventos culturais internos e grupos artísticos, valorizando os talentos da própria comunidade acadêmica e promovendo interação, saúde e pertencimento institucional.

No item 3.2, referente ao atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde), observou-se que 32% dos respondentes mantiveram-se neutros e 25% indicaram inexistência ou não aplicabilidade da ação.

Gráfico 18: Atendimento aos filhos
3.2 Atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde)
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa.

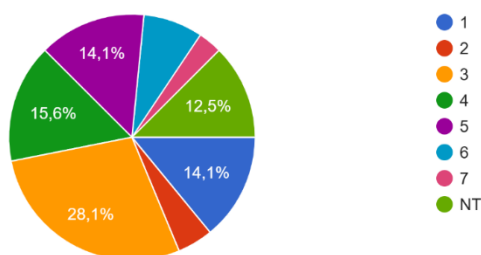
A neutralidade das respostas pode refletir ausência de programas efetivos ou baixa divulgação dos benefícios eventualmente existentes. Para aprimorar esse aspecto, a instituição deve mapear a demanda por serviços de apoio às famílias, estabelecer parcerias com escolas e creches e promover eventos institucionais voltados à família, como “dia da família no campus” ou ações de acolhimento em datas comemorativas. Essas medidas reforçam a dimensão social e humana da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), favorecendo o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e laborais.

No item 3.3 onde se questionou sobre: Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, capacitações, etc.), os servidores na sua maioria, com 28,1% das respostas se mantiveram insatisfeitos com a instituição, conforme a seguir:

Gráfico 19: Financiamento para cursos externos

3.3 Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, capacitações, etc.)

64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

Os dados revelam uma forte lacuna no incentivo à qualificação dos servidores, mesmo o IFAP sendo uma instituição de ensino, essa contradição pode gerar desmotivação e sensação de desvalorização, podendo a instituição ampliar políticas de capacitação, criar editais internos de apoio à qualificação e negociar com a reitoria a possibilidade de auxílio financeiro ou flexibilização de carga horária para cursos.

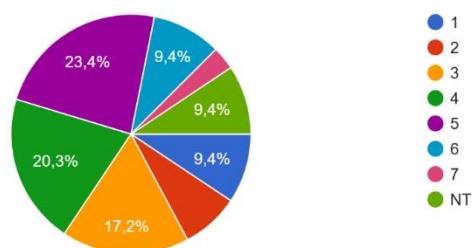
Sugere-se, portanto, que a instituição amplie suas políticas de capacitação e desenvolvimento, por meio da criação de editais internos de apoio à formação, da flexibilização da carga horária para participação em cursos e da negociação com a reitoria sobre a concessão de auxílio financeiro para capacitação continuada.

No item 3.4 onde se questionou sobre: Eventos de confraternizações entre os servidores (por exemplo: festa de final de ano, aniversários, cafés), os servidores na sua maioria, com 23,4% das respostas se mantiveram satisfeitos com a instituição, conforme a seguir:

Gráfico 20: Eventos de confraternizações entre os servidores

3.4 Eventos de confraternizações entre os servidores (por exemplo: festa de final de ano, aniversários, cafés)

64 respostas



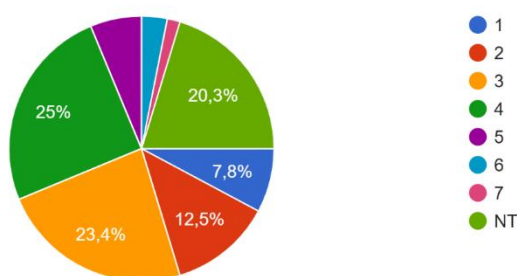
Fonte: dados da pesquisa

Esse resultado demonstra que os servidores valorizam momentos de integração e socialização, embora o índice de satisfação ainda seja considerado baixo. Dessa forma,

recomenda-se que o IFAP institucionalize um calendário anual de confraternizações, como festas de fim de ano, aniversários coletivos e cafés temáticos, promovendo convivência, acolhimento e fortalecimento dos laços sociais no ambiente de trabalho. Essas ações, além de contribuírem para o bem-estar emocional, reforçam a cultura de pertencimento e reconhecimento dentro da instituição.

No item 3.5, que abordou a possibilidade de interação entre a família e a instituição de trabalho, observou-se que 25% dos servidores mantiveram-se neutros e 23,4% insatisfeitos.

Gráfico 21: Possibilidade de interação entre a família e a instituição que trabalha
3.5 Possibilidade de interação entre a família e a instituição que trabalha
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

Esse resultado demonstra que a instituição ainda carece de mecanismos estruturados de aproximação com as famílias dos servidores, o que reduz a integração e o sentimento de pertencimento à comunidade institucional.

A interação entre a família e o local de trabalho é essencial para o fortalecimento dos vínculos afetivos, para o engajamento emocional e para a promoção do bem-estar coletivo. Além disso, possibilita à instituição compreender melhor o contexto social e familiar dos servidores, ampliando a efetividade das políticas de QVT.

Recomenda-se, portanto, que o IFAP desenvolva programas de convivência e integração familiar, como atividades abertas à comunidade, campanhas educativas e ações sociais conjuntas, fortalecendo o elo entre servidor, família e instituição.

A análise dos dados relativos aos Aspectos Sociais evidencia um cenário de neutralidade e insatisfação parcial entre os servidores. Apesar de avanços observados em determinados processos administrativos, como o uso de tecnologias e a redução da burocracia, persistem fragilidades significativas nas dimensões relacionais e participativas da vida institucional.

Os resultados apontam baixa participação dos servidores nas decisões organizacionais, falta de programas efetivos de valorização e reconhecimento, desconhecimento sobre o SIASS

e pouca clareza quanto ao impacto social do próprio trabalho. Diante desse diagnóstico, torna-se imperativo que a instituição adote um modelo de gestão mais participativo, fundado em comunicação transparente, valorização profissional e incentivo à formação continuada.

Adicionalmente, é fundamental ampliar a divulgação das ações institucionais, estimular o engajamento dos servidores em projetos sociais e de extensão e fortalecer o sentimento de pertencimento ao IFAP, transformando o ambiente de trabalho em um espaço de cooperação, reconhecimento e desenvolvimento humano integral.

ASPECTOS ORGANIZACIONAIS:

Tabela 5: Satisfação dos Aspectos Organizacionais

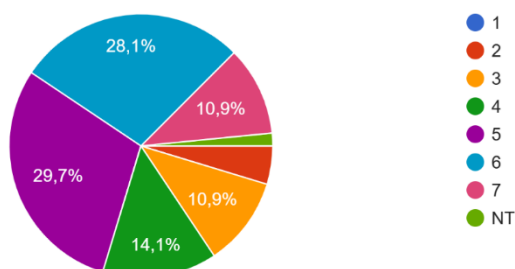
GRAU DE SATISFAÇÃO	NT	1	2	3	4	5	6	7
4.1 Imagem que os funcionários têm da instituição	1	0	3	7	9	19	18	7
4.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	0	3	5	17	8	17	11	3
4.3 Melhorias no processo de trabalho	0	1	4	10	18	20	8	3
4.4 Uso de novas tecnologias	0	1	2	13	13	18	15	2
4.5 Oportunidade de participar de processos de tomada de decisões	3	5	7	15	12	13	7	2
4.6 Qualidade dos procedimentos administrativos visando a redução da burocracia	2	3	5	12	12	20	10	0
4.7 Ações de valorização do servidor	1	6	6	13	18	12	8	0
4.8 Plano de cargos carreira e salários	0	1	4	11	13	15	15	3
4.9 SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor	2	6	4	12	17	10	9	4
4.10 Aspecto social do trabalho desenvolvido	0	1	3	6	17	13	15	8

Fonte: dados da pesquisa

No item 4.1, que abordou a imagem que os funcionários têm da instituição, observou-se que 29,7% dos servidores declararam-se satisfeitos. A percepção é relativamente positiva, embora ainda limitada. Isso indica que a instituição possui credibilidade junto aos seus servidores, mas precisa fortalecer sua identidade organizacional.

A percepção da imagem da instituição pelo servidor é relativamente positiva, porém limitada, isso sugere que a instituição tem credibilidade, mas precisa fortalecer a identidade organizacional, devendo investir em campanhas de valorização institucional, comunicação interna eficaz e fortalecimento do sentimento de orgulho e permanência do servidor no IFAP.

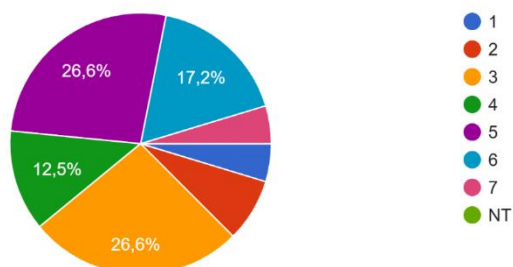
Gráfico 22: Imagem que os funcionários têm da instituição
4.1 Imagem que os funcionários têm da instituição
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

No item 4.2, referente à oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional, verificou-se um empate nas respostas: 26,6% dos servidores afirmaram estar satisfeitos, enquanto outros 26,6% se declararam insatisfeitos.

Gráfico 23: Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional
4.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional
64 respostas



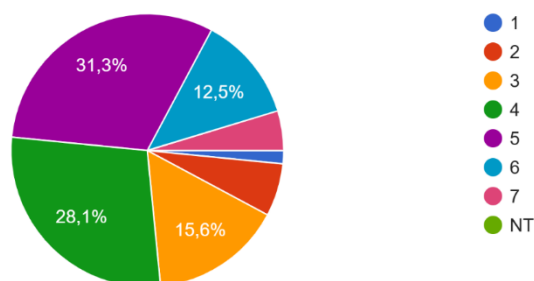
Fonte: dados da pesquisa

Essa divisão de opiniões revela desigualdade de acesso às oportunidades, alguns servidores podem sentir que há favoritismos ou falta de clareza nos critérios de participação. Diante desse cenário, a instituição deve elaborar um plano de capacitação contínua, transparente e inclusivo, que atenda às necessidades institucionais e também às aspirações individuais de crescimento profissional, garantindo equidade e valorização do corpo técnico-administrativo.

No item 4.3, que trata das melhorias no processo de trabalho, a maioria dos servidores (31,3%) demonstrou-se satisfeita. Embora essa percepção seja positiva, ela permanece restrita, sugerindo que as ações de melhoria existem, mas ainda não são amplamente visíveis ou consistentes. Nesse sentido, recomenda-se que a instituição implante programas de inovação administrativa, promovendo a simplificação de processos, a digitalização de rotinas e a

valorização de sugestões dos servidores, de forma a fortalecer uma cultura organizacional orientada à eficiência e à modernização.

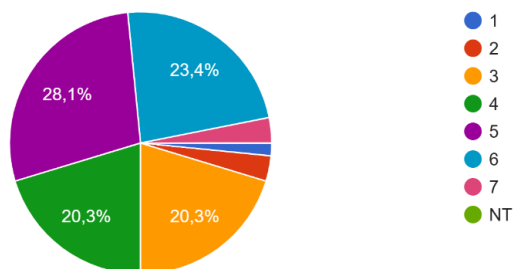
Gráfico 24: Melhorias no processo de trabalho
4.3 Melhorias no processo de trabalho
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

No item 4.4, referente ao uso de novas tecnologias, 28,1% dos respondentes declararam-se satisfeitos. Os servidores reconhecem avanços tecnológicos, porém ainda identificam defasagem em equipamentos e sistemas e falta de capacitação adequada.

Gráfico 25: Uso de novas tecnologias
4.4 Uso de novas tecnologias
64 respostas

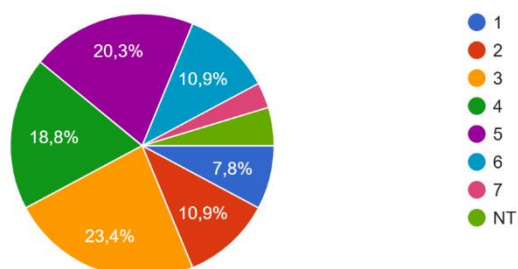


Fonte: dados da pesquisa

Os servidores reconhecem avanços, porém ainda existe uma defasagem tecnológica e falta de treinamento adequado. Para superar essas limitações, o IFAP deve investir em formação digital contínua, promover a atualização tecnológica do parque de equipamentos e softwares e estimular a transformação digital dos processos administrativos, assegurando maior agilidade e integração entre setores.

No item 4.5, sobre a oportunidade de participação em processos decisórios, 23,4% dos servidores declararam-se insatisfeitos. Essa percepção evidencia a centralização das decisões institucionais, o que pode gerar desmotivação e sentimento de não pertencimento.

Gráfico 26: Oportunidade de participar de processos de tomada de decisões
 4.5 Oportunidade de participar de processos de tomada de decisões
 64 respostas



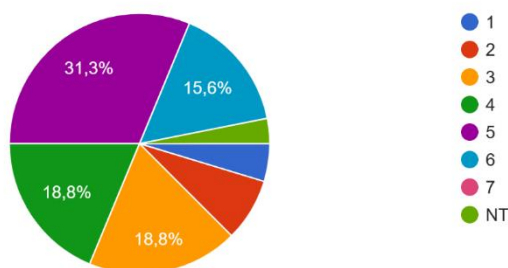
Fonte: dados da pesquisa

Os servidores têm uma percepção de centralização das decisões, gerando desmotivação, podem sentir que sua voz não é ouvida. Para reverter esse quadro, recomenda-se que o IFAP amplie os canais de participação, como assembleias, consultas públicas internas e conselhos consultivos, garantindo transparência e envolvimento efetivo dos servidores nas decisões administrativas.

No item 4.6, sobre a qualidade dos procedimentos administrativos, 31,3% dos participantes declararam-se satisfeitos. Embora a percepção seja majoritariamente positiva, os resultados indicam que ainda há entraves burocráticos que impactam a agilidade dos processos internos.

É essencial que a instituição amplie o uso de sistemas eletrônicos, como protocolos e processos digitais, e capacite os servidores para práticas administrativas mais ágeis, buscando eliminar redundâncias e modernizar fluxos internos.

Gráfico 27: Qualidade dos procedimentos administrativos visando redução da burocracia
 4.6 Qualidade dos procedimentos administrativos visando a redução da burocracia
 64 respostas

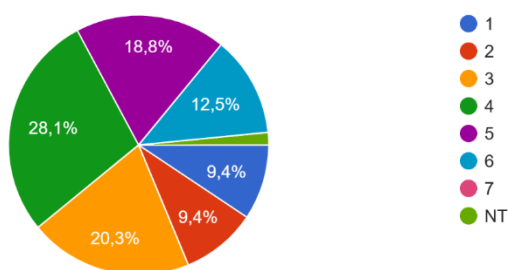


Fonte: dados da pesquisa

No item 4.7, referente às ações de valorização do servidor, observou-se que 28,1% dos servidores permaneceram neutros e 20,3% se declararam insatisfeitos. Esse resultado evidencia

ausência de políticas estruturadas de valorização ou falta de comunicação sobre as ações existentes.

Gráfico 28: Ações de valorização do servidor
4.7 Ações de valorização do servidor
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

A valorização do servidor deve deixar de ser apenas um discurso institucional e se consolidar como prática efetiva. Assim, o IFAP deve instituir programas formais de reconhecimento e mérito, como premiações por desempenho, menções de destaque e incentivo à inovação e ao engajamento coletivo.

No item 4.8, que analisou o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), 23,4% dos servidores afirmaram estar satisfeitos. Embora reconheçam a existência do plano, há insatisfação quanto à progressão funcional e às limitações estruturais do serviço público federal.

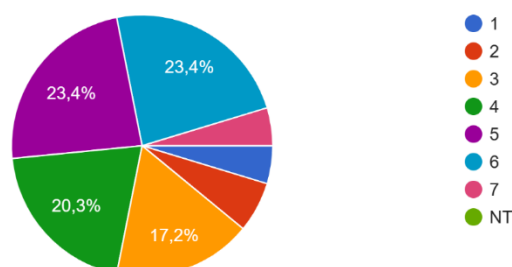
A satisfação parcial reflete o reconhecimento da existência do PCCS, mas há insatisfação com a progressão e as limitações impostas pelo serviço público, por isso deve-se apoiar os servidores em processos de progressão, ampliar discussões nacionais sobre a atualização do PCCS e oferecer formação contínua para que servidores alcancem níveis mais altos na carreira.

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é importante nas instituições por promover um ambiente de trabalho mais transparente, equitativo e organizado, alinhando as expectativas de crescimento e remuneração dos colaboradores. Ele atrai e retém talentos, aumenta a motivação e produtividade, e oferece uma visão clara da trajetória profissional.

Gráfico 29: Plano de cargos carreira e salários

4.8 Plano de cargos carreira e salários

64 respostas



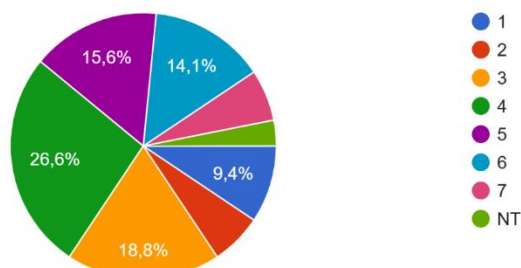
Fonte: dados da pesquisa

No item 4.9, sobre o SIASS, constatou-se que 26,6% dos servidores mantiveram-se neutros. Essa neutralidade pode indicar desconhecimento ou pouca visibilidade das ações do subsistema, o que sugere falhas na comunicação institucional.

Gráfico 30: SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

4.9 SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

64 respostas



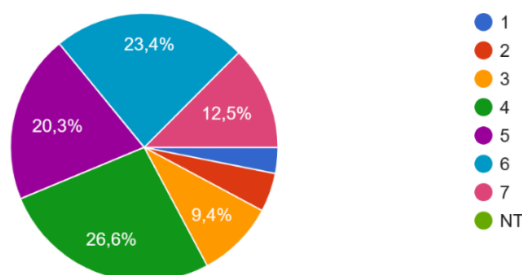
Fonte: dados da pesquisa

Para fortalecer o papel do SIASS, torna-se imprescindível ampliar a divulgação das atividades, realizar atendimentos periódicos nos campi e promover campanhas de saúde integradas com as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

No item 4.10, que abordou o aspecto social do trabalho desenvolvido, 26,6% dos servidores permaneceram neutros. Esse dado demonstra que muitos não reconhecem plenamente o impacto social de suas atividades, o que reduz o senso de propósito e pertencimento institucional.

A instituição deve, portanto, fortalecer as ações de extensão e os projetos sociais que envolvam diretamente os servidores, evidenciando a relevância social do trabalho desempenhado e reforçando o papel do IFAP como agente transformador da comunidade.

Gráfico 31: Aspecto social do trabalho desenvolvido
4.10 Aspecto social do trabalho desenvolvido
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

A análise dos Aspectos Organizacionais revelou um cenário predominantemente de neutralidade e satisfação moderada entre os servidores técnicos administrativos. Os dados indicam percepção positiva quanto à imagem institucional, melhorias nos processos de trabalho, uso crescente de tecnologia e redução parcial da burocracia. Contudo, permanecem desafios significativos: a baixa participação nas decisões, a ausência de políticas efetivas de valorização, dificuldades na progressão do PCCS, desconhecimento das ações do SIASS e falta de clareza sobre o impacto social do trabalho.

Diante desse panorama, é imprescindível que o IFAP adote um modelo de gestão mais participativo e integrador, com políticas permanentes de valorização, reconhecimento e formação continuada.

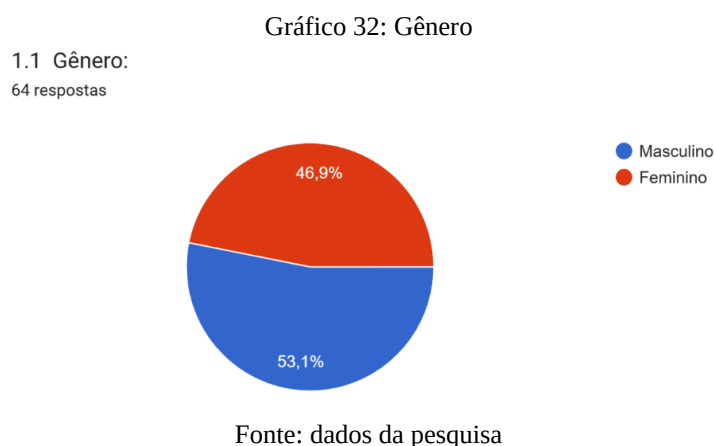
Além disso, a instituição deve ampliar a transparência e a comunicação interna, divulgar de forma ativa as ações do SIASS e estimular o engajamento dos servidores em projetos sociais e de extensão, fortalecendo o vínculo institucional e consolidando uma cultura organizacional orientada ao bem-estar, à inovação e ao desenvolvimento humano.

BLOCO II:

Nesta etapa, o questionário enfatizou os dados gerais dos servidores, com o propósito de extrair informações de caráter pessoal, visando conhecer socialmente os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) participantes desta pesquisa. O objetivo principal foi compreender o perfil sociodemográfico e funcional desses servidores do Campus Macapá do Instituto Federal do Amapá (IFAP). A interpretação desses dados possibilita identificar fatores que, embora não estejam diretamente relacionados às ações de Qualidade de Vida no Trabalho

(QVT), exercem influência significativa sobre o bem-estar, a motivação e o engajamento desses profissionais.

No item 1.1, questionou-se o gênero dos servidores, obtendo-se como resultado 35 (trinta e cinco) participantes do gênero masculino e 30 (trinta) do gênero feminino.



O equilíbrio entre gêneros (35 homens e 30 mulheres) demonstra uma paridade relativa, o que pode favorecer a diversidade no ambiente organizacional. Contudo, políticas específicas de QVT devem considerar as diferentes necessidades de homens e mulheres, especialmente no que se refere à conciliação entre a vida profissional e pessoal, licenças, saúde da mulher e políticas de equidade de gênero.

O equilíbrio de gênero no contexto laboral é um fator essencial, pois impulsiona uma série de benefícios que transcendem a simples busca pela igualdade formal. Em organizações públicas e privadas, a pluralidade de perspectivas femininas e masculinas estimula a inovação, amplia a criatividade e contribui diretamente para a melhoria dos resultados institucionais, além de fortalecer o engajamento e a satisfação dos colaboradores. Ademais, a paridade assegura que homens e mulheres desfrutem das mesmas oportunidades, remuneração e tratamento justo, reforçando o respeito aos direitos humanos e à dignidade profissional.

Em uma perspectiva mais ampla, a equidade de gênero é um elemento fundamental para a construção de uma sociedade democrática e justa, promovendo um desenvolvimento econômico e social mais equilibrado, que beneficia tanto as instituições quanto os indivíduos e a coletividade.

No item 1.2, questionou-se o regime de contratação dos servidores, e todos os 64 (sessenta e quatro) participantes informaram ter ingressado na instituição por meio de concurso público, totalizando 100% dos respondentes.

Gráfico 33: Regime de Contratação
1.2 Regime de Contratação:
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

O fato de todos os servidores terem ingressado por concurso público evidencia um quadro funcional composto integralmente por profissionais efetivos, o que confere estabilidade empregatícia e segurança institucional. Essa característica, típica do serviço público federal, representa um importante fator de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois reduz a insegurança quanto à permanência no cargo e favorece o estabelecimento de vínculos sólidos entre o trabalhador e a organização.

A estabilidade funcional, além de proporcionar tranquilidade emocional, estimula o comprometimento com os resultados institucionais e a continuidade das ações administrativas, uma vez que os servidores efetivos tendem a desenvolver um sentimento de pertencimento e responsabilidade social pela instituição. Nesse contexto, a estabilidade pode ser compreendida não apenas como um benefício individual, mas como uma condição estrutural que sustenta a eficiência e a credibilidade da administração pública.

Por outro lado, esse mesmo cenário demanda da instituição o compromisso de investir permanentemente em capacitação profissional, valorização funcional e gestão participativa, a fim de evitar que a estabilidade se transforme em acomodação ou desmotivação. Assim, políticas contínuas de desenvolvimento humano e reconhecimento profissional tornam-se essenciais para manter o engajamento e o desempenho dos servidores, consolidando um ambiente de trabalho produtivo, ético e socialmente responsável.

No item 1.3, buscou-se identificar o ano de nascimento dos servidores, com o objetivo de compreender a distribuição etária e a diversidade geracional existente entre os participantes da pesquisa. Observou-se que o servidor mais antigo nasceu em 1961, enquanto o mais jovem nasceu em 2004, revelando uma ampla variação etária no quadro funcional do campus Macapá do IFAP.

Tabela 6: Ano de Nascimento

DÉCADA DE 60			DÉCADA DE 70			DÉCADA DE 80			DÉCADA DE 90			Anos 2000		
Ano	Qt	Idade	Ano	Qt	Idade	Ano	Qt	Idade	Ano	Qt	Idade	Ano	Qt	Idade
1961	1	64	1970	1	55	1980	3	45	1990	5	35	2002	1	23
1963	1	62	1973	1	52	1981	3	44	1991	4	34	2003	1	22
1966	1	59	1974	3	51	1982	3	43	1992	3	33	2024	1	21
1967	1	58	1976	2	49	1983	1	42	1993	1	32			
1968	3	57	1978	2	47	1984	1	41	1994	2	31			
1969	1	56	1979	2	47	1985	3	40	1996	1	29			
						1986	1	39	1997	2	28			
						1987	5	38						
						1988	3	37						
						1989	1	36						

Fonte: dados da pesquisa

A amostra evidencia uma heterogeneidade significativa de idades, abrangendo servidores com idades entre 21 e 64 anos, o que demonstra a coexistência de diferentes gerações no mesmo ambiente de trabalho. Essa diversidade etária constitui um aspecto de grande relevância para a análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois envolve distintas percepções, expectativas e demandas em relação às condições laborais, ao desenvolvimento profissional e à gestão institucional.

Os servidores mais jovens, pertencentes às gerações mais recentes, tendem a valorizar oportunidades de crescimento na carreira, flexibilidade nas rotinas e formação continuada. Já os servidores mais experientes, com maior tempo de serviço, priorizam fatores relacionados à estabilidade, saúde ocupacional, condições ergonômicas adequadas e valorização da experiência profissional. Assim, torna-se necessário que a instituição adote políticas de QVT que contemplem as necessidades específicas de cada faixa etária, promovendo equilíbrio intergeracional e integração entre diferentes perfis profissionais.

Além disso, a convivência entre múltiplas gerações enriquece o ambiente de trabalho, favorecendo a troca de experiências e o aprendizado mútuo. Os mais jovens podem contribuir com novas ideias e domínio tecnológico, enquanto os mais antigos oferecem saber acumulado e estabilidade emocional nas decisões. No entanto, essa interação exige gestão sensível e estratégica para evitar conflitos e promover uma cultura de colaboração e respeito às diferenças.

A diversidade etária, portanto, deve ser compreendida como um recurso organizacional e não como um desafio isolado. Quando adequadamente gerida, ela potencializa a criatividade,

a inovação e a eficiência coletiva, fortalecendo a coesão institucional e contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

No item 1.4, buscou-se identificar o cargo ou função desempenhada pelos servidores dentro da instituição, com o intuito de compreender as responsabilidades laborais, a distribuição de funções e o grau de satisfação em relação às atividades exercidas no contexto institucional.

Tabela 7: Cargo/Função

Cargo/Função	Quantidade	Classe
Assistente de Aluno	5	C
Auxiliar em Administração	2	
Auxiliar em Assuntos Educacionais	2	
Auxiliar de Biblioteca	1	
Assistente em Administração	19	D
Técnico de Laboratório	7	
Técnico em Agropecuária	1	
Técnico em Enfermagem	2	
Técnico em Tecnologia da Informação	2	
Pedagogo	4	E
Psicólogo	2	
Técnico Em Assuntos Educacionais	7	
Bibliotecário	2	
Assistente Social	2	
Administrador	2	
Contador	2	
Enfermeiro	1	
Revisor de Textos Braille	1	

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados revela uma predominância significativa de cargos administrativos, especialmente o de Assistente em Administração, com 19 servidores, seguido pelos Técnicos de Laboratório e Técnicos em Assuntos Educacionais, ambos com representação expressiva. Observa-se, ainda, a presença de profissionais de nível superior em funções especializadas, como Pedagogos, Psicólogos, Bibliotecários, Assistentes Sociais, Administradores, Contadores e Enfermeiros, o que demonstra a diversidade funcional existente no corpo técnico do IFAP.

A concentração de servidores em cargos administrativos indica que boa parte das atividades realizadas possui caráter burocrático e procedimental, o que pode, em longo prazo, gerar sobrecarga cognitiva e mental, além de repetitividade nas tarefas. Esse quadro requer

atenção da gestão institucional, pois o desempenho de atividades rotineiras, sem variação ou reconhecimento, tende a impactar negativamente na motivação e na percepção de valorização profissional.

Por outro lado, as funções técnicas e pedagógicas demandam nível elevado de qualificação e constante atualização, apresentando desafios de outra natureza, como o atendimento direto ao público, o trabalho em equipe interdisciplinar e a necessidade de infraestrutura adequada para o desempenho das atividades. Assim, torna-se imprescindível que as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) considerem a especificidade das funções e a complexidade das atribuições de cada área.

No caso dos servidores que atuam em setores administrativos, por exemplo, recomenda-se que a instituição invista em melhorias ergonômicas, capacitação em gestão de processos e tecnologias de automação, a fim de reduzir a sobrecarga operacional e otimizar o fluxo de trabalho. Já para os servidores técnicos e de apoio pedagógico, são necessárias condições estruturais adequadas, como laboratórios equipados, ambientes seguros e acesso a materiais e tecnologias compatíveis com suas demandas.

Outro ponto relevante refere-se à importância da integração entre as diferentes categorias funcionais (níveis C, D e E), evitando a fragmentação institucional e fortalecendo o sentimento de pertencimento coletivo. A valorização das funções de apoio, muitas vezes invisibilizadas, é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e colaborativo.

Dessa forma, observa-se que a distribuição dos cargos reflete não apenas a estrutura organizacional do campus, mas também as necessidades estratégicas de gestão e suporte educacional. Compreender essas funções e suas especificidades permite à instituição delinear ações de QVT mais direcionadas, equitativas e eficientes, promovendo melhor desempenho, motivação e bem-estar geral entre os servidores.

O item 1.5 teve como objetivo identificar o estado civil dos servidores técnico-administrativos, buscando compreender se aspectos relacionados à estrutura familiar e às responsabilidades pessoais podem influenciar sua percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os resultados obtidos demonstraram a seguinte distribuição:

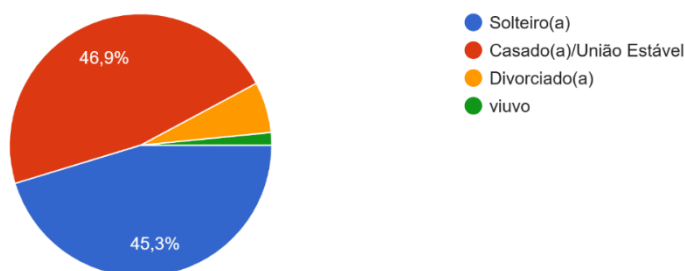
- **Casados(as) ou em união estável:** 30 servidores;
- **Solteiros(as):** 29 servidores;
- **Divorciados(as):** 4 servidores;
- **Viúvo(a):** 1 servidor(a).

Verifica-se, portanto, uma distribuição relativamente equilibrada entre servidores casados/união estável (46,9%) e solteiros (45,3%), com percentuais reduzidos de divorciados (6,3%) e viúvos (1,5%). Essa proximidade entre os dois grupos predominantes evidencia a diversidade de perfis familiares no ambiente institucional, o que reforça a necessidade de políticas de QVT que contemplem realidades e demandas distintas.

O estado civil, por si só, não determina diretamente a qualidade de vida no trabalho; entretanto, ele influencia necessidades específicas de apoio institucional, como flexibilização de horários, acesso a programas de saúde familiar, licenças parentais, auxílio-creche e ações voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Servidores casados ou com filhos, por exemplo, tendem a enfrentar maiores desafios de conciliação entre as demandas familiares e laborais, enquanto servidores solteiros ou sem filhos podem manifestar maior disponibilidade para capacitação e envolvimento em projetos institucionais, desde que não haja sobrecarga desproporcional.

1.5 Estado Civil:
64 respostas

Gráfico 34: Estado Civil



Fonte: dados da pesquisa

A gestão de pessoas deve, portanto, adotar uma abordagem sensível às diferenças individuais, reconhecendo que o equilíbrio entre as dimensões pessoal e profissional é determinante para o bem-estar e a produtividade. Conforme pontuam Limongi-França e Rodrigues (2017), a QVT depende do reconhecimento de que “os indivíduos são seres integrais, cujas necessidades extrapolam o espaço físico do trabalho e envolvem também aspectos emocionais, sociais e familiares” (p. 214).

Além disso, políticas que valorizem a diversidade familiar e afetiva podem contribuir para o fortalecimento da cultura institucional, promovendo respeito, inclusão e pertencimento. O reconhecimento dessas diferenças é essencial para que o IFAP se consolide como um ambiente que respeita e apoia as múltiplas realidades vividas por seus servidores.

Assim, o perfil identificado demonstra que a QVT no IFAP deve incorporar estratégias que garantam apoio aos diferentes arranjos familiares, favorecendo a equidade de tratamento e o bem-estar coletivo, ao mesmo tempo em que estimula a autonomia, o engajamento e a satisfação profissional.

O item 1.6 buscou identificar a quantidade de filhos dos servidores técnico-administrativos, com o intuito de compreender possíveis correlações entre a estrutura familiar e a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essa variável auxilia na análise de fatores que influenciam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente no que se refere a demandas familiares, disponibilidade de tempo e necessidade de políticas institucionais de apoio. Os resultados obtidos foram os seguintes:

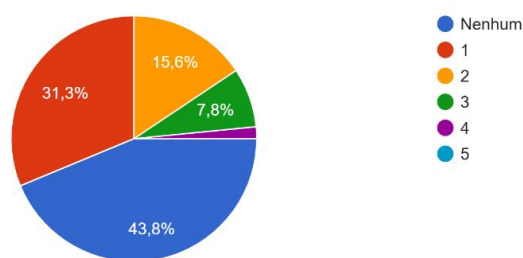
- Nenhum filho: 28 servidores;
- 1 filho: 20 servidores;
- 2 filhos: 10 servidores;
- 3 filhos: 5 servidores;
- 4 filhos: 1 servidor.

Constata-se que aproximadamente 43,8% dos servidores não possuem filhos, enquanto a outra parcela apresenta de um a quatro filhos, revelando uma composição familiar diversificada. Essa heterogeneidade reflete diferentes realidades socioeconômicas e responsabilidades pessoais, que podem impactar diretamente o bem-estar e a produtividade laboral.

Servidores com filhos tendem a enfrentar maior necessidade de políticas de apoio familiar, como auxílio-creche, convênios de saúde estendidos aos dependentes, horários flexíveis e programas institucionais que favoreçam a conciliação entre trabalho e família. Por outro lado, os servidores sem filhos, embora disponham de maior flexibilidade de tempo, também necessitam de ações voltadas à socialização, lazer e bem-estar individual, evitando sentimentos de isolamento ou desmotivação decorrentes da rotina laboral intensiva.

Além disso, conforme destaca Ferreira (2019), as condições familiares interferem de forma significativa na percepção de qualidade de vida, pois “a harmonia entre as esferas pessoal e profissional contribui para o equilíbrio emocional e o engajamento organizacional” (p. 142). Assim, políticas institucionais que valorizem e respeitem os diferentes arranjos familiares são essenciais para a construção de um ambiente mais humano, inclusivo e participativo.

Gráfico 35: Quantidade de Filhos
1.6 Quantos filhos você tem?
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

A instituição deve, portanto, adotar estratégias integradas de gestão de pessoas, contemplando as distintas realidades familiares dos servidores. A implementação de benefícios sociais e programas de bem-estar familiar pode reduzir tensões e promover maior satisfação no trabalho. Entre essas medidas, destacam-se: oferta de convênios com instituições educacionais, ampliação de horários flexíveis e incentivo a práticas de saúde física e mental, voltadas especialmente àqueles que acumulam múltiplas responsabilidades fora do ambiente de trabalho.

Conclui-se que a variável “quantidade de filhos” não apenas reflete a diversidade dos servidores do IFAP, mas também evidencia a importância de uma gestão institucional sensível às demandas pessoais e familiares, elemento indispensável para o aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e para o fortalecimento do compromisso entre o indivíduo e a organização.

O item 1.7 teve como propósito identificar o nível de escolaridade dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Campus Macapá do Instituto Federal do Amapá (IFAP), visando compreender o grau de qualificação acadêmica do corpo funcional e suas possíveis implicações na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A análise desse dado é fundamental, uma vez que o nível de instrução está diretamente relacionado à expectativa de valorização profissional, ao engajamento nas atividades e à busca por desenvolvimento contínuo. Os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 8: Escolaridade

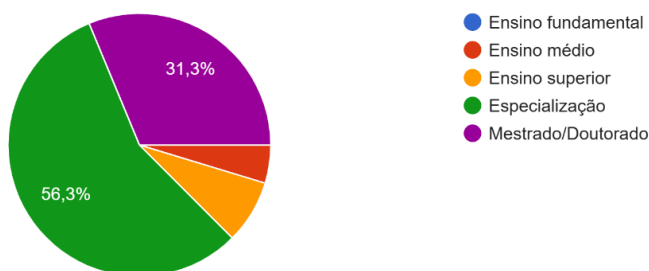
Escolaridade	Quantidade
Ensino fundamental	0
Ensino médio	3
Ensino superior	5
Especialização	36
Mestrado/Doutorado	20

Fonte: dados da pesquisa

Os dados revelam um quadro funcional altamente qualificado, no qual 87% dos servidores possuem nível superior completo ou pós-graduação lato e stricto sensu. Entre eles, destaca-se o expressivo número de profissionais com especialização (36 servidores) e títulos de mestrado ou doutorado (20 servidores). Tal configuração demonstra o elevado nível de capital intelectual existente no IFAP e reforça a importância de políticas institucionais voltadas à valorização e reconhecimento da formação acadêmica. Como observamos no gráfico abaixo:

Gráfico 36: Escolaridade

1.7 Escolaridade:
64 respostas



Fonte: dados da pesquisa

Essa predominância de servidores com alta qualificação denota um perfil profissional que valoriza o aprimoramento técnico e científico, mas que também demanda da instituição condições adequadas de desenvolvimento e reconhecimento funcional. Conforme defendem Chiavenato (2014) e Dutra (2016), a valorização da formação continuada é essencial para manter a motivação e o comprometimento no ambiente de trabalho, pois profissionais qualificados tendem a buscar desafios que correspondam às suas competências e expectativas.

No contexto do serviço público federal, contudo, a ausência de planos de capacitação continuada e progressão funcional efetiva pode gerar frustração, desmotivação e sensação de estagnação, especialmente entre aqueles que investem em sua própria formação sem o devido retorno institucional. De acordo com Limongi-França (2012), a percepção de reconhecimento

profissional é um dos fatores determinantes para o bem-estar no trabalho, visto que “a valorização das competências individuais potencializa o engajamento coletivo e fortalece a identidade organizacional” (p. 178).

Dessa forma, é imprescindível que a instituição promova ações estruturadas de incentivo à qualificação, tais como a criação de editais internos de apoio à pós-graduação, concessão de afastamentos remunerados para capacitação, além de políticas de reconhecimento por mérito. Tais medidas podem ampliar a motivação dos servidores e fortalecer o compromisso institucional com a excelência educacional.

Outro ponto relevante é que o alto índice de escolarização entre os TAEs reflete não apenas o investimento pessoal dos servidores, mas também o potencial da instituição para desenvolver projetos inovadores e práticas administrativas de alto padrão técnico. Para tanto, é necessário que o IFAP adote estratégias de gestão do conhecimento, estimulando a troca de saberes e experiências entre os servidores de diferentes formações, promovendo um ambiente de aprendizagem colaborativa e de valorização intelectual.

Conclui-se que o elevado grau de escolaridade dos servidores Técnico-Administrativos do Campus Macapá constitui um ativo institucional estratégico, capaz de impulsionar a qualidade dos serviços prestados e fortalecer a cultura organizacional. Contudo, para que essa potencialidade se traduza em resultados concretos, é indispensável que a instituição invista de forma contínua em políticas de capacitação, valorização e reconhecimento profissional, elementos fundamentais para consolidar uma gestão pública mais eficiente, humanizada e comprometida com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

No item 1.8, que tratou da faixa salarial dos servidores, obtiveram-se as seguintes respostas:

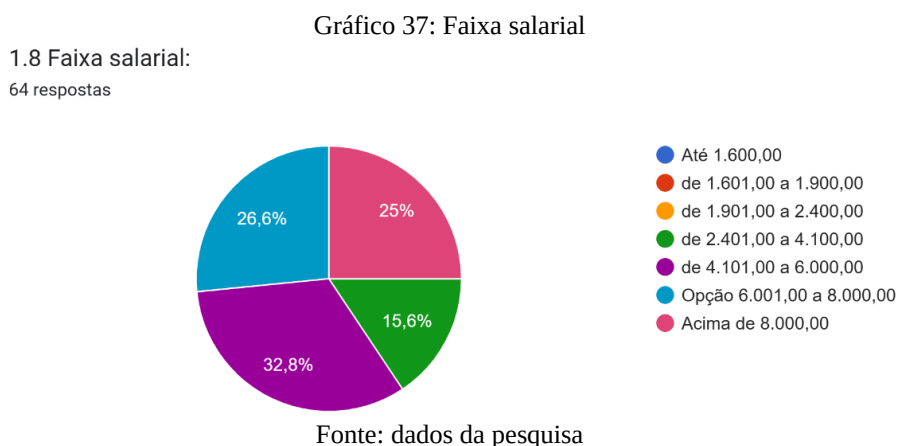
Tabela 9: Faixa Salarial

Faixa Salarial	Quantidade
Até 1.600,00	0
de 1.601,00 a 1.900,00	0
de 1.901,00 a 2.400,00	0
de 2.401,00 a 4.100,00	10
de 4.101,00 a 6.000,00	21
de 6.001,00 a 8.000,00	17
Acima de 8.000,00	16

Fonte: dados da pesquisa

A análise evidencia que a maioria dos servidores encontra-se na faixa entre R\$ 4.101,00 e R\$ 8.000,00, com uma parcela significativa percebendo rendimentos acima desse intervalo. Embora os vencimentos sejam considerados satisfatórios dentro do contexto do serviço público federal, observa-se que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não está exclusivamente atrelada à remuneração, mas a um conjunto de fatores complementares que influenciam diretamente o bem-estar e a motivação.

Como observamos no gráfico abaixo:



Aspectos como o ambiente laboral, o reconhecimento profissional, as condições de trabalho, as relações interpessoais e as oportunidades de crescimento exercem impacto determinante sobre a satisfação e o engajamento dos servidores. Assim, mesmo diante de uma remuneração considerada adequada, podem persistir sentimentos de desvalorização e insatisfação se a instituição não investir em políticas de valorização e reconhecimento, elementos indispensáveis à consolidação de uma gestão humanizada e comprometida com o bem-estar do seu corpo técnico-administrativo.

No item 1.9 foi perguntado sobre o Tempo que está na Instituição (IFAP) e obtivemos as seguintes repostas:

Tabela 10: Tempo de Instituição

Tempo no IFAP	Quantidade
2 meses	1
3 meses	6
4 meses	4
3 anos	1
5 anos	3
6 anos	1
7 anos	4
8 anos	11
9 anos	8
10 anos	1
12 anos	7
13 anos	7
14 anos	9
15 anos	1

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos resultados demonstra uma grande variação no tempo de permanência dos servidores em seus cargos atuais, evidenciando tanto vínculos recentes quanto carreiras mais consolidadas dentro da instituição. Observa-se, contudo, que uma parcela expressiva dos respondentes possui mais de oito anos na mesma função, o que pode indicar baixa mobilidade funcional e escassas oportunidades de progressão ou mudança de setor.

A diferença de tempo de serviço dentro de uma instituição, é crucial para a instituição e o servidor impactando na construção de carreira e lealdade, na estabilidade e produtividade, no clima organizacional e, claro, no cumprimento da legislação trabalhista que rege os intervalos de descanso, um servidor que passa mais tempo na empresa tende a desenvolver expertise, confiança e a ser um ativo valioso, ao passo que um tempo curto demais pode sinalizar instabilidade e falta de adaptação.

A permanência prolongada em um mesmo cargo, sem perspectivas de ascensão ou de novos desafios, tende a provocar sensação de estagnação profissional, redução da motivação e percepção de desvalorização. Nesse contexto, a instituição deve promover políticas de incentivo à mobilidade interna, programas de capacitação continuada e planos de desenvolvimento de carreira, de modo a estimular o aprimoramento das competências, fortalecer o engajamento e assegurar maior dinamismo à trajetória profissional dos servidores.

No item 1.10, referente ao tempo que o servidor ocupa o cargo atual, obtiveram-se as seguintes respostas:

Tabela 11: Tempo no Cargo Atual

Tempo no Cargo Atual	Quantidade
2 meses	2
3 meses	9
4 meses	5
5 meses	1
6 meses	1
1 ano	3
3 anos	2
5 anos	2
7 anos	3
8 anos	8
9 anos	8
10 anos	1
12 nos	6
13 anos	5
14 anos	7
15 anos	1

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos resultados evidencia uma variação considerável no tempo de exercício dos servidores em seus cargos atuais, abrangendo desde profissionais recém-ingressos até aqueles com longa trajetória institucional. Observa-se que uma parcela significativa atua há oito anos ou mais no mesmo cargo, o que pode refletir estabilidade funcional, mas também limitações de mobilidade e progressão na carreira.

A permanência prolongada em um mesmo cargo, sem perspectivas de crescimento ou desafios novos, pode levar à estagnação profissional e à redução do engajamento laboral, comprometendo a motivação e a produtividade. Nesse sentido, a instituição deve adotar programas de desenvolvimento e realocação funcional, bem como ações contínuas de capacitação e valorização profissional, de modo a renovar o interesse dos servidores, estimular o aprimoramento de competências e fortalecer o comprometimento com os objetivos institucionais.

No item 1.11, foi questionada a carga horária semanal no serviço público de cada servidor, obtendo-se as seguintes respostas:

Tabela 12: Carga Horária Semanal

Carga Horária Semanal	Quantidade
20 horas	1
30 horas	4
40 horas	59

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se que a grande maioria dos servidores cumpre 40 horas semanais. Embora esta seja a carga padrão no serviço público federal, a ausência de regimes diferenciados pode dificultar a conciliação entre vida pessoal e profissional. Nesse contexto, a instituição poderia avaliar a implementação de políticas de flexibilização de horários, teletrabalho parcial ou banco de horas, como estratégias complementares às ações de qualidade de vida no trabalho (QVT).

No item 1.12, foi questionado sobre as horas semanais de descanso, obtendo-se respostas bastante variadas. No questionário, essa questão era subjetiva, permitindo que o servidor inserisse livremente sua resposta, as quais foram transcritas a seguir:

- 1 servidor escreveu 0 horas;
- 3 servidores escreveram 2 horas
- 1 servidor escreveu 4 horas;
- 3 servidores escreveram 5 horas;
- 3 servidores escreveram 10 horas;
- 1 servidor escreveu 12 horas;
- 1 servidor escreveu 14 horas;
- 2 servidores escreveram 16 horas;
- 5 servidores escreveram 20 horas;
- 8 servidores escreveram 24 horas;
- 2 servidores escreveram 30 horas;
- 1 servidor escreveu 40 horas;
- 1 servidor escreveu 42 horas;
- 9 servidores escreveram 48 horas;
- 2 servidores escreveram 56 horas;
- 1 servidor escreveu 60 horas;
- 2 servidores escreveram 80 horas;
- 1 servidor escreveu 100 horas;
- 1 servidor escreveu 112 horas;
- 4 servidores escreveram 128 horas;

- 1 servidor escreveu 148 horas;
- 1 servidor escreveu um ponto final (.);
- 1 servidor escreveu um ponto de interrogação (?);
- 1 servidor escreveu três pontos de interrogação (???);
- 1 escreveu: “Confuso. Não se sabe se entre o trabalho ou o restante do dia”;
- 1 escreveu: “Impossível determinar sempre há trabalho fora do trabalho”;
- 1 escreveu: “Não possui”;
- 1 escreveu: “Não sei dizer em horas. Mas são poucas horas para descansar”
- 1 escreveu: “Finais de semana”;
- 1 escreveu: “Finais de semanas e feriados”;
- 1 escreveu: “Sábado e domingo”.

Esse foi o item com maior heterogeneidade e que merece atenção especial. As respostas variaram de zero até mais de 100 horas semanais, incluindo relatos subjetivos de ausência de descanso ou dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal. Esses dados revelam que, mesmo com uma jornada oficial de 40 horas semanais, há um desequilíbrio significativo entre a vida pessoal e profissional. Tal fator impacta diretamente a saúde física e mental dos servidores, configurando-se como um ponto crítico que demanda atenção e intervenções por parte da gestão institucional.

Os resultados obtidos por meio do questionário revelam um panorama consistente acerca da percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando fragilidades recorrentes em dimensões relacionadas à saúde, ao reconhecimento profissional, às condições organizacionais e ao equilíbrio entre vida pessoal e laboral.

Quando esses dados quantitativos são triangulados com as informações qualitativas provenientes do grupo focal, observa-se uma convergência significativa entre os indicadores numéricos e as experiências relatadas, o que reforça a confiabilidade dos achados. Tal articulação confirma a concepção de Limongi-França (2008; 2016), segundo a qual a QVT deve ser compreendida de forma integrada, considerando simultaneamente fatores objetivos e subjetivos que incidem sobre o bem-estar no trabalho.

Além disso, conforme aponta Minayo (2012), a combinação entre métodos quantitativos e qualitativos permite ampliar a capacidade interpretativa da pesquisa, uma vez que os números expressam tendências gerais, enquanto os discursos aprofundam os significados dessas percepções. Dessa forma, o questionário cumpre o papel de mensurar a realidade institucional,

ao passo que o grupo focal possibilita compreender como esses resultados se materializam no cotidiano dos servidores, fortalecendo a análise e a consistência científica do estudo.

4.2. Resultados do Grupo Focal

O grupo focal é amplamente utilizado em pesquisas científicas, especialmente em intervenções sociais, educativas, terapêuticas e motivacionais. Tal técnica configura-se como ferramenta com elevado potencial para gerar dados que subsidiem ações voltadas ao bem-estar e à qualidade de vida, sendo particularmente valorizada em estudos de abordagem predominantemente qualitativa (Souza, 2020).

Os grupos focais constituem entrevistas qualitativas aplicadas a um pequeno conjunto de participantes relativamente homogêneos, conduzidas por um moderador responsável por criar um ambiente de acolhimento e incentivo à livre expressão. Nessa perspectiva, os participantes são estimulados a compartilhar percepções, opiniões e experiências, centrando-se em um tema de interesse previamente definido, a fim de produzir dados qualitativos consistentes (Tausch; Menold, 2016).

O método de grupo focal constitui uma estratégia metodológica considerada confiável e válida, pois possibilita a obtenção célere de material rico e individualizado que expressa percepções e significados atribuídos pelos participantes. Assim, apresenta-se como um recurso adequado para fornecer uma espécie de “fotografia da realidade”, contribuindo para uma compreensão aprofundada dos fenômenos pesquisados. Sua dinâmica evidencia o potencial dos processos grupais, que favorecem o esclarecimento e a ampliação dos pontos de vista dos sujeitos, frequentemente com maior fluidez quando comparado a entrevistas individuais (Tausch; Menold, 2016).

No grupo focal, a atuação do moderador é essencial, uma vez que ele conduz a sessão com base em um roteiro composto por questões semiestruturadas. Tal roteiro, geralmente apresentado em formato de perguntas, garante coesão à discussão, orienta o cumprimento dos objetivos da sessão e auxilia no gerenciamento do tempo, assegurando a adequada participação de todos (Souza, 2020).

A segunda etapa da coleta de dados desta pesquisa ocorreu por meio da realização de um Grupo Focal. Foram convidados 12 (doze) servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) lotados no campus Macapá do Instituto Federal do Amapá (IFAP), pertencentes a diferentes cargos, classes, funções, gêneros, faixas etárias e tempos de serviço.

Dois servidores do sexo masculino, ambos da classe C, não compareceram, totalizando 10 (dez) participantes, conforme apresentado a seguir:

Tabela 13: Participantes do Grupo Focal

Codinome	Idade	Sexo	Tempo de Serviço	Classe
Servidor 1	33 anos	Feminino	9 anos	E
Servidor 2	49 anos	Feminino	14 anos	
Servidor 3	37 anos	Feminino	5 meses	
Servidor 4	35 anos	Feminino	7 anos	
Servidor 5	43 anos	Masculino	8 anos	D
Servidor 6	43 anos	Feminino	12 anos	
Servidor 7	33 anos	Feminino	5 meses	
Servidor 8	51 anos	Masculino	5 anos	
Servidor 9	54 anos	Feminino	8 anos	
Servidor 10	39 anos	Feminino	8 anos	C
Onde: Classe E – Cargos de nível superior; Classe D – Cargos de nível médio; Classe C – Cargos de nível fundamental.				

Fonte: dados da pesquisa

O Grupo Focal foi realizado presencialmente na sala de reuniões da Reitoria do IFAP, em 19 de setembro de 2025, com início às 9h e duração aproximada de 2 (duas) horas. A sessão foi registrada em áudio e vídeo, e todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE I). O roteiro foi apresentado pelo mediador em formato de slides (PowerPoint), contemplando perguntas distribuídas em 6 (seis) eixos temáticos diretamente relacionados aos aspectos identificados como mais críticos no questionário prévio, conforme quadro a seguir:

Quadro 7: Perguntas do Roteiro do Grupo Focal

Eixo 1 – Condições de Trabalho e Infraestrutura: Pergunta principal: Como vocês avaliam as condições físicas e estruturais de trabalho no IFAP? Pergunta de aprofundamento: Que melhorias vocês consideram prioritárias neste aspecto? Eixo 2 – Saúde Física e Mental: Pergunta principal: O trabalho afeta sua saúde física e mental? Pergunta de aprofundamento: Que tipo de apoio ou ação preventiva o IFAP poderia oferecer?
--

Eixo 3 – Reconhecimento e Valorização Profissional:

Pergunta principal: Vocês se sentem reconhecidos e valorizados pelo trabalho realizado?

Pergunta de aprofundamento: Que iniciativas poderiam fortalecer esse reconhecimento?

Eixo 4 – Desenvolvimento e Capacitação:

Pergunta principal: Existem oportunidades suficientes de capacitação e crescimento profissional?

Pergunta de aprofundamento: Que programas de formação seriam mais úteis para vocês?

Eixo 5 – Relações Interpessoais e Clima Organizacional:

Pergunta principal: Como vocês avaliam o clima organizacional e os relacionamentos entre colegas e gestores?

Pergunta de aprofundamento: Que ações ajudariam a melhorar a integração e cooperação?

Eixo 6 – Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal:

Pergunta principal: É possível equilibrar as demandas do trabalho com a vida pessoal?

Pergunta de aprofundamento: Que medidas poderiam facilitar esse equilíbrio?

Rodada final: cada participante indica uma ação de QVT prioritária.

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados oriundos do grupo focal fundamentou-se na metodologia de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). A autora define essa técnica como um procedimento sistemático, objetivo e rigoroso de descrição e interpretação do conteúdo das mensagens, possibilitando a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção das comunicações. Trata-se de um conjunto estruturado de técnicas que permite examinar sentidos manifestos e latentes do discurso, organizando-se em três etapas principais: (i) pré-análise; (ii) exploração do material; e (iii) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Assim, compreender o método analítico é fundamental para orientar a etapa posterior à coleta de dados, sejam eles de natureza quantitativa ou qualitativa, garantindo cientificidade ao processo interpretativo.

A condução do grupo focal possibilitou uma compreensão qualitativa aprofundada acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do IFAP. Essa etapa foi essencial para ampliar e aprofundar as discussões iniciadas por meio do questionário, especialmente no que diz respeito às condições percebidas de bem-estar laboral e satisfação profissional. A organização das falas em eixos temáticos favoreceu a articulação entre os discursos dos participantes e as dimensões biológica,

psicológica, social e organizacional previamente identificadas, permitindo a triangulação dos dados e fortalecendo a validade interpretativa dos resultados. Desse modo, emergiram, de forma mais clara, tanto os desafios vivenciados no cotidiano institucional quanto as ações sugeridas pelos participantes para a promoção da QVT.

Para assegurar o anonimato e a padronização metodológica, os relatos dos servidores foram codificados com o uso de codinomes compostos pelo termo *Servidor* seguido de numeração sequencial. Essa estratégia garantiu a confidencialidade das informações e permitiu a apresentação sistematizada das percepções coletadas.

A análise dos dados oriundos do grupo focal, quando triangulada com os resultados do questionário, evidencia forte correspondência entre as dimensões que apresentaram maior insatisfação quantitativa e aquelas que emergiram com maior intensidade nos discursos dos participantes.

Essa convergência metodológica confirma que as fragilidades identificadas não se restringem a percepções individuais, mas refletem um padrão institucional recorrente. Conforme destacam Minayo (2012) e Wildemuth (1993), a triangulação de dados fortalece a validade interpretativa dos resultados, ao permitir que diferentes fontes empíricas se complementam na explicação do fenômeno investigado.

Eixo 1 – Condições de Trabalho e Infraestrutura:

Este eixo abordou as condições de trabalho e a infraestrutura disponibilizada pelo IFAP, aspectos diretamente relacionados à dimensão biológica identificada no questionário, a qual já havia apresentado resultados insatisfatórios. Foram aplicadas as seguintes questões norteadoras:

- Pergunta principal: Como vocês avaliam as condições físicas e estruturais de trabalho no IFAP?
- Pergunta de aprofundamento: Que melhorias vocês consideram prioritárias neste aspecto?

A partir dessas questões, emergiram relatos que evidenciam fragilidades no ambiente físico institucional e em sua capacidade de promover bem-estar e condições dignas de trabalho. Onde conseguimos os seguintes relatos e resposta dos servidores:

O Servidor 5 relatou que permanece longos períodos no campus sem acesso a local adequado para refeições, fato que o leva a improvisar e trabalhar com odor de alimentos nas

salas. Destacou que a ausência de espaço coletivo equipado com bebedouro e micro-ondas compromete a dignidade do servidor, e sugeriu a implementação de copa compartilhada e área de convivência como medida para aprimorar higiene e socialização.

O Servidor 6 salientou que a distância de sua residência associada à rigidez dos horários institucionais prejudica sua alimentação diária. Ressaltou que a manutenção do horário de almoço é um direito, defendendo controles que assegurem esse intervalo. Ademais, enfatizou que a inexistência de espaço apropriado para refeições obriga servidores a comerem em suas mesas, o que favorece desgaste físico e emocional.

O Servidor 7 apontou a necessidade de um espaço de desconpressão, destinado ao descanso e fortalecimento das relações interpessoais. Segundo ele, embora exista convivência diária, faltam oportunidades para construção de vínculos reais e iniciativas de promoção de pertencimento institucional.

O Servidor 2 reforçou a importância de um espaço de descanso com função integradora entre técnicos, docentes e terceirizados, contribuindo para um ambiente mais colaborativo. Sugeriu, inclusive, a adaptação de áreas ociosas, como a academia, para atividades de relaxamento e pausas silenciosas.

O Servidor 3 observou problemas de higiene nas salas, mencionando que restos de alimentos permanecem até o dia seguinte. Apontou a falta de lixeiras e dificuldades de comunicação com a equipe terceirizada, além da inexistência de copos e utensílios básicos, prejudicando a rotina laboral.

O Servidor 4 reconheceu que o espaço físico é adequado, porém falta estrutura para execução plena das atividades. Exemplificou citando a ausência de impressoras e a necessidade de lavar utensílios pessoais no banheiro, o que considera inadequado.

O Servidor 8 afirmou estar há mais de dois anos sem impressora no setor, além de enfrentar problemas recorrentes de infiltrações e goteiras. De acordo com ele, a morosidade na resolução dessas demandas transmite sensação de descaso institucional.

O Servidor 9 relatou constrangimento ao necessitar recorrer a outros setores para impressão de documentos urgentes, destacando que tal situação compromete produtividade e autonomia profissional.

O Servidor 10 defendeu a implantação de restaurante universitário com preços acessíveis para servidores e estudantes.

O Servidor 11 complementou relatando que a lanchonete existente apresenta preços elevados e produtos de baixa qualidade, o que limita seu uso como alternativa de alimentação.

Por fim, os Servidores 12 e 13 apontaram problemas de iluminação e climatização inadequada, indicando desconforto físico e queda no rendimento das atividades laborais.

As narrativas evidenciam que as limitações de infraestrutura impactam não apenas o desempenho funcional, mas também a dignidade, o bem-estar e o senso de pertencimento institucional. Demandas simples, como impressoras, utensílios básicos, limpeza e espaços de refeição, geram desgaste diário e comprometem a saúde física e emocional. Já necessidades mais complexas como áreas de convivência e restaurante institucional, revelam ausência de políticas estruturadas de Qualidade de Vida no Trabalho. Embora o questionário tenha demonstrado insatisfação nos aspectos biológicos, o grupo focal permitiu compreender a profundidade humana desses problemas: servidores sobrecarregados, com improvisações no cotidiano e experiência crescente de desmotivação e não pertencimento.

Os resultados deste eixo evidenciam consonância entre a avaliação quantitativa das condições físicas e estruturais e os relatos qualitativos apresentados pelos servidores. As insatisfações identificadas nas escalas do instrumento quantitativo refletem-se diretamente nas falas do grupo focal, que apontam limitações estruturais como fatores geradores de desconforto e desgaste laboral. Essa convergência dialoga com Fernandes (1996), ao afirmar que as condições físicas de trabalho exercem influência direta sobre o bem-estar, a produtividade e a satisfação dos trabalhadores, reforçando a necessidade de intervenções institucionais estruturadas.

Eixo 2 – Saúde Física e Mental

Este eixo abordou a saúde física e mental no ambiente de trabalho, vinculado diretamente às dimensões biológica e psicológica do questionário, as quais já haviam apresentado elevados níveis de insatisfação. Para aprofundar essa temática, foram formuladas as seguintes questões:

- Pergunta principal: O trabalho afeta sua saúde física e mental?
- Pergunta de aprofundamento: Que tipo de apoio ou ação preventiva o IFAP poderia oferecer?

A seguir, apresentam-se os relatos dos participantes, os quais evidenciam impactos significativos do ambiente laboral sobre o bem-estar físico, emocional e cognitivo dos servidores.

O Servidor 3 relatou vivenciar sobrecarga sensorial, agravada pela inexistência de espaços adequados para isolamento ou descanso. Segundo ele, não há local reservado para recomposição emocional em momentos de crise. Destacou, ainda, que a instituição não reconhece nem acolhe as demandas específicas de servidores neurodivergentes, o que torna a rotina exaustiva e pouco inclusiva.

O Servidor 2 afirmou que a multiplicidade de tarefas abrangendo atividades de ensino, pesquisa, extensão e projetos, sobrecarrega os técnicos administrativos, gerando um estado permanente de estresse. Relatou que essa dinâmica já ocasionou adoecimento físico e emocional, destacando a urgência de reduzir o acúmulo de funções e implementar programas contínuos de apoio psicológico.

O Servidor 6 demonstrou preocupação com o custo pessoal para manter a qualidade do serviço público, observando que muitos servidores adoecem e arcam, com recursos próprios, com tratamentos médicos e psicológicos. Ressaltou que o SIASS não oferece suporte emocional efetivo e que as ações institucionais de saúde são esporádicas e insuficientes.

O Servidor 4 descreveu situações em que precisou intensificar significativamente o ritmo de trabalho para atender demandas simultâneas, sem redução das demais atribuições. Essa dinâmica, segundo ele, resulta em fadiga crônica e sensação de desvalorização profissional.

O Servidor 8 relatou que, ao buscar apoio institucional para lidar com sintomas de ansiedade, foi informado de que não havia serviço disponível. Essa ausência de acolhimento reforçou sua percepção de abandono por parte da instituição.

O Servidor 7 defendeu a criação de programas permanentes de prevenção e acolhimento psicológico, enfatizando a importância de práticas de escuta ativa e suporte contínuo. Argumentou que não se pode esperar o adoecimento para agir e afirmou que o sofrimento mental, na instituição, já se tornou naturalizado.

O Servidor 9 corroborou a inexistência de suporte psicológico estruturado no IFAP, citando casos de servidores que solicitaram atendimento formalmente e não receberam retorno institucional.

O Servidor 10 destacou que a sobrecarga laboral compromete o equilíbrio físico e emocional, levando muitos trabalhadores a estenderem a jornada e enfrentarem quadros de esgotamento.

Os relatos indicam que a saúde dos servidores encontra-se significativamente comprometida por excesso de atribuições, ausência de suporte institucional adequado e falta de políticas preventivas. A sobrecarga aparece como principal fator de estresse e adoecimento

físico e psicológico. Ao mesmo tempo, emergem demandas específicas e claras, como: criação de salas sensoriais, implantação de serviços permanentes de acompanhamento psicológico, fortalecimento das ações de saúde ocupacional e implementação de estratégias institucionalizadas de prevenção.

Embora o questionário já houvesse sinalizado insatisfação nessa dimensão, o grupo focal evidenciou com clareza a urgência de uma política integrada, contínua e inclusiva de promoção da saúde, capaz de contemplar inclusive as necessidades de servidores neurodiversos e de proteger o coletivo laboral de processos degenerativos de saúde mental.

A triangulação entre os relatos do grupo focal e os resultados do questionário confirma a centralidade da saúde física e mental como dimensão crítica da Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados quantitativos já indicavam níveis elevados de insatisfação, os quais são aprofundados pelas narrativas dos servidores ao descreverem situações de sobrecarga, esgotamento e ausência de suporte institucional. Essa articulação reforça a concepção de Limongi-França (2008), ao compreender a saúde como eixo estruturante da QVT, cuja negligência compromete não apenas o bem-estar individual, mas também o funcionamento organizacional.

Eixo 3 - Reconhecimento e Valorização Profissional

Este eixo discutiu o reconhecimento e a valorização profissional, aspectos diretamente relacionados às dimensões psicológicas e sociais do questionário, que também apresentaram índices insatisfatórios. Para essa etapa, foram formuladas as seguintes questões:

- Pergunta principal: Vocês se sentem reconhecidos e valorizados pelo trabalho realizado?
- Pergunta de aprofundamento: Que iniciativas poderiam fortalecer esse reconhecimento?

A partir dessas questões, obtiveram-se os relatos apresentados a seguir:

O Servidor 10 relatou sentir-se tratado como uma peça substituível dentro da instituição, mencionando situações em que foi retirado de funções sem diálogo prévio e até episódios em que não houve despedidas formais em casos de falecimento de colegas, o que evidencia insensibilidade institucional. Ressaltou, ainda, que o reconhecimento poderia iniciar com atitudes simples, voltadas à valorização cotidiana.

O Servidor 2 afirmou ter participado de cooperações técnicas e desempenhado tarefas complexas sem qualquer reconhecimento formal. Sugeriu a criação de um programa

institucional para valorização de currículos e conquistas acadêmicas, incluindo portarias de mérito e registros públicos.

O Servidor 5 ressaltou que já assumiu funções de múltiplos colegas sem qualquer compensação. Indicou que programas de capacitação contínua e mecanismos de reconhecimento por desempenho poderiam atuar como incentivo e valorização institucional.

O Servidor 6 observou que a falta de transparência nas avaliações institucionais, como as realizadas pela CPA, gera desmotivação. Segundo ele, a resposta “neutro” tornou-se recorrente entre os servidores, devido à percepção de que suas contribuições não produzem mudanças concretas no ambiente de trabalho.

O Servidor 1 relatou que seu setor precisou interromper atividades regulares para atender demandas emergenciais e, apesar disso, recebeu críticas em vez de reconhecimento, configurando inversão de valores e contribuindo para sentimentos de frustração e desânimo coletivo.

O Servidor 7 propôs a criação de uma cartilha institucional que explicitasse as atribuições e contribuições de cada setor, a fim de ampliar a visibilidade do trabalho técnico e promover reconhecimento interno.

O Servidor 9 complementou sugerindo encontros periódicos entre setores, destinados à apresentação de atividades e resultados, a fim de fortalecer o senso de pertencimento e valorização coletiva.

O Servidor 11 destacou que conquistas acadêmicas, como novos títulos ou cursos, raramente são reconhecidas formalmente, o que desmotiva a busca por qualificação continuada.

Os relatos evidenciam que a falta de reconhecimento e valorização profissional manifesta-se tanto pela ausência de mecanismos formais de agradecimento quanto pela invisibilidade institucional das atribuições dos setores. A triangulação com os dados do questionário confirma o baixo índice de satisfação nessa dimensão e reforça a necessidade de políticas institucionais sistemáticas, que reconheçam conquistas, promovam visibilidade e fortaleçam o protagonismo dos servidores.

Os achados deste eixo, observados com os dados do questionário, evidenciam que a percepção de baixo reconhecimento profissional constitui uma realidade compartilhada pelos servidores. As respostas quantitativas indicaram insatisfação significativa nessa dimensão, enquanto os relatos qualitativos revelaram sentimentos de invisibilidade institucional e desvalorização do trabalho realizado. Essa convergência confirma os pressupostos de Fernandes (1996), ao destacar que a ausência de reconhecimento afeta diretamente a motivação,

o engajamento e o clima organizacional, reforçando a necessidade de políticas institucionais sistemáticas voltadas à valorização profissional.

Eixo 4 - Desenvolvimento e Capacitação Profissional

Este eixo tratou do desenvolvimento e da capacitação profissional, vinculados às dimensões organizacionais do questionário, que apresentaram elevada insatisfação. As questões norteadoras foram:

- Pergunta principal: Existem oportunidades suficientes de capacitação e crescimento profissional?
- Pergunta de aprofundamento: Que programas de formação seriam mais úteis para vocês?

A partir dessa discussão, foram obtidos os seguintes relatos:

O Servidor 5 destacou que os cursos são ofertados de maneira irregular e, frequentemente, não guardam relação com a área de atuação dos técnicos. Ressaltou que as formações, quando disponíveis, são divulgadas tardiamente e nem sempre possuem carga horária compatível com a rotina do setor.

O Servidor 7 reforçou que o incentivo à capacitação depende quase exclusivamente da iniciativa individual do servidor. Apontou que a ausência de planejamento institucional e de apoio financeiro desestimula a busca por qualificação. Ressaltou a necessidade de um plano estruturado com metas e acompanhamento institucional.

O Servidor 9 enfatizou a importância do apoio financeiro para cursos externos, defendendo que a formação continuada deve ser responsabilidade compartilhada entre servidor e instituição. Mencionou também que os processos de afastamento para capacitação são burocráticos e desiguais entre setores.

O Servidor 2 sugeriu a elaboração de um plano de capacitação progressivo, com ações de curto, médio e longo prazo, abrangendo formações básicas, específicas e estratégicas.

O Servidor 6 destacou que o acesso à capacitação ainda depende da disposição das chefias, e que a ausência de critérios claros e transparentes gera desigualdade de oportunidades. Defendeu que os treinamentos devem estar alinhados às atribuições de cada cargo.

O Servidor 8 relatou ter realizado curso com recursos próprios, sem incentivo financeiro ou reconhecimento institucional, e que ao retornar não encontrou espaço para aplicar os conhecimentos adquiridos.

O Servidor 3 acrescentou que a burocracia impede, em alguns casos, a participação em capacitações externas, e que a ausência de um calendário institucional de cursos compromete o planejamento e o engajamento.

Os relatos indicam que o modelo de capacitação é insuficiente, fragmentado e desigual. É necessário instituir um plano de formação continuada, com apoio financeiro, critérios equitativos e alinhamento às atividades desenvolvidas. A triangulação com o questionário confirma a insatisfação com essa dimensão, revelando como a falta de políticas estruturadas de capacitação gera desmotivação e sensação de abandono institucional.

A análise dos dados deste eixo demonstra coerência entre a insatisfação evidenciada no questionário quanto às oportunidades de capacitação e os relatos do grupo focal, que apontam fragilidades no planejamento institucional e no incentivo à formação continuada. Os discursos dos participantes reforçam que o desenvolvimento profissional ocorre, majoritariamente, por iniciativa individual, o que confirma os dados quantitativos. Tal cenário dialoga com Limongi-França (2016), ao defender que políticas de desenvolvimento e capacitação são elementos estratégicos da QVT, pois contribuem para a valorização profissional e para a sustentabilidade organizacional.

Eixo 5 - Relações Interpessoais e Clima Organizacional

Este eixo abordou as relações interpessoais e o clima organizacional, vinculados aos Aspectos Sociais e Organizacionais do questionário, que mostraram médias regulares, onde foram feitas as seguintes perguntas:

- Pergunta principal: Como vocês avaliam o clima organizacional e os relacionamentos entre colegas e gestores?
- Pergunta de aprofundamento: Que ações ajudariam a melhorar a integração e cooperação?

Onde conseguimos os seguintes relatos e resposta dos servidores:

O Servidor 6 observou que muitos servidores não sabem quem executa determinadas funções dentro da instituição, o que gera confusão e retrabalho. Ele também pontuou que a ausência de clareza nas responsabilidades prejudica a cooperação e alimenta conflitos.

Servidor 2 destacou que a comunicação entre departamentos é precária, gerando ruídos, mal-entendidos e até tensões interpessoais. Acrescentou que a falta de alinhamento entre a gestão e os servidores cria a sensação de distanciamento e falta de escuta ativa.

O Servidor 7 relatou que há pouco contato entre técnicos e docentes, o que provoca isolamento entre grupos. Comentou que as ações institucionais raramente envolvem todos os segmentos e que isso mina o sentimento de pertencimento. Acrescentou que novos gestores deveriam receber capacitação específica para a mediação de conflitos e para manter relações saudáveis com suas equipes.

O Servidor 1 destacou que, embora haja cordialidade, o relacionamento interpessoal ainda é superficial. Mencionou que mudanças de chefia tendem a romper vínculos e criar tensões, reforçando a necessidade de treinamentos em gestão de pessoas e comunicação empática.

O Servidor 4 descreveu que, em alguns momentos, o clima institucional se torna competitivo, o que fragiliza a colaboração. Sugeriu a criação de espaços regulares de diálogo e integração, como cafés institucionais e oficinas de convivência.

O Servidor 9 propôs encontros periódicos de socialização, onde setores possam apresentar suas atividades e resultados. Segundo ele, essa troca aumentaria a cooperação e diminuiria o sentimento de isolamento.

O Servidor 10 apontou que uma comunicação mais clara e direta entre a gestão e os servidores reduziria ruídos e tensões. Destacou que canais institucionais de feedback e escuta ativa seriam medidas simples, mas eficazes.

O Servidor 11 reforçou que a falta de integração afeta também a percepção de justiça e o reconhecimento das equipes, gerando um ambiente de apatia.

Os relatos demonstram que um clima organizacional aparece como fragilizado pela falta de integração, clareza de funções e comunicação eficaz, há relatos de isolamento entre técnicos e docentes, de ruídos entre setores e até de competição interna, ao mesmo tempo, surgem propostas de solução, como criar espaços coletivos de convivência, melhorar a comunicação da gestão, promover ações de integração, esse eixo confirma que a QVT não depende apenas de infraestrutura, mas também de relações humanas saudáveis e de uma cultura organizacional que promova colaboração e pertencimento.

Os resultados deste eixo, quando analisados com os dados do questionário, evidenciam que o clima organizacional e as relações interpessoais exercem influência direta sobre a percepção de bem-estar dos servidores. As avaliações quantitativas indicaram níveis moderados de satisfação, enquanto os relatos qualitativos revelaram tensões relacionadas à comunicação institucional e à gestão. Essa articulação confirma a compreensão de Fernandes (1996), segundo

a qual o clima organizacional constitui um fator psicossocial determinante da QVT, impactando tanto o desempenho quanto a saúde emocional dos trabalhadores.

Eixo 6 - Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

Este eixo analisou as possibilidades de conciliar as demandas de trabalho com a vida pessoal, diretamente vinculadas aos aspectos psicológicos e organizacionais do questionário, os quais apresentaram índices insatisfatórios. Para essa discussão, foram formuladas as seguintes questões:

- Pergunta principal: É possível equilibrar as demandas do trabalho com a vida pessoal?
- Pergunta de aprofundamento: Que medidas poderiam facilitar esse equilíbrio?

A partir das respostas dos participantes, observaram-se os seguintes relatos:

O Servidor 4 relatou que frequentemente acumula funções e atividades sem qualquer redução da carga laboral. Explicou que, ao participar de editais ou projetos institucionais, permanece responsável por suas atribuições regulares, o que o obriga a extrapolar o horário de expediente, comprometendo o descanso e o convívio familiar.

O Servidor 6 reforçou que a busca constante por resultados e produtividade tem gerado alto custo pessoal aos trabalhadores. Destacou que, apesar do forte comprometimento com a instituição, a sobrecarga diária tem provocado esgotamento físico e emocional.

O Servidor 8 lembrou que a ausência de suporte psicológico no IFAP agrava ainda mais a dificuldade de equilíbrio. Relatou que, ao buscar atendimento, foi informado de que não havia oferta disponível, reforçando a percepção de desamparo institucional.

O Servidor 7 relatou que, com frequência, leva tarefas para casa por não conseguir concluí-las dentro do horário regular, comprometendo seu descanso e relações familiares. Segundo ele, o trabalho torna-se uma presença permanente, ultrapassando os limites institucionais e invadindo o espaço privado.

O Servidor 2 propôs a criação de políticas institucionais de flexibilização de horários, sobretudo diante de demandas de saúde física e psicológica, e defendeu a necessidade de organizar regimes de trabalho mais humanizados, com foco no bem-estar.

O Servidor 10 argumentou que o desequilíbrio decorre do acúmulo de responsabilidades e da falta de limites claros nas exigências profissionais, o que favorece o surgimento de rotinas exaustivas.

O Servidor 5 reforçou que a ausência de planejamento organizacional sobre a distribuição da carga de trabalho constitui um dos principais fatores geradores de estresse e insatisfação.

Com base nos relatos, evidencia-se que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é percebido como inviável no modelo atual de organização do trabalho. O excesso de atribuições, a falta de mecanismos institucionais de apoio e a inexistência de políticas claras de flexibilização conduzem a um processo contínuo de desgaste, afetando diretamente a saúde e o bem-estar dos servidores. Entre as sugestões apresentadas, destacam-se a flexibilização dos horários, a reorganização da carga laboral e a implementação de suporte em saúde mental. A triangulação com os resultados do questionário confirma a criticidade dessa dimensão, demonstrando como ela se manifesta em experiências concretas de adoecimento e comprometimento da qualidade de vida.

Os relatos do grupo focal evidenciam que o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal configura-se como uma das dimensões mais críticas da Qualidade de Vida no Trabalho. As respostas quantitativas apontaram insatisfação acentuada, enquanto os discursos qualitativos aprofundaram essa percepção ao relatar jornadas extensas, extrapolação do horário laboral e impactos negativos na saúde e nas relações familiares. Esses achados corroboram Limongi-França (2008), ao afirmar que a ausência de limites claros entre vida profissional e pessoal compromete o bem-estar e potencializa processos de adoecimento laboral.

RODADA FINAL

Na rodada final, os participantes indicaram ações prioritárias para aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho. Foram obtidos os seguintes relatos dos servidores:

O Servidor 5 afirmou que “não adianta apenas ouvir, é preciso que as falas resultem em mudanças reais”, sintetizando o sentimento coletivo de urgência.

O Servidor 7 acrescentou que o IFAP deve criar um programa permanente de QVT, e não apenas ações pontuais.

O Servidor 3 reforçou o desejo de participação ativa na construção das soluções, afirmando que os servidores querem ser parte do processo, e não apenas apontar problemas.

O Servidor 2 destacou a necessidade de estruturar as propostas em planos de curto, médio e longo prazo, garantindo a continuidade.

O Servidor 10 e o Servidor 1 reiteraram a importância da criação de um restaurante universitário e de espaços de convivência para o fortalecimento das relações interpessoais e a promoção do bem-estar cotidiano.

O Servidor 6 finalizou ressaltando que a criação de uma coordenação de Gestão de Pessoas em cada campus é essencial para aproximar a administração das demandas locais.

A rodada final evidencia a urgência de transformar diagnósticos e percepções em políticas permanentes de QVT. Os servidores ressaltam a necessidade de continuidade, participação e institucionalização das ações, além da elaboração de um planejamento estruturado em horizontes temporais definidos. Entre as demandas prioritárias estão: criação de restaurante institucional, espaços de convivência, unidades de Gestão de Pessoas descentralizadas e instituição de um programa permanente de QVT. A fala coletiva sintetiza o desejo de pertencimento, participação e corresponsabilidade na construção das soluções organizacionais.

AÇÕES SUGERIDAS

- Criação de espaços de descanso, convivência e desconpressão para servidores;
- Instalação de sala de almoço com micro-ondas, bebedouro e mesas adequadas;
- Implementação de restaurante acessível a servidores e estudantes;
- Reforço da manutenção predial (resolução de goteiras, limpeza regular);
- Disponibilização de lixeiras e materiais básicos (copos descartáveis, utensílios diversos);
- Autonomia para diálogo com terceirizados, minimizando barreiras burocráticas;
- Aquisição e manutenção de equipamentos essenciais ao trabalho (ex.: impressoras);
- Criação de sala sensorial/ambiente de desconpressão multiuso;
- Implementação de programa permanente de saúde ocupacional, com apoio psicológico e médico;
- Reorganização das atribuições e cargas de trabalho, reduzindo a sobrecarga;
- Instituição de portarias de mérito e cartas de reconhecimento funcional;
- Criação de uma coordenação ou diretoria de Gestão de pessoas em cada campus;
- Elaboração de cartilhas institucionais com apresentação das demandas e atribuições de cada setor.

A Rodada Final, quando analisada com os resultados do questionário e dos eixos temáticos do grupo focal, evidencia a urgência de transformar diagnósticos em ações institucionais permanentes de Qualidade de Vida no Trabalho. As propostas apresentadas pelos servidores refletem diretamente as fragilidades identificadas ao longo da pesquisa, reforçando a necessidade de uma gestão participativa e humanizada. Conforme destaca Limongi-França (2016), programas estruturados de QVT, construídos a partir da escuta dos trabalhadores, tendem a produzir impactos positivos tanto no bem-estar quanto na eficiência organizacional, fortalecendo a legitimidade das ações propostas neste estudo.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa teve como objetivo central analisar, sob a perspectiva dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), quais ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podem ser promovidas pela instituição. A investigação fundamentou-se em referenciais teóricos sobre QVT e no marco legal vigente, incluindo a Lei nº 14.681/2023, que institui a Política Nacional de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, e a Resolução nº 107/2024 do IFAP, que estabelece a Política de Promoção à Saúde e QVT na instituição.

A metodologia adotada consistiu na aplicação de questionário estruturado, dividido em quatro dimensões (biológica, psicológica, social e organizacional), além da realização de grupo focal organizado em seis eixos temáticos, articulados às dimensões avaliadas. Essa combinação metodológica possibilitou compreender com profundidade a percepção dos servidores acerca de suas condições laborais e do bem-estar institucional, evidenciando um panorama robusto sobre a realidade vivenciada no Campus Macapá.

As quatro dimensões investigadas revelaram percepções complementares e interdependentes referentes às condições de trabalho e à saúde ocupacional dos servidores. Na dimensão biológica, observou-se preocupação com ergonomia inadequada, ausência de programas preventivos de saúde e falta de espaços apropriados para descanso. Tais questões foram reforçadas no grupo focal, com destaque para a necessidade de ginástica laboral, acompanhamento médico periódico e melhorias estruturais.

Na dimensão psicológica, os dados apontaram sobrecarga emocional, esgotamento e sentimento de desvalorização. O grupo focal evidenciou a importância de espaços de escuta ativa, feedbacks institucionais e ações que promovam reconhecimento e motivação.

Na dimensão social, identificaram-se relações interpessoais moderadamente satisfatórias, porém com demanda por maior integração, convivência e cooperação. Os participantes ressaltaram o impacto positivo de eventos institucionais, espaços de convivência e iniciativas de socialização.

Na dimensão organizacional, emergiram lacunas em comunicação interna, reconhecimento profissional, infraestrutura, participação na gestão e clareza sobre atribuições. Esses aspectos foram aprofundados no grupo focal, que destacou a necessidade de melhorias estruturais, políticas de valorização e avanços na gestão participativa. A convergência entre instrumentos evidencia desafios multifatoriais que exigem ações integradas, planejamento sistêmico e compromisso institucional contínuo.

Este estudo oferece subsídios fundamentais para formulação e aprimoramento de políticas de QVT no IFAP, apresentando evidências empíricas e perspectivas dos servidores acerca das demandas mais prementes. Os resultados demonstram que a participação ativa dos trabalhadores é determinante para o êxito das políticas institucionais, reforçando a relevância de processos de gestão colaborativos, transparentes e dialógicos.

Do ponto de vista prático, os resultados fornecem subsídios para que a gestão institucional elabore um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho alinhado às reais demandas dos TAEs, capaz de promover saúde, valorização e engajamento, entre as contribuições mais relevantes estão a identificação de aspectos críticos, como a necessidade de infraestrutura adequada, fortalecimento das relações interpessoais, reconhecimento profissional, promoção da saúde mental e física, e ampliação das oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

O estudo também demonstra que a participação ativa dos servidores no diagnóstico e proposição de ações é um fator determinante para o sucesso de políticas institucionais de QVT, o grupo focal revelou que, quando os servidores se percebem ouvidos, tendem a apresentar maior comprometimento e disposição para contribuir com soluções conjuntas, fortalecendo o sentimento de pertencimento e confiança na gestão.

Com base nas evidências coletadas, propõe-se a implantação de um Programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho estruturado em quatro eixos estratégicos:

- Saúde e bem-estar com a criação de programas de acompanhamento médico, psicológico e ergonômico, incentivo à prática regular de atividades físicas e oferta de ginástica laboral;
- Infraestrutura e ambiente físico adequação dos espaços de trabalho com foco em conforto, segurança e acessibilidade, melhoria da climatização, iluminação e mobiliário e criação de áreas de convivência;
- Valorização e desenvolvimento profissional com o fortalecimento das políticas de capacitação continuada, ampliação de oportunidades de progressão funcional e reconhecimento por mérito, além de incentivos a projetos de inovação e boas práticas;
- Gestão participativa e comunicação com a promoção de espaços de escuta e diálogo entre gestores e servidores, aprimoramento dos canais de comunicação interna e estímulo à participação dos TAEs nos processos decisórios e nas comissões institucionais.

Essas ações convergem com as demandas expressas tanto no questionário quanto no grupo focal, e se mostram viáveis dentro da estrutura institucional do IFAP, especialmente se forem implementadas de forma contínua e avaliadas periodicamente.

Entre as limitações deste estudo, destaca-se o recorte amostral restrito ao Campus Macapá, o que limita a generalização dos resultados para outros campi do IFAP, no entanto, os achados constituem uma base sólida para futuras pesquisas que possam abranger outras unidades da instituição e ampliar a compreensão da QVT em diferentes contextos regionais e administrativos.

Como perspectiva futura, recomenda-se a institucionalização de mecanismos permanentes de diagnóstico e acompanhamento da QVT, integrando indicadores objetivos e subjetivos, além de avaliações periódicas de satisfação e bem-estar, sugere-se, ainda, a ampliação das discussões sobre qualidade de vida no trabalho para os diferentes segmentos da comunidade acadêmica, fortalecendo uma cultura organizacional voltada ao cuidado, à valorização humana e à sustentabilidade das relações laborais.

A Qualidade de Vida no Trabalho no IFAP, especialmente entre os TAEs, é um fator estratégico para a consolidação de uma gestão pública mais humanizada, eficiente e participativa, a convergência dos resultados do questionário e do grupo focal demonstra que investir na QVT significa investir na saúde institucional, na produtividade e, sobretudo, na valorização das pessoas que sustentam a missão educacional do Instituto Federal do Amapá.

A análise realizada demonstra que a Qualidade de Vida no Trabalho dentro do IFAP, embora apresente alguns pontos de avanço, ainda carece de ações consistentes e sistematizadas que atendam de maneira integral às necessidades dos servidores Técnico Administrativos, priorizando um alinhamento das práticas institucionais com a legislação vigente e com a Política de Promoção da Saúde e QVT aprovada pela própria instituição, de modo a transformar os resultados da pesquisa em orientações práticas para a gestão.

Cabe ressaltar que a promoção da QVT não deve ser compreendida apenas como responsabilidade administrativa, mas como investimento estratégico, capaz de fortalecer o engajamento, a motivação e a produtividade dos servidores, instituições que cuidam de seus trabalhadores também fortalecem seu papel social e ampliam sua legitimidade junto à sociedade.

Em síntese, conclui-se que a qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFAP ainda se encontra em construção, com desafios a serem enfrentados, mas também com oportunidades de melhoria já delineadas, a instituição, ao acolher as demandas apresentadas pelos próprios trabalhadores, poderá avançar significativamente na construção de um ambiente laboral mais saudável, inclusivo e produtivo, consolidando sua função social e fortalecendo a valorização de seus profissionais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. M., LIMONGI-FRANÇA, A. C., & STEFANO, S. R. **Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional: Um Estudo com Servidores Públicos Municipal**. Revista Capital Científico - Eletrônica, 17(3), 93-108, 2019.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: SP, Editora e Livraria brasileira, 1986.

ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. INTERFACEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, 2011.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

ARAÚJO, P. C. D. *et al.* Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no Estado do Amazonas. **Gestão e Sociedade**, [S. l.], v. 9, n. 23, p. 961-976, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.

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

BRASIL. **Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Diário Oficial da União, Edição: 179, Seção: 1, Página: 6, em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Brasília, DF, 1990.

CAMPOS, N. M. D. et al. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense: um compromisso social**. Em: Colóquio Internacional De Gestão Universitária, 2016, Arequipa. XVI Colóquio Internacional de Gestão Universitária. Arequipa: [s. n.], 2016.

CARDOSO, R. da S. **Estratégias e desafios enfrentados pelas organizações na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**. Unisul, Maringá, 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/11783>. Acesso em: 10 jul. 2024.

DAY, H.; JANKEY, S.G. **Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life**. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996.

DIEL, G. G.; PIZOLOTTO, M. F. **O sentido do trabalho: a percepção das diferentes gerações do município de crissiumal** – RS. Salão do Conhecimento. 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/7344>>. Acesso em: 05 de nov. de 2023.

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

FARQUHAR, M. **Definitions of quality of life: a taxonomy**. Journal of Advanced Nursing, Oxford, v.22, n.3, p.502-8, 1995.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário: trabalho e tecnologia** (pp. 219-222). Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

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

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. **A visão de prazer e sofrimento da Psicodinâmica do Trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho – breve reflexão**. XXXIII Encontro nacional de Engenharia de Produção. 2013. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/494/1/Figueiredo%2c%20Jussara-A%20visao%20d%20prazer-Evento-2013.pdf>>. Acesso em: 05 de nov. de 2023.

GARCEZ, Livia; ANTUNES, Christianne B. L.; ZARIFE, Pricila S. **Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira**. *Revista Interdisciplinar de Psicologia e Promoção da Saúde - Aletheia*, 2018.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar-abr. 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCggnC/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 25 out. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILL, T.M.; FEINSTEIN, A.R. **A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements**. Journal of the American Medical Association, Chicago, v.272, n.8, p.619-26, 1994.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HIPÓLITO, M. C. V. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção**. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 70, n. 1, p. 189–197, 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ. **Resolução nº 107 de 10 de outubro de 2024**. Aprova a Política de Promoção à Saúde (PPS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP. Macapá, AP, 2024.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. a. D.; LEMOS, R. B. **Quality of working life: parameters and evaluation in the public service**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 20, n. 3, p. eRAMG190134, 2019.

LEÇA, G. S. A. **O poder da qualidade de vida no trabalho e sua consequência na produtividade do empregado**. 2020. 48f. Monografia (Pós-graduação) - Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2020.

LIMA, F. B. **Stress, qualidade de vida, prazer e sofrimento no trabalho de call center**. [Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação em Psicologia]. 2004. Disponível em: <<http://tede.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br:8080/jspui/bitstream/tede/188/1/dissertacaocompleta.pdf>>. Acesso em: 01 de nov de 2023.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIRIO, A. B. et al. **Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas diferentes gerações**. Gestão & Regionalidade, [s. l.], v. 36, n. 107, 2020.

MACHADO, Wagner L; BANDEIRA, Denise R. **Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos**. Estudos de Psicologia, Campinas, 2012.

MAGANHOTO, A. M. dos S.; ARAGÃO, A. de S.; BRANDÃO, T. P. **Qualidade de vida (do)no trabalho de profissionais da atenção primária em saúde: um estudo com o TQWL-42 e de entrevistas**. Revista de Enfermagem UFPE on line, Pernambuco, v. 16, n. 1, 2022.

MARANHÃO, M. L.; SÁ, M. A. D. de. **Cultura organizacional e práticas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de múltiplos casos em palcos organizacionais de restaurantes do Recife -PE**. Revista de Carreiras e Pessoas, [s. l.], v. 9, n. 2, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39295>. Acesso em: 10 jul. 2024.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Qualidade de vida em 5 passo**. 2013. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html. Acesso em 01 jan 2023.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho**. Avaliação Psicológica, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, p. 11-27, 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027183004.pdf>. Acesso em: 01 set. 2023.

PEREIRA, Andréa Renê. **Evolução do Trabalho e o trabalho em tempos globalizados.** Portal Estudos do Trabalho, Artigo, 2021 Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/andrearenepereira.pdf>. Acesso: 15 jan 2024.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações.** Revista Interface Tecnológica, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 219–231, 2020.

PILATTI, Luiz Alberto. **Qualidade de Vida e Trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento.** In: VILARTA, Roberto *et al.* (org.). Campinas: IPES, 2007.

PRADO, Vaner José do; ALVES, Bárbara Carole Passos. **Reflexões sobre a Escola das Relações Humanas (ERH) e as pesquisas de Hawthorne: visões críticas e contribuições.** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (Anpad), 35., 4-7 set. 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Anpad, 2011.

PRODANOV, Cleber C. & FREITAS, Ernani C. de. **Metodologia do trabalho científico. Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2.ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

QUEIROZ, F. L. V. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte.** 2014 130 f. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido, 2014. VENSION, A. B. S., et al. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Revista ADM UFSM, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, set, 2023.

RENEWICK, R.; BROWN, I. **The center for health promotion's conceptual approach to quality of life.** In: RENEWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTIN, S. **Cultura corporal e qualidade de vida.** Kinesis, Santa Maria, v.27, p.116-86, 2002.

SANTOS, R. O. dos. **A relação homem-trabalho: uma análise sobre o impacto na qualidade de vida.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, [s. l.], v. 14, n. 1, p. 50–72, 2020.

SANTOS, José Rui; HENRIQUES, Susana. **Inquérito por questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos.** 2021.

SAMPAIO, J. O Maslow desconhecido: **uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação.** São Paulo, RAUSP, v. 44, n. 1, jan-mar 2009

SCARTEZZINI, J. RISSI, V. **Fatores de sofrimento no trabalho em empresas familiares. Mostra de iniciação científica da IMED.** 2018. Disponível em: <<https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/xiimic/paper/view/1122>>. Acesso em: 01 de nov. de 2023.

SILVA, A. Q. **Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira: A percepção dos trabalhadores como premissa para mudanças no contexto organizacional.** Brasília. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/22721>. Acesso em: 01 set. 2023.

SILVA, Marcelo J. S.; SCHRAIBER, Lilia B.; MOTA, André. **O conceito de saúde na Saúde Coletiva: contribuições a partir da crítica social e histórica da produção científica.** Physis: Revista de Saúde Coletiva, v. 29, p. e290102, 2019.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, Shane J. **Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas.** Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOUSA, C. V.; COSTA, P. B. **Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo de caso com profissionais da enfermagem de um hospital privado de Belo Horizonte.** Revista de Administração do UNIFATEA. v. 14. n. 14. 2017. Disponível em: <<http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/769/781>>. Acesso em: 01 de nov. de 2023.

SOUZA, L. K. **Recomendações para a Realização de Grupos Focais na Pesquisa Qualitativa.** PSI UNISC. 2020.

TANI, G. **Esporte, educação e qualidade de vida.** In: MOREIRA, W.W.; SIMÕES, R. (Orgs.). **Esporte como fator de qualidade de vida.** Piracicaba: UNIMEP, 2002.

TAKEDA, F.; VERGARA, L. G. L.; MORO, A. R. P. **Avaliação da percepção de indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho em um abatedouro de frangos.** Revista Produção Online, v. 17, n. 2, p. 440-462, 2017.

TAVARES BENETTI, L. & FERREIRA DE ARAÚJO, A. (2008). **As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista.** Revista Científica Eletrônica De Ciências Contábeis, XI, 11. Recuperado 13/02/2009, no World Wide Web: <http://www.revista.inf.br/contabeis/pages/artigos/cc-edic11-anoVIart04.pdf>.

TAUSCH, A. P.; MENOLD, N. **Methodological Aspects of Focus Groups in Health Research: Results of Qualitative Interviews With Focus Group Moderators.** Glob Qual Nurs Res., Thousand Oaks, v. 3,p. 1-14, mar. 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa; Piccinin, Valmíria. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v. 19. n. especial, 2007.

TODESCHINI, R; FERREIRA, M. C. **Olhar de dirigentes sindicais sobre qualidade de vida no trabalho e mal-estar no trabalho.** Estudos de Psicologia, Natal, v. 18, n. 2, p. 241 - 247, 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/epsic/a/gGKMfFLHBYddSG7t5PkW7FN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 set. 2023.

TOSTES, M. V. et al. **“Mental distress of public school teachers”**. Saúde em Debate, vol. 42, 2018.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001

WALTON, R.E. (1973) **Quality of working life: what is it?** Sloan Management, 15(1), 11-21.

WHOQOL Group. **The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL)**. In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). Quality of life assessment: international perspectives. Heidelberg: Springer, 1994.

WILDEMUTH, B. M. **Post-positivism research: two examples of methodological pluralism**. Library Quarterly, v. 63, n. 4, p. 450-468, 1993. Disponível em: <<https://eric.ed.gov/?id=EJ471252>>. Acesso em: 25 out. 2023.

ANEXOS I - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - AÇÕES PARA UM MELHOR BEM-ESTAR NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ - IFAP.

Prezado Servidor (a),

Este questionário tem a finalidade de formar uma base de dados para a Dissertação de Mestrado do Programa de

Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), cuja a pesquisa está voltada para qualidade de vida no trabalho e tem como principal objetivo conhecer a satisfação dos técnicos administrativos do *Campus* Macapá do IFAP em relação as ações de qualidade de vida no trabalho que podem ser oferecidas.

Encarecidamente pedimos uns minutos do seu escasso tempo, pois dependemos da sua colaboração para que os objetivos da pesquisa sejam alcançados. Em caso de dúvida, disponibilizamos o e-mail: alexandre.cunha@ifap.edu.br, para eventuais esclarecimentos.

Asseguramos o sigilo e o anonimato das informações aqui prestadas. Desde já agradecemos a sua valiosa colaboração!

Mestrando: Alexandre Rufino Cunha

Professor Orientador: Dr. Paulo Lourenço Domingues Júnior

* Indica uma pergunta obrigatória

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

Marcar apenas uma oval.

☐

Abrir o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Pular para a seção 2 (TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE))

☐

Não aceito

Pular para a seção 2 (TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE))

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Esclarecimento

TERMO

DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado (a) em participar da pesquisa **“QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - AÇÕES PARA UM MELHOR BEM-ESTAR NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ – IFAP”**, porque é um Servidor Técnico-Administrativo em educação do *Campus* Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP).

Registro de aprovação:

A pesquisa objetiva: Propor Ações de Qualidade de Vida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP em atendimento a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023 que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação com o principal intuito de instituir ações de Qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Coleta de dados o procedimento adotado será a aplicação de um questionário on-line para obtenção de informações referentes ao tema em questão, onde serão analisados nos softwares Microsoft Excel e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para a organização, mensuração e realização dos testes desejado no formato de um censo.

RISCOS: Os riscos associados à pesquisa são mínimos, que alguns participantes possam sentir ao revisar experiências de mal-estar proporcionadas no ambiente de trabalho, os participantes só terão que opinar sobre ações que possam promover bem estar no ambiente de trabalho.

Os procedimentos adotados pelo pesquisador obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016 - Conselho Nacional de Saúde CONSEP.

Benefício: Ao participar desta pesquisa, o (a) Sr. (Sr.^a) não terá nenhum benefício financeiro, sendo a participação voluntária, caso acredite no benefício da proposta para a sociedade. Entretanto, esperamos que este estudo possa contribuir para compreender os quais ações de qualidade de vida devem ser propostas pelo instituto para um melhor bem estar dos servidores.

A utilização de uso de imagem/fotografia, vídeo e/ou depoimento: Depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de imagem, vídeo e/ou depoimento, por meio do presente termo, autorizo o registro e uso de imagem/fotografia, vídeo e/ou depoimento que se façam necessários.

Produto: Ao final desta pesquisa, será produzido relatório técnico a ser apresentado aos servidores e a gestão da instituição, objetivando mostra para a instituição, na visão dos servidores técnicos administrativos, quais ações de qualidade de vida podem ser implementadas para proporcionar um melhor bem-estar na vida desses servidores.

Responsável geral: Tendo como coordenação responsável pela condução da coleta e análise dos dados o mestrando Alexandre Rufino Cunha, Técnico-Administrativo em Educação do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amapá -IFAP. Contato: alexandre.cunha@ifap.edu.br, telefone (96) 98112-8931, podendo ser contacto a qualquer momento para esclarecimentos.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre esta pesquisa, entre em contato com: O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP, em funcionamento na Universidade do Estado do Amapá - UEAP, (Endereço: Rua Tiradentes, 284, Centro, CEP: 68900-098, Macapá/AP. E-mail: cep@ueap.edu.br.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Consentimento após o esclarecimento

Ciente do que foi exposto, concordando em participar da pesquisa, eu, Técnico-Administrativo em Educação do Campus Macapá do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), registro a minha autorização abaixo.

2. Você consente participar da pesquisa?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Eu consinto participar da pesquisa *Pular para a pergunta 3*
- ☐ Não concordo

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

3. Qual o seu endereço de e-mail? *

Seu endereço de e-mail é importante para validarmos o seu consentimento e enviarmos os resultados da pesquisa após o termino.

QUESTIONÁRIO

Atribua notas de 1 a 7, Marque a opção, de modo que expresse a sua SATISFAÇÃO com a qualidade das ações da instituição para a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Legenda:

1 2 3 4 5 6 7

- 1 = a Totalmente insatisfeito;
- 2 a 3 = insatisfeito;
- 4 = Neutro;
- 5 a 6 = satisfeito;
- 7 = Totalmente satisfeito;
- NT: a ação não existe na instituição ou não se aplica.

BLOCO I – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1. ASPECTOS BIOLÓGICOS

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

4. 1.1 Palestras e eventos que promovam a saúde no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

5. 1.2 Ações que promovam o controle dos riscos ergonômicos e ambientais *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

6. 1.3 Atendimento aos problemas de saúde do servidor *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

7. 1.4 Oportunidade de realizar ginástica laboral *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

8. 1.5 Disponibilização de plano de saúde pela instituição *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

9. 1.6 Refeitório/restaurante do ambiente de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

10. 1.7 O estado geral de saúde dos colegas e superiores *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

11. 1.8 Convênios com academias e farmácias *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

12. 1.9 Ambulatório multiprofissional *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

BLOCO I – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**2. ASPECTOS PSICOLÓGICOS**

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

13. 2.1 Critérios para processos de contratação e comissionamento *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

14. 2.2 Forma de avaliação de desempenho do meu trabalh

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

15. 2.3 Clima de companheirismo entre as pessoas *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

16. 2.4 Salário adequado ao trabalho realizado *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

17. 2.5 Ausência de interferência na vida pessoal – não levar trabalho para casa *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

18. 2.6 Segurança no emprego – estabilidade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

19. 2.7 Horário de trabalho adequado *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

BLOCO I – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**3. ASPECTOS SOCIAIS**

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

20. 3.1 Oportunidade para distração (práticas esportivas, lazer, eventos, hobbies, etc.)

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

21. 3.2 Atendimento aos filhos (creche, escola, plano de saúde) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

22. 3.3 Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, capacitações, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

23. 3.4 Eventos de confraternizações entre os servidores (por exemplo: festa de final de ano, aniversários, cafés) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

24. 3.5 Possibilidade de interação entre a família e a instituição que trabalha *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 7
☐ NT

BLOCO I – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

4. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS

Marque o seu grau de satisfação em relação a cada um dos itens abaixo:

25. 4.1 Imagem que os funcionários têm da instituição *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 7
☐ NT

26. 4.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

27. 4.3 Melhorias no processo de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

28. 4.4 Uso de novas tecnologias *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

29. 4.5 Oportunidade de participar de processos de tomada de decisões *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

30. 4.6 Qualidade dos procedimentos administrativos visando a redução da burocracia *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 7
☐ NT

31. 4.7 Ações de valorização do servidor *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 7
☐ NT

32. 4.8 Plano de cargos carreira e salários *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

33. 4.9 SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

34. 4.10 Aspecto social do trabalho desenvolvido *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ NT

BLOCO II – DADOS GERAIS

35. 1.1 Gênero: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

36. 1.2 Regime de Contratação: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Cargo em Comissão
- ☐ Concurso Público

37. 1.3 Ano de Nascimento: *

38. 1.4 Cargo/Função: *

39. 1.5 Estado Civil: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a)/União Estável
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Outro: _____

40. 1.6 Quantos filhos você tem? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nenhum
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Outro: _____

41. 1.7 Escolaridade: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino fundamental
- ☐ Ensino médio
- ☐ Ensino superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado/Doutorado

42. 1.8 Faixa salarial: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 1.600,00
- ☐ de 1.601,00 a 1.900,00
- ☐ de 1.901,00 a 2.400,00
- ☐ de 2.401,00 a 4.100,00
- ☐ de 4.101,00 a 6.000,00
- ☐ Opção 6.001,00 a 8.000,00
- ☐ Acima de 8.000,00

43. 1.9 Tempo que esta na Instituição (IFAP): *

44. 1.10 Tempo que está no cargo atual: *

45. 1.11 Carga horária semanal no serviço público: *

46. 1.12 Horas semanais de descanso: *

Obrigado pela Participação!

ANEXOS II - LEI Nº 14.681, DE 18 DE SETEMBRO DE 2023**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

Publicado em: 19/09/2023 | Edição: 179 | Seção: 1 | Página: 6

Órgão: Ato do Poder Legislativo

LEI Nº 14.681, DE 18 DE SETEMBRO DE 2023

Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no exercício do cargo de **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a criação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, considerada a necessidade de desenvolver ações direcionadas para a atenção à saúde integral e a prevenção ao adoecimento, bem como de estimular práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável, humanizada e duradoura.

Art. 2º Para fins da aplicação desta Lei, consideram-se:

I - qualidade de vida no trabalho: conjunto de normas, diretrizes e práticas que integram as condições, a organização, os processos de trabalho, as práticas de gestão e as relações socioprofissionais, com a finalidade de alinhar as necessidades e o bem-estar dos servidores à missão institucional;

II - bem-estar no trabalho: a percepção de emoções positivas e o sentimento de satisfação do trabalhador com relação à organização e às condições de trabalho, às práticas de gestão, ao envolvimento afetivo com o desenvolvimento de suas tarefas e às possibilidades de reconhecimento simbólico;

III - saúde integral: visão integrada do trabalhador como um ser biopsicossocial, com demandas nas diversas áreas da vida, incluída a do trabalho;

IV - valorização do profissional da educação: em consonância com o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, reconhecimento institucional, por meio da implementação de condições ambientais e relacionais, que contribui para a realização profissional, o aprimoramento das relações socioprofissionais e a ampliação das competências profissionais.

Art. 3º A Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação será baseada na promoção da saúde integral, no desenvolvimento pessoal e profissional, nas práticas de gestão, nas ações de qualidade de vida no trabalho e na promoção de vivências de bem-estar.

CAPÍTULO II**DAS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

Art. 4º São diretrizes da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação:

I - estabelecimento de relações interpessoais no trabalho com foco na mediação e na harmonia entre o profissional e seus pares e entre o profissional e seus superiores e subordinados;

II - engajamento dos trabalhadores da instituição com foco no planejamento participativo e em ações direcionadas e integradas que visem à contínua melhoria das condições de trabalho, por meio de práticas de gestão e de relações de trabalho harmônicas;

III - implementação de medidas de proteção à saúde integral e de orientação quanto aos protocolos a serem adotados no caso de riscos e de agravos que possam comprometer a saúde dos profissionais da educação;

IV - viabilização de ações de educação permanente que visem à promoção da saúde e à prevenção ao adoecimento no trabalho dos profissionais da educação;

V - promoção de ações educativas e de formação que possibilitem aos trabalhadores a reflexão e a consciência crítica a respeito da responsabilidade social, ética e ambiental;

VI - promoção do desenvolvimento de competências individuais e organizacionais por meio de atividades de capacitação e qualificação que possibilitem o desenvolvimento pessoal e profissional;

VII - estabelecimento de plano organizacional que desenvolva ações para educação e para inclusão social dos trabalhadores com deficiência e que lhes garanta as condições de trabalho essenciais às necessidades laborais;

VIII - estímulo ao equilíbrio entre as atividades profissionais, os cuidados com a saúde e a vida pessoal dos trabalhadores;

IX - estímulo ao desenvolvimento contínuo do aprendizado; e

X - promoção da troca de experiências pedagógicas entre os profissionais da educação, inclusive mediante programas de mentoria profissional para os novos profissionais da educação.

Parágrafo único. As diretrizes da política de que trata este artigo deverão ser desenvolvidas por meio de planos de qualidade de vida no trabalho que tenham o objetivo de melhorar o clima organizacional, mediante participação ativa e escuta dos profissionais da educação em perspectiva preventiva, na qual a produtividade seja resultante do sentido humano do trabalho, das experiências de bem-estar, da promoção da saúde e da segurança nos espaços institucionais.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS E DA ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE BEM-ESTAR, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 5º São objetivos da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação:

I - promover a saúde integral por meio de ações que potencializem os fatores de proteção organizacionais, pessoais e sociais para o aumento do bem-estar, da saúde, da qualidade de vida e da produtividade, considerados as condições, os processos, os contextos de trabalho, o perfil e as necessidades específicas dos profissionais da educação, bem como o número de jornadas laborais efetivamente realizadas, em casa e no trabalho, e a adequação da carga horária e do número de alunos em sala de aula;

II - reduzir os índices de falta ao trabalho, absenteísmo, e de baixo desempenho decorrente de problemas físicos ou emocionais, presenteísmo, mediante a construção de estratégias de enfrentamento coletivo desses fenômenos, considerados os diversos agentes envolvidos e o combate às causas do adoecimento;

III - fomentar a formação continuada com vistas à valorização do trabalhador na perspectiva da promoção da saúde e do aperfeiçoamento das suas competências pessoais e profissionais;

IV - promover a autonomia e a participação ativa por meio da melhoria do clima organizacional e dos processos de trabalho, com vistas a incentivar a corresponsabilidade, o envolvimento, a autonomia, a criatividade e a inovação;

V - estabelecer a importância do bem-estar no ambiente laboral, do lazer e da vida social, mediante vivências caracterizadas, entre outras, por experiências lúdicas, culturais, esportivas e práticas integrativas de saúde; e

VI - considerar as diretrizes, os objetivos, as metas e as estratégias de implementação da Política para assegurar o cumprimento dos planos nacionais, estaduais, distritais e municipais de educação.

Art. 6º Os planos direcionados para o cumprimento das diretrizes e dos objetivos de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho e de valorização dos profissionais da educação, baseados na Política de que trata esta Lei, serão optativos para as instituições privadas e deverão ser elaborados periodicamente, em regime de colaboração, pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, no prazo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Lei.

§ 1º Os planos a que se refere o **caput** deste artigo deverão ser regularmente elaborados e publicados no prazo de até 6 (seis) meses após a posse do respectivo chefe do Poder Executivo.

§ 2º Com o propósito de mensurar os resultados e os impactos no clima organizacional e nas vivências laborais, os planos a que se refere o **caput** deste artigo deverão conter:

I - indicadores de gestão e instrumentos de avaliação das metas pactuadas;

II - atualização anual dos indicadores e publicação de relatório de avaliação de metas ao final da gestão do respectivo chefe do Poder Executivo; e

III - acompanhamento de dados referentes a absenteísmo, a readaptação funcional e a acidentes de trabalho, entre outros indicadores.

§ 3º Os planos a que se refere o **caput** deste artigo e os dados que basearam a elaboração deles deverão ser mantidos em formato interoperável e estruturado para o uso compartilhado, com vistas à execução de políticas públicas, à prestação de serviços públicos, à descentralização da atividade pública e à disseminação e ao acesso das informações pelo público em geral, em consonância com as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 7º O descumprimento das orientações previstas nesta Lei ensejará ação civil pública, nos termos da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 18 de setembro de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO

Camilo Sobreira de Santana

Flávio Dino de Castro e Costa

Swedenberger do Nascimento Barbosa

Francisco Macena da Silva

ANEXOS III – RESOLUÇÃO 107/2024 - CONSUP/RE/IFAP – APROVA A POLÍTICA DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO IFAP



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ
Conselho Superior

RESOLUÇÃO 107/2024 - CONSUP/RE/IFAP

Aprova a Política de Promoção à Saúde (PPS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ - IFAP, no uso de suas atribuições legais e regimentais, considerando o que consta no processo nº 23228.001892.2024-82 e as deliberações na 66ª reunião ordinária virtual do Conselho Superior, realizada no dia 10 de outubro de 2024,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a Política de Promoção à Saúde (PPS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP.

Art. 2º Esta resolução entrar em vigor a partir da data de sua publicação.

Documento assinado eletronicamente por:

■ Romaro Antonio Silva, REITOR - CD1001 - RE, em 14/10/2024 11:49:37.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 14/10/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifap.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 104741

Código de Autenticação: 2df9bc230a





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Política de Promoção à saúde e qualidade de vida no Trabalho - IFAP

A Política de Promoção à Saúde (PPS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP é um preceito institucional de gestão organizacional expresso em conceitos, fundamentos e princípios que objetivam orientar a elaboração de projetos e atividades de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho destinados aos servidores e colaboradores de modo a promover o bem-estar no ambiente de trabalho e contribuir para a efetividade da função social da instituição.

São objetivos dessa política:

I - Objetivo geral:

Orientar a elaboração de projetos e atividades de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, destinado a servidores e colaboradores, de modo a promover o bem estar no ambiente de trabalho e contribuir para a qualidade dos serviços prestados pela instituição.

II - Objetivos específicos:

Estimular o estilo de vida saudável e a qualidade de vida dos servidores e colaboradores;

Incentivar o autodesenvolvimento dentro e fora do ambiente de trabalho, considerando os diversos aspectos que compõem a integralidade do ser humano;

Aumentar a produtividade, eficiência e segurança no ambiente de trabalho;

Aumentar a satisfação, motivação e bem-estar dos servidores e colaboradores do Ifap;

Proporcionar melhorias de infraestrutura, equipamentos, materiais e posto de trabalho no ambiente laboral;

Promover gestão participativa e ações para integração dos diversos setores.

Para fins desta política, considera-se:

Qualidade de vida no trabalho (QVT): é o exercício da atividade profissional, com satisfação, de forma efetiva, participativa e reconhecida; num ambiente com condições adequadas e através de uma organização que possibilite a divisão justa de responsabilidades e boas relações com os pares e chefia; contribuindo para a manutenção da saúde física e mental de servidores e colaboradores.

Humanização do trabalho: é a aplicação da noção de justiça, respeito, ética, valorização do capital humano, condições de trabalho adequadas e bem coletivo que contribuem para a produtividade e melhorias do convívio social no ambiente de trabalho. A empresa/instituição é humanizada quando prioriza cuidados com o bem-estar de seus servidores e colaboradores e do ambiente. Não maximiza apenas resultados, mas sim visa à construção de relações justas, democráticas e que oportuniza maior desenvolvimento aos profissionais.

Bem-estar no Trabalho: pode ser compreendido como a prevalência de emoções positivas no trabalho e na percepção da pessoa de que ele expressa e desenvolve suas habilidades e potenciais, avançando no alcance de suas metas de vida a partir do seu trabalho. É um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização. Corresponde à percepção individual de satisfação com a vida e o balanço entre experiências emocionais positivas e negativas, integrado por três componentes:

- a) satisfação no trabalho;
- b) envolvimento com o trabalho;
- c) comprometimento organizacional efetivo.

Políticas Organizacionais: são guias que orientam e direcionam as ações para o atingimento das metas e objetivos estabelecidos pela organização. São orientações formais que facilitam e servem de base para a tomada de decisões em qualquer nível organizacional da Instituição. No âmbito do IFAP, suas políticas estão expressas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Saúde: é um conceito positivo determinado por múltiplas dimensões que envolvem recursos pessoais, sociais, institucionais, capacidades físicas, psicológicas e emocionais que, de modo global, constitui fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do sujeito. Assim, a saúde deve ser vista como um recurso para a vida, e não como objetivo de viver.

Promoção à Saúde: é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

Segurança do Trabalho: é o conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Ergonomia: é a ciência que estuda as adaptações do trabalho para que os funcionários possam desenvolver as atividades de maneira segura e eficiente. Para isso, são considerados fatores como características físicas, fisiológicas e psicossociais dos trabalhadores e do ambiente de trabalho.

Para fins desta Política, consideram-se como documentos normativos e base legal:

Art. 7º da Constituição Federal - Descreve os direitos sociais dos trabalhadores e traz disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional e o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais de prevenção, proteção e indenização com relação às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

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

Portaria 1261/2010 - Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores.

Decreto 7602/2011 - Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST).

Portaria 03/2013 - Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Lei 14.681/2023 - Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.

Plano de Desenvolvimento do IFAP (PDI 2024-2028) - Tem como objetivo estratégico no item nº 7.7 do plano de gestão de pessoas, a promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, a partir de ações que produzam impacto positivo na saúde e qualidade de vida dos servidores, a ser desenvolvida pela PROGEP.

Princípios Institucionais

I - Qualidade de Vida no Trabalho como um compromisso institucional contínuo e tarefa de todos os servidores e colaboradores.

II - Promoção de um ambiente seguro e com boas condições de desenvolvimento de trabalho, com vistas à redução da exposição e risco à saúde física e mental dos servidores e colaboradores.

III - Valorização e reconhecimento das contribuições dos servidores e colaboradores para a instituição.

IV - Interação entre os servidores, colaboradores e unidades da instituição.

V - Transparência na comunicação com a comunidade institucional.

VI - Aprimoramento permanente das relações socioprofissionais, proporcionando participação, respeito e cooperação entre os agentes envolvidos.

VII - Incentivo à participação dos servidores e colaboradores em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho dentro de sua carga horária de trabalho.

Responsabilidades

São responsáveis pela implementação e execução da PQVT-Ifap, a Reitoria através da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e as Diretorias Gerais das Unidades do Ifap sem prejuízo da participação de outros setores que atuem na área de qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, são responsáveis em âmbito institucional:

I – O Dirigente Máximo da Instituição, o Reitor, e os Dirigentes Máximos das Unidades do Ifap:

a) Apoiar e promover a PQVT, bem como as ações destinadas à melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores;

- b) Constituir Comissão (na reitoria e nos Campi) responsável por elaborar e sistematizar o Programa Anual de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, a ser desenvolvido por equipe multidisciplinar, composta por servidores docentes e técnico-administrativos. É imprescindível a participação de profissionais da área da saúde;
- c) Viabilizar os meios e recursos necessários para o cumprimento desta política;
- d) Estimular a participação de “novos talentos” nas atividades e ações associadas à qualidade de vida no trabalho dos colaboradores;
- e) Determinar carga horária semanal aos colaboradores participantes das ações e atividades específicas inerentes à política nas unidades do Ifap;
- f) Mediante disponibilidade de orçamento, viabilizar recursos para a implementação de medidas que promovam qualidade de vida no trabalho;
- g) Buscar cooperação técnica que assegure a implantação e a implementação das ações de qualidade de vida no trabalho.

II - A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) através do Setor de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (SEASST):

- a) Viabilizar capacitação aos colaboradores integrantes das comissões locais desta política;
- b) Acompanhar e garantir a execução da PQVT;
- c) Incentivar a participação dos colaboradores nos programas e projetos de qualidade de vida no trabalho.

À Chefia Imediata compete:

- I - Incentivar a participação dos servidores nas ações relacionadas ao Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, incentivando e viabilizando a participação de servidores e através da sua liberação por até duas horas semanais;
- II - Divulgar as ações sistêmicas e locais relacionadas ao Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, incentivando e viabilizando a participação de servidores e colaboradores.

À Comissão de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho compete:

- I - Elaborar e sistematizar o Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, a ser desenvolvido por equipe multidisciplinar com, no mínimo, dois representantes com formação na área da Saúde e um representante da área de Comunicação;
- II - Elaborar cronograma anual de ações de qualidade de vida;
- III - Desenvolver e fomentar ações e projetos sistêmicos de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, no âmbito do IFAP;

IV - Orientar as diretorias (ou setores/equipe por elas designadas) quanto à elaboração e execução dos projetos;

V - Divulgar as ações sistêmicas e locais relacionadas ao Programa de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, incentivando e viabilizando a participação de servidores e colaboradores.

Ao Servidor compete:

I - Participar das atividades propostas pelo programa e comunicar com antecedência mínima de um dia à sua chefia imediata;

II - Inscrever-se nas ações às quais deseja participar em acordo com os colegas do setor e chefia imediata, permitindo a participação de todos em ações diversas, sem prejudicar o funcionamento do setor;

III - Comprovar à chefia imediata sua participação nas atividades.

Disposições Finais

I - Os programas de saúde e qualidade de vida no âmbito o IFAP devem ser planejados e executados de acordo com as premissas desta Política de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.

II - As ações em qualidade de vida fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, de comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva dos servidores e colaboradores.

III - Os servidores e colaboradores do IFAP podem sugerir a inclusão de ações de saúde e qualidade de vida, preferencialmente, sendo contempladas no planejamento anual, assim como colaborar na execução da mesma.

IV - Esta Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho será revisada a cada dois anos, ou em prazo inferior caso haja necessidade.

Documento Digitalizado Público

MINUTA

Assunto: MINUTA

Assinado por: Patrícia Barbosa

Tipo do Documento: ANEXO

Situação: Finalizado

Nível de Acesso: Público

Tipo do Conferência: Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:

■ Patrícia Paranhos Barbosa, PRO-REITOR - CD0002 - PROGEP, em 18/09/2024 16:26:17.

Este documento foi armazenado no SUAP em 18/09/2024. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifap.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 113133

Código de Autenticação: 92f78d3b44



APÊNDICE I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado (a) em participar da pesquisa “**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - AÇÕES PARA UM MELHOR BEM-ESTAR NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ – IFAP**”, porque é um Servidor Técnico-Administrativo em educação do *Campus* Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP).

Registro de aprovação:

A pesquisa objetiva: Propor Ações de Qualidade de Vida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP em atendimento a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023 que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação com o principal intuito de instituir ações de Qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Coleta de dados: o procedimento adotado será a aplicação de um questionário on-line para obtenção de informações referentes ao tema em questão, onde serão analisados nos softwares Microsoft Excel e Statiscal Package for the Social Sciences (SPSS) para a organização, mensuração e realização dos testes desejado no formato de um censo.

RISCOS: Os riscos associados à pesquisa são mínimos, que alguns participantes possam sentir ao revisitar experiências de mal-estar proporcionadas no ambiente de trabalho, os participantes só terão que opinar sobre ações que possam promover bem estar no ambiente de trabalho.

Os procedimentos adotados pelo pesquisador obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016 - Conselho Nacional de Saúde CONSEP.

Benefício: Ao participar desta pesquisa, o (a) Sr. (Sr.ª) não terá nenhum benefício financeiro, sendo a participação voluntária, caso acredite no benefício da proposta para a sociedade.

Entretanto, esperamos que este estudo possa contribuir para compreender quais ações de qualidade de vida devem ser propostas pelo instituto para um melhor bem estar dos servidores.

A utilização de uso de imagem/fotografia, vídeo e/ou depoimento: Depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de imagem, vídeo e/ou depoimento, por meio do presente termo, autorizo o registro e uso de imagem/fotografia, vídeo e/ou depoimento que se façam necessários.

Produto: Ao final desta pesquisa, será produzido relatório técnico a ser apresentado aos servidores e a gestão da instituição, objetivando mostrar para a instituição, na visão dos servidores técnicos administrativos, quais ações de qualidade de vida podem ser implementadas para proporcionar um melhor bem-estar na vida desses servidores.

Responsável geral: Tendo como coordenação responsável pela condução da coleta e análise dos dados o mestrando Alexandre Rufino Cunha, Técnico-Administrativo em Educação do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amapá -IFAP. Contato: alexandre.cunha@ifap.edu.br, telefone (96) 98112-8931, podendo ser contacto a qualquer momento para esclarecimentos.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre esta pesquisa, entre em contato com: O Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP, em funcionamento na Universidade do Estado do Amapá - UEAP, (Endereço: Rua Tiradentes, 284, Centro, CEP: 68900-098, Macapá/AP. E-mail: cep@ueap.edu.br.

Ciente do que foi exposto, e concordando em participar da pesquisa, eu_____Técnico-Administrativo em Educação do Campus Macapá do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), registro a minha autorização abaixo.

Macapá-AP, _____ de _____ 2025.

APÊNDICE II - RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PROPPG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - PPGE
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - MPGE**

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

**PROPOSTA DE AÇÕES PARA IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE
QUALIDADE DE VIDA NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ (IFAP)**

**MACAPÁ
2025**



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PROPPG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - PPGE
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - MPGE

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

Organização: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

Organização Coparticipante: Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Amapá (IFAP)

Discente: Alexandre Rufino Cunha

Docente Orientador: Prof. Dr. Paulo Lourenço Domingues Júnior

Dissertação vinculada: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - Ações para um Melhor Bem-Estar no Instituto Federal do Amapá (IFAP).

Data da defesa: Setor beneficiado com o projeto de pesquisa, realizado no âmbito do programa de mestrado: Campus Macapá do Instituto Federal do Amapá (IFAP).

Classificação: Produção com médio teor inovativo (combinação de conhecimentos préestabelecidos).

PRODUTOS TÉCNICOS/TECNOLÓGICOS:

- ☐ Produtos de Intervenção ou Desenvolvimento (Inovação)
- ☐ Empresa ou organização social inovadora
- ☐ Processo, tecnologia e produto, materiais não patenteáveis
- ☒ Relatório técnico conclusivo
- ☐ Tecnologia Social
- ☐ Norma ou marco regulatório
- ☐ Patente
- ☐ Produtos/Processos em sigilo
- ☐ Software / Aplicativo
- ☐ Base de dados técnico- científica

PRODUTOS DE FORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E DIFUSÃO DO CONHECIMENTO:

- ☐ Curso para Formação Profissional
- ☒ Material didático
- ☐ Capacitações e Treinamentos
- ☐ Produto Bibliográfico ou audiovisual técnico/tecnológico



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PROPPG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - ICSA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - PPGE
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA - MPGE

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

Conexão com a Pesquisa:

Projeto de Pesquisa: Proposta de Ações para implementação de um Programa de Qualidade de vida no Instituto Federal do Amapá (IFAP)

Linha de Pesquisa vinculada à produção: Estratégias de Gestão de Pessoas, Liderança Organizacional e Relações de Trabalho.

Aplicabilidade (descrição da abrangência realizada): Este relatório descreve o produto final desenvolvido, como complemento à dissertação de mestrado profissional, para o ambiente organizacional do Instituto Federal do Amapá (IFAP). O estudo teve como objetivo Propor Ações de Qualidade de Vida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), usando a visão dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação com o principal intuito de contribuir com um melhor bem-estar, desses servidores, no ambiente de trabalho. o presente estudo pesquisou de forma quantitativa e descritiva, usando como aporte um formulário estruturado com o intuito de que os próprios Servidores Técnicos Administrativos da Educação, lotados no Campus Macapá da instituição definiram quais ações de qualidade de vida são necessárias para um melhor bem-estar no ambiente de trabalho, tendo como base na Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação com o principal intuito de instituir ações de Qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores da área da educação.

Replicabilidade: Este relatório propõe ações de qualidade de vida para implementação de um Programa de Qualidade de Vida dentro do Instituto Federal do Amapá (IFAP). A replicabilidade das Ações descritas é possível e recomendada para todos os Campi do IFAP, considerando que o estudo foi realizado com os Servidores Técnicos Administrativos em Educação do Campus Macapá do IFAP, que mesmo com as especificidades de cada Campi as atividades realizadas pelos servidores são semelhantes.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
1.1 Situação-problema.....	6
1.2 Objetivo principal	6
1.3 Objetivos específicos.....	7
1.4 Público-alvo	7
2. JUSTIFICATIVA	7
3. RELEVÂNCIA E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	8
3.1 Relevância teórica	8
3.2 Relevância prática	9
3.3 Contribuições metodológicas	9
4. RECOMENDAÇÕES E AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	10
4.1 Eixo Saúde e Bem-Estar.....	11
4.2 Eixo - Condições de Trabalho e Infraestrutura	13
4.3 Eixo - Saúde Mental e Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal	15
4.4 Eixo - Reconhecimento e Valorização Profissional.....	17
4.5 Eixo - Desenvolvimento e Capacitação	18
4.6 Eixo - Relações Interpessoais e Clima Organizacional	19
5. PROPOSTA DE PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QVT	21
5.1 Por que propor um Programa Institucional de QVT?	21
5.2 Por que usar a metodologia 5W2H?	22
5.3 Governança proposta para o Programa	22
5.4 Calendário de efetivação do Programa (curto, médio e longo prazo).....	23
5.5 Passo a passo (etapas de implantação detalhadas).....	23
5.6 Indicadores de monitoramento e metas preliminares	25
5.7 Orçamento e sustentabilidade financeira (diretrizes)	25
6. CONCLUSÃO	25
7. REFERENCIAL.....	26

1. APRESENTAÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é atualmente um determinante central para o desempenho organizacional, a retenção de pessoal e a legitimidade institucional, sobretudo em instituições públicas que combinam demandas sociais, restrições orçamentárias e responsabilidades legais, desde as formulações iniciais de Walton (1973), que propôs dimensões integradas entre aspectos organizacionais e individuais, até as contribuições contemporâneas que ressaltam a necessidade de políticas estruturadas e participativas, entende-se que a QVT não é um conjunto de ações pontuais, mas um arranjo de políticas, práticas e cultura organizacional que favoreçam saúde, bem-estar, reconhecimento e desenvolvimento.

O Bem-estar no ambiente de trabalho se caracteriza pelo predomínio de sentimentos positivos e sensações do colaborador direcionados ao desenvolvimento de suas habilidades e ao alcance de seus propósitos de vida, configurando como meio de satisfação, no comprometimento em atingir as metas e no adequado desenvolvimento das funções estabelecidas pela organização, pois para um empregado se envolver e comprometer de forma positiva a realização de suas atividades laborais é extremamente necessário que a organização ofereça um ambiente satisfatório gerador de prazer

No âmbito dos Institutos Federais, a criação da Lei nº 14.681/2023 e a posterior Resolução nº 107/2024 do IFAP colocam a promoção do bem-estar e da saúde no trabalho como obrigação legal e estratégia institucional, isso demanda que intervenções sejam planejadas, orçadas e monitoradas de forma sistemática, com participação ativa dos servidores, principalmente dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), cujo trabalho sustenta as atividades acadêmicas e administrativas.

Este relatório apresenta os achados integrados da pesquisa realizada no Campus Macapá do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) combinando dados quantitativos (questionário) e qualitativos (grupo focal) e propõe um conjunto articulado de ações que serão incorporados em um Programa Institucional de QVT.

A análise busca ir além do diagnóstico, quer apresentar caminhos operacionais, cronogramas e governança para que as propostas se traduzam em mudanças efetivas e

sustentáveis, a fundamentação teórica que embasa as recomendações considera as dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais da QVT (Limongi-França, 2008).

1.1 Situação-problema

O estudo partiu da constatação de que, apesar dos avanços normativos e das políticas já implementadas, os servidores do IFAP Campus Macapá enfrentam dificuldades relacionadas a condições de trabalho, sobrecarga crônica e excessiva burocracia, reconhecimento insuficiente e falta de espaços para promoção da saúde e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A investigação identificou ainda um conjunto de problemas entrelaçados que reduzem a qualidade de vida no trabalho dos TAEs do IFAP, como a infraestrutura insuficiente (equipamentos quebrados, falta de locais de refeição dignos, problemas de manutenção), sobrecarga de atribuições, falta de apoio preventivo em saúde mental, ausência de mecanismos formais de reconhecimento, deficiência de planejamento de capacitação e lacunas de comunicação interna.

O grupo focal evidenciou o caráter cotidiano e contínuo desses problemas, obtendo relatos sobre a falta de local para almoço, a frustração com atrasos de manutenção (goteiras e demora no reparo de ar-condicionado), a inexistência de espaços para desconpressão e a sensação de invisibilidade profissional, essas vivências mostram que problemas operacionais (impressora que falta, utensílios, lixeiras) têm efeitos cumulativos que afetam o nível de estresse, a percepção de dignidade no trabalho e o engajamento institucional, assim, a situação-problema combina aspectos objetivos e subjetivos que exigem respostas articuladas e permanentes, e não medidas pontuais isoladas (Silva, 2016).

1.2 Objetivo principal

Propor um conjunto de ações e a estrutura de um Programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o IFAP, baseado primeiramente no Campus Macapá,

fundamentado nas percepções dos servidores Técnico Administrativos, visando promover saúde, reconhecimento, desenvolvimento e condições de trabalho dignas, em conformidade com a legislação e com práticas de gestão participativa.

1.3 Objetivos específicos

- Atender à Lei nº 14.681/2023, que institui a Política Nacional de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho;
- Atender à Resolução nº 107/2024 – CONSUP/RE/IFAP, que aprova a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – IFAP;
- Incentivar a adoção de práticas institucionais que favoreçam a melhoria contínua da qualidade de vida no ambiente laboral;
- Sugerir ações reais, sustentáveis e contínuas de QVT no contexto do IFAP.
- Sistematizar e priorizar ações indicadas pelos servidores;
- Propor governança, indicadores e um calendário de implantação para curto, médio e longo prazo das ações;
- Indicar mecanismos de monitoramento e avaliação participativa.

1.4 Público-alvo

Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), com foco inicial no Campus Macapá e possibilidade de extensão a demais campi.

2. JUSTIFICATIVA

A justificativa para a proposição de um Programa de QVT no IFAP encontra-se em três frentes interligadas: legal e institucional, operacional e de eficiência e humana e de saúde pública.

- Legal e institucional: a Lei nº 14.681/2023 impõe às instituições educacionais federais a formulação e implementação de políticas de bem-estar, saúde e

qualidade de vida no trabalho, além disso, a Resolução 107/2024 do IFAP materializa diretrizes internas que devem ser operacionalizadas, o não atendimento dessas normas implica em risco institucional desde desconformidade legal até impactos para a reputação do instituto e operacionais;

- Operacional e de eficiência: a literatura e a prática organizacional demonstram que condições precárias de trabalho (infraestrutura inadequada, processos burocráticos excessivos, falhas de comunicação) reduzem produtividade, aumentam erros operacionais, elevam absenteísmo e geram rotatividade dispendiosa, garantir condições e bem-estar é, portanto, um investimento em eficiência institucional (Klein, 2019);
- Humana e de saúde pública: a QVT está diretamente ligada à saúde física e mental dos servidores, a sobrecarga e a ausência de ações preventivas aumentam o risco de adoecimento mental e físico, com consequências sociais e econômicas, portanto intervenções estruturadas reduzem o risco de afastamentos e custos associados, além de promover dignidade no trabalho (Minayo, 2000).

A inserção do grupo focal como método qualitativo fortaleceu uma justificativa de que os servidores, por meio de relatos, explicitaram não apenas problemas, mas também propostas e prioridades, o que confere legitimidade participativa às recomendações. Segundo Tausch & Menold (2016), o grupo focal é instrumento válido para captar sentidos, práticas e prioridades de um coletivo, facilitando o desenho de políticas mais aderentes à realidade local.

3. RELEVÂNCIA E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

3.1 Relevância teórica

O estudo contribui para a literatura sobre QVT no setor público, ampliando a compreensão da temática aplicada aos TAEs dos Institutos Federais, para integrar as dimensões propostas por Walton (1973) com as contribuições de Limongi-França (2008) e com dados empíricos locais, a pesquisa oferece uma réplica metodológica possível de ser aplicada em outros campi ou instituições, enriquecendo o debate teórico sobre políticas participativas de QVT em contextos educacionais públicos.

3.2 Relevância prática

Do ponto de vista prático, as recomendações fornecem um roteiro operacional, com ações priorizadas, responsabilização institucional e um calendário que permite à gestão transformar diagnósticos em intervenções, isso é especialmente relevante em um contexto em que recursos são limitados, a priorização e a etapa por etapas (curto, médio e longo prazo) indicadas neste relatório facilitam a alocação racional de recursos e a busca por parcerias estratégicas (SIASS, parcerias locais, editais de capacitação, etc...).

3.3 Contribuições metodológicas

A triangulação entre questionário e grupo focal permite leituras complementares, quantificação de percepções e aprofundamento qualitativo, o que fortalece a validade das conclusões, além disso, a aplicação do método 5W2H para a descrição das ações facilita a sua operacionalização por gestores, transformando propostas em planos de ação claros e atribuíveis.

A pesquisa envolveu a aplicação de um questionário estruturado com 64 (sessenta e quatro) servidores e de um grupo focal com 10 (dez) servidores, todos Técnico Administrativos do Campus Macapá do IFAP, permitindo um olhar quantitativo e qualitativo sobre a percepção da QVT no ambiente institucional, os resultados revelaram um perfil diversificado e expressivo dos participantes:

- Formação acadêmica elevada, com predominância de servidores com especialização ou pós-graduação stricto sensu;
- Ingresso por concurso público, evidenciando estabilidade funcional e vínculos de longo prazo;
- Tempo médio de serviço entre 8 e 14 anos, o que reforça a experiência acumulada e o vínculo institucional;
- Carga horária predominante de 40 horas semanais, com relatos de dificuldade para conciliar descanso, lazer e vida pessoal;
- Faixa de renda entre R\$ 4.100,00 e R\$ 8.000,00, indicando estabilidade financeira, mas não necessariamente satisfação profissional.

4.1 Eixo Saúde e Bem-Estar

A saúde física e mental foi presença constante nas falas do grupo focal, a sobrecarga de atribuições, relatos de ansiedade, ausência de atendimento psicológico disponível e a falta de espaços para decompressão configuram riscos imediatos para a saúde ocupacional, intervir nessa dimensão é prioritário por ser preventivo para reduzir afastamentos, promover dignidade no trabalho e por ser imprescindível ao cumprimento da Política Nacional de Bem-Estar contidas na Lei nº 14.681/2023, assim como a resolução nº 107/2024 do IFAP, os programas de saúde ocupacional integrados reduzem custos com saúde e promovem engajamento (Limongi-França, 2008).

Ação 1 - Programa Permanente de Saúde Ocupacional

- O quê: Programa institucional de atenção à saúde física e mental, com ações preventivas e assistenciais permanentes.
- Por quê: Prevenir adoecimentos relacionados ao trabalho (estresse, LER/DORT, transtornos mentais) e oferecer suporte precoce.
- Onde: Gestão central (PROGEP) com execução descentralizada nos campi.
- Quando: Implantação inicial no curto prazo (0–12 meses), com manutenção contínua.
- Quem: PROGEP em parceria com SIASS, além de equipe multidisciplinar (psicólogo, assistente social, médico do trabalho, fisioterapeuta).
- Como: atendimento psicológico individual e em grupo; triagem de saúde ocupacional; campanhas periódicas (saúde mental, sono, nutrição); articulação com SIASS para encaminhamentos; protocolo de acolhimento a servidores em situação de crise.
- Quanto custa / Recursos necessários: Orçamento para contratação/convênio de profissionais, salas adaptadas, materiais educativos; viabilização por realocação de orçamento, convênios e parcerias locais.

Ação 2 - Criação de Sala Sensorial e Espaços de Decompressão

- O quê: Espaço físico destinado à regulação sensorial e decompressão, com mobiliário ergonômico, iluminação regulável e isolamento acústico.

- Por quê: Atender demandas específicas (relatos de servidores neurodiversos e sobrecarga sensorial) e oferecer local de recuperação emocional durante o expediente.
- Onde: Em cada campus, preferencialmente próximo às áreas administrativas centrais para fácil acesso.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses) para pilotos; expansão em médio prazo conforme avaliação.
- Quem: Direção de Infraestrutura, PROGEP, com apoio de comissão local de QVT.
- Como: Readequação de sala existente, aquisição de mobiliário e equipamentos, definição de protocolo de uso (tempo máximo, agendamento, critérios).
- Quanto custa / Recursos necessários: Investimento de médio porte em mobiliário, pequenas obras de isolamento; possível financiamento via orçamento local.

Ação 3 - Programas de Atividade Física e Nutrição

- O quê: Incentivo à prática regular de atividade física e ações de educação nutricional.
- Por quê: Evidências mostram redução do estresse, melhora de saúde cardiovascular e maior disposição no trabalho.
- Onde: Áreas esportivas do campus, espaços de convivência e parcerias com academias locais.
- Quando: Curto prazo (atividades de sensibilização) e contínuo (aulas / convênios).
- Quem: PROGEP, Diretoria de Extensão e parcerias externas.
- Como: convênios com academias, aulas de ginástica laboral, campanhas de alimentação saudável, convênios ou descontos em academias locais.
- Quanto custa / Recursos necessários: Baixo a médio (parcerias e apoio logístico).

Ação 4 – Campanhas de Promoção à Saúde e Alimentação Saudável

- O que: Desenvolver campanhas semestrais de alimentação equilibrada, atividade física e prevenção de doenças.
- Por que: Estimular hábitos saudáveis e consciência sobre autocuidado.
- Onde: Reitoria e campi.
- Quando: Curto e médio prazo, com calendário anual.

- Quem: Comissão de QVT, SIASS e parceiros locais.
- Como: Ações educativas, palestras e parcerias com instituições de saúde.
- Quanto custa: Baixo custo — parcerias e uso de espaços institucionais.

4.2 Eixo - Condições de Trabalho e Infraestrutura

As condições físicas, equipamentos, manutenção, locais de alimentação, higiene e ergonomia, foram destacadas repetidamente, problemas aparentemente “básicos”, como a falta de impressoras, goteiras, iluminação ruim, falta de lixeiras têm efeitos multiplicadores, como o aumento do tempo para realizar tarefas, frustração, perda de produtividade e sensação de desrespeito institucional, melhorias nesse eixo produzem impacto imediato no bem-estar e na eficiência.

Ação 5 - Criação de Sala de Almoço e Convivência

- O quê: Espaço adaptado com micro-ondas, bebedouro, mesas, armários e lixeiras para servidores.
- Por quê: Garantir refeições com dignidade, proteção à higiene e ao descanso breve durante a jornada.
- Onde: Campi (uma por campus, com extensão para unidades maiores).
- Quando: Curto prazo (0–12 meses) para readequação de espaço disponível.
- Quem: Direção de Infraestrutura, Administração do Campus.
- Como: levantamento de área disponível, readequação e compra de mobiliário; regulação do uso para manter higiene e convivência.
- Quanto custa / Recursos necessários: Baixo a médio (mobiliário e pequenas obras).

Ação 6 - Implementação de Restaurante Universitário / Refeitório Acessível

- O quê: Serviço de alimentação institucional ou por concessão, com preços subsidiados.
- Por quê: Reduzir custos e insegurança alimentar, promover alimentação saudável e estimular convivência.

- Onde: Campus Macapá (fase piloto) e expansão para demais campi.
- Quando: Médio prazo (12–36 meses) para modelagem e licitação/concessão.
- Quem: Reitoria, Pró-Reitoria de Administração e Comissão de Licitações.
- Como: estudo de viabilidade, modelo de concessão ou parceria, infraestrutura de cozinha ou refeitório, regime de subsídio para servidores de baixa renda.
- Quanto custa / Recursos necessários: Médio a alto (dependente do modelo escolhido); viabilização por orçamento, convênios ou concessão.

Ação 7 - Plano de Manutenção Predial e Equipamentos

- O quê: Contratos de manutenção preventiva e corretiva contínua (ar-condicionado, cobertura, iluminação, impressoras).
- Por quê: Evitar interrupção de atividades, reduzir custos por reparos emergenciais e garantir segurança.
- Onde: Todos os campi e unidades.
- Quando: Implantação imediata (short-term) e manutenção contínua.
- Quem: Diretoria de Infraestrutura e Administração.
- Como: contrato anual com fornecedores, controle de chamados, relatório mensal de manutenção.
- Quanto custa / Recursos necessários: Orçamento anual estimado conforme inventário de equipamentos.

Ação 8 - Disponibilização de Materiais Básicos (copos, lixeiras, utensílios)

- O quê: Fornecimento regular de itens de higiene e utensílios para uso coletivo.
- Por quê: Melhorar condições de higiene e reduzir atritos cotidianos.
- Onde: Todos os setores administrativos.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses) e manutenção contínua.
- Quem: Setor de infraestrutura e Comissão de QVT.
- Como: Contratação de serviços de manutenção e controle de demandas.
- Quanto custa: Médio custo — manutenção contínua e renovação de equipamentos.

Ação 9 - Aquisição e Manutenção de Equipamentos de Trabalho (impressoras, mobiliário ergonômico)

- O quê: Substituição/compra de impressoras, cadeiras ergonômicas, mesas adequadas.
- Por quê: Reduzir retrabalhos, dores ocupacionais e atrasos nas entregas.
- Como: Inventário, priorização por impacto e programa de substituição em ciclos.
- Onde: Todos os setores administrativos.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses) e manutenção contínua.
- Quem: Setor de infraestrutura e Comissão de QVT.
- Como: Inventário, priorização por impacto e programa de substituição em ciclos.
- Quanto custa: Médio custo, manutenção contínua e renovação de equipamentos.

Ação 10 - Autonomia para Diálogo com Terceirizados

- O quê: Procedimentos que permitam comunicação direta e respeitosa entre servidores e terceirizados das limpezas/serviços.
- Por quê: Resolver problemas operacionais com agilidade e reduzir fricções burocráticas.
- Como: Treinamentos e protocolos de comunicação, garantindo respeito às responsabilidades contratuais.
- Onde: Todos os setores administrativos.
- Quando: Curto prazo.
- Quem: Todos os setores.
- Como: Inventário, priorização por impacto e programa de substituição em ciclos.
- Quanto custa: sem custos

4.3 Eixo - Saúde Mental e Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal

Os relatos do grupo focal apontaram que a sobrecarga e a gestão de prazos e editais impactam fortemente a possibilidade de conciliar vida pessoal e profissional, problemas de saúde mental (ansiedade, estresse) foram relatados e há percepção de que as respostas

institucionais são insuficientes, investir nesse eixo é reduzir afastamentos, custos indiretos e promover sustentabilidade da força de trabalho.

Ação 11 - Política de Flexibilização de Jornada e Banco de Horas

- O quê: Normas que permitam flexibilização, teletrabalho parcial e banco de horas regulamentado.
- Por quê: Facilitar conciliação entre demandas pessoais (saúde, família) e responsabilidades institucionais.
- Onde: Aplicável conforme natureza das funções e necessidade dos setores.
- Quando: Curto prazo (normatização) e implantação gradual.
- Quem: PROGEP e unidades gestoras.
- Como: elaboração de portaria interna, critérios de adesão, monitoramento e avaliação.
- Quanto custa / Recursos necessários: Baixo (custo administrativo para implantação e sistema de acompanhamento).

Ação 12 - Atendimento Psicológico Contínuo e Acolhimento

- O quê: Serviços de psicologia ocupacional acessíveis aos servidores.
- Por quê: Acolher demandas, reduzir adoecimentos e promover prevenção.
- Onde: Reitorias e todos os Campi.
- Quando: Curto prazo (normatização) e implantação gradual.
- Quem: PROGEP e SIASS.
- Como: criação de setor de saúde multifuncional para atendimento dos servidores, ou mesmo convênios, contratação por hora, e grupos de apoio.
- Quanto custa / Recursos necessários: Baixo (custo administrativo para implantação e sistema de acompanhamento).

Ação 13 - Reorganização das Atribuições e Gestão de Carga de Trabalho

- O quê: Revisão dos processos de trabalho para redistribuição de tarefas e ajuste de metas.

- Por quê: Reduzir sobrecarga e evitar duplicidade de funções, proteger a saúde do trabalhador.
- Onde: Reitorias e todos os Campi.
- Quando: Curto prazo (normatização) e implantação gradual.
- Quem: PROGEP.
- Como: diagnóstico de processos, mapeamento de atividades, proposta de redistribuição e contratações/ajustes quando necessários.
- Quanto custa / Recursos necessários: Baixo (custo administrativo para implantação e sistema de acompanhamento).

4.4 Eixo - Reconhecimento e Valorização Profissional

O sentimento de invisibilidade manifestado pelos servidores compromete a identidade profissional, engajamento e vontade de investir em qualificação, o reconhecimento formal e informal é fator central de retenção e motivação, programas de mérito, visibilidade das atribuições e celebração de conquistas são instrumentos de gestão humana que promovem justiça organizacional (Andrade, 2019).

Ação 14 - Portarias de Mérito, Cartas de Agradecimento e Certificação Interna

- O que: Emitir portarias e cartas de agradecimento a servidores de destaque.
- Por que: Formalizar o reconhecimento institucional.
- Onde: Reitoria e campi.
- Quando: Curto prazo (0–6 meses).
- Quem: PROGEP e Direções-Gerais.
- Como: Critérios objetivos e cerimônias públicas.
- Quanto custa: Baixo custo.

Ação 15 - Cartilhas Institucionais e Programa de Visibilidade dos Setores

- O que: Elaborar cartilhas informativas com as funções e atribuições de cada setor.
- Por que: Dar visibilidade às atividades e fortalecer a transparência.

- Onde: Todos os setores.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses).
- Quem: Comunicação Social e PROGEP.
- Como: Produção colaborativa com revisão técnica.
- Quanto custa: Baixo custo, impressão e diagramação.

Ação 16 - Divulgação de Conquistas e Boas Práticas

- O que: Implantar programa que destaque práticas exemplares e atitudes colaborativas.
- Por que: Valorizar e inspirar comportamentos positivos.
- Onde: Reitoria e campi.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses).
- Quem: PROGEP e Comunicação Social.
- Como: Divulgação de histórias e reconhecimento semestral.
- Quanto custa: Baixo custo, campanhas e certificados.

4.5 Eixo - Desenvolvimento e Capacitação

A ausência de um plano estruturado de capacitação leva à desigualdade de oportunidades, desmotivação e perda potencial de qualidade técnica, capacitação continuada é investimento em capital humano e impacto direto em desempenho institucional.

Ação 17 - Plano Permanente de Desenvolvimento Profissional (trilhas formativas)

- O que: Criar um plano de capacitação anual com trilhas formativas específicas para diferentes áreas.
- Por que: Garantir equidade de acesso e alinhamento entre capacitação e necessidades institucionais.
- Onde: Reitoria e campi.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses) para planejamento; médio prazo (12–36 meses) para execução.
- Quem: PROGEP e Comissão de Desenvolvimento de Pessoas.

- Como: Levantamento de necessidades, cronograma de cursos, capacitações presenciais e EAD.
- Quanto custa: Médio custo, investimento em formação e logística.

Ação 18 - Apoio Financeiro e Incentivo à Capacitação Externa

- O que: Criar política de auxílio financeiro para servidores cursarem especializações, mestrados e doutorados.
- Por que: Promover a qualificação profissional e reduzir desigualdades de acesso à formação.
- Onde: Reitoria e campi.
- Quando: Médio prazo (12–36 meses).
- Quem: PROGEP e setor financeiro.
- Como: Editais de fomento, reembolso parcial e convênios com instituições de ensino.
- Quanto custa: Médio a alto custo, recursos orçamentários ou convênios externos.

Ação 19 - Criação de Política de Equidade no Acesso à Capacitação

- O que: Regulamentar critérios de seleção e rotatividade para garantir que todos tenham acesso igual às capacitações.
- Por que: Corrigir desigualdades e ampliar oportunidades de desenvolvimento.
- Onde: IFAP – Reitoria e campi.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses).
- Quem: PROGEP e Comissão de QVT.
- Como: Portaria normativa e publicação anual de oportunidades.
- Quanto custa: Baixo custo — elaboração normativa e gestão administrativa.

4.6 Eixo - Relações Interpessoais e Clima Organizacional

Um clima organizacional fragilizado, evidenciado por falta de integração, competição entre setores e ruídos comunicacionais reduz a cooperação e aumenta conflitos, investir

na integração e na mediação de conflitos é condição para eficácia coletiva e para suportar mudanças institucionais.

Ação 20 - Criação de Coordenação de Gestão de Pessoas em Cada Campus

- O que: Criar coordenações locais de gestão de pessoas para atendimento e suporte contínuo aos servidores.
- Por que: Descentralizar processos e atender demandas de forma ágil e humanizada.
- Onde: Todos os campi do IFAP.
- Quando: Médio prazo (12–36 meses).
- Quem: Reitoria e Direções-Gerais.
- Como: Criação de cargos de confiança ou funções gratificadas e formação em gestão humana.
- Quanto custa: Médio custo — remuneração e capacitação.

Ação 21 - Programa de Integração, Comunicação e Eventos de Convivência

- O que: Promover atividades culturais, esportivas e técnicas para fortalecer vínculos entre servidores, docentes e terceirizados.
- Por que: Estimular a cooperação e reduzir tensões.
- Onde: Campi e reitoria.
- Quando: Curto prazo (0–12 meses) com continuidade semestral.
- Quem: Comissão de QVT e setor de eventos.
- Como: Organização de calendário anual de integração e eventos de boas práticas.
- Quanto custa: Baixo custo — estrutura e apoio interno.

Ação 22 - Núcleo de Mediação de Conflitos e Capacitação em Comunicação Não Violenta

- O que: Criar núcleo especializado para prevenção e mediação de conflitos e formação em comunicação não violenta.

- Por que: Promover convivência saudável e reduzir o adoecimento emocional.
- Onde: Reitoria e campi.
- Quando: Médio prazo (12–36 meses).
- Quem: PROGEP e Comissão Institucional de QVT.
- Como: Formação de mediadores, oficinas e acompanhamento de casos.
- Quanto custa: Baixo custo — capacitação e estrutura mínima.

5. PROPOSTA DE PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QVT

5.1 Por que propor um Programa Institucional de QVT?

A proposição de um Programa Institucional de QVT tem por finalidade articular todas as ações isoladas e fragmentadas apontadas no diagnóstico do questionário e no grupo focal, transformando-as em política pública institucional, um programa formal pode criar: governança e responsabilização claras; cronograma e prioridades; indicadores de monitoramento; orçamento específico ou mecanismos de alocação; previsibilidade e continuidade administrativa que são elementos que ações pontuais não garantem, além disso, um programa promove a participação e legitimação das medidas, reduzindo a percepção de imprevisto e aumentando a confiança institucional (Limongi-França, 2008).

Os programas que buscam a Qualidade de Vida no Trabalho só trazem bons resultados quando passam por processos de valorização dos seus colaboradores, relacionadas às suas necessidades e expectativas, resultando em um maior desenvolvimento de seu potencial, visando maior qualidade de produtos ou serviços, atendendo aos desejos dos clientes e criando vantagem competitiva para a organização (Limongi-França, 2008).

Recomendações para construção do Programa de QVT:

- Gestão centralizada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, com Comissões Locais e os Comitês de Acompanhamento em cada Campus garantindo a participação ativa e representatividade;

- Planejamento anual, com metas e indicadores alinhados nas dimensões de Walton (1973), e monitoramento semestral dos indicadores de satisfação de QVT;
- Participação ativa dos servidores, garantindo representatividade nas decisões e na formulação de planos de ação.

5.2 Por que usar a metodologia 5W2H?

O 5W2H (O quê / Por quê / Onde / Quando / Quem / Como / Quanto custa) é adotado por sua utilidade prática, pois transforma propostas em planos operacionalizáveis, facilita a atribuição de responsabilidades, permite estimativas orçamentárias preliminares e orienta o monitoramento.

Em contextos institucionais com recursos limitados, o 5W2H serve como ferramenta de priorização e responsabilização, tornando evidente o que será feito, por quem, quando e com quais recursos serão utilizados, reduzindo riscos de não implementação, assim, o uso do 5W2H não é apenas técnico, mais também é uma estratégia gerencial para tornar viáveis propostas em ambientes públicos complexos (Campos 2016).

5.3 Governança proposta para o Programa

- Nível central (Reitoria / PROGEp): coordenação geral, orçamento, articulação intercampi e avaliação semestral.
- Comissão Institucional de QVT: membros da PROGEp, representantes dos campi, representante do SIASS, representante dos TAEs (eleito). Responsável pela definição de metas, indicadores e revisão de políticas.
- Comissões Locais de QVT (cada campus): operacionalizam ações, coletam demandas e relatam para a Comissão Institucional.
- Núcleo de Monitoramento e Avaliação: composto por técnicos da PROGEp e representantes externos (auditoria/consultoria), responsável por indicadores e relatórios semestrais.

5.4 Calendário de efetivação do Programa (curto, médio e longo prazo)

Curto prazo (0–12 meses) - prioridades imediatas e de maior impacto com menor custo:

- Criação da Comissão Institucional de QVT e Comissões Locais;
- Implantação de serviços de acolhimento psicológico por convênio;
- Readequação de salas para sala de almoço e sala de descompressão piloto;
- Contratação de contratos básicos de manutenção emergencial;
- Elaboração do Plano de Capacitação anual;
- Sistematização de portarias de reconhecimento simbólico (cartas/portarias de mérito).

Médio prazo (12–36 meses) - ações que exigem planejamento, contratação e/ou licitação:

- Implementação de restaurante universitário (modelo de concessão);
- Contratos de manutenção preventiva e renovação de equipamentos em escala;
- Consolidação do Plano Permanente de Capacitação e apoio financeiro parcial;
- Estruturação da Coordenação de Gestão de Pessoas em cada campus;
- Roll-out de programa de integração e formação de mediadores.

Longo prazo (36–60+ meses) - ações estruturais e de sustentabilidade:

- Avaliação dos impactos e ajustes do Programa;
- Ampliação das salas sensoriais e espaços de convivência conforme demanda;
- Consolidação orçamentária e possíveis revisões normativas;
- Projetos de longo prazo em parceria com instâncias federais ou financiamento externo.

5.5 Passo a passo (etapas de implantação detalhadas)

Fase 0 - Preparação (0–3 meses)

- Aprovação formal pela Reitoria da criação do Programa;

- Nomeação da Comissão Institucional de QVT;
- Mapeamento inicial de recursos (infraestrutura, orçamento disponível, parcerias possíveis).

Fase 1 - Diagnóstico aprofundado e priorização (3–6 meses)

- Atualização do inventário de infraestrutura (impressoras, mobiliário, cozinhas);
- Avaliação das demandas por campus (a partir do grupo focal e questionário);
- Definição das ações prioritárias de curto prazo.

Fase 2 - Implementação de ações piloto (6–12 meses)

- Acolhimento psicológico por convênio;
- Readequação de 1 sala de almoço e 1 sala sensorial piloto;
- Contratação emergencial de manutenção;
- Lançamento de portarias de reconhecimento e produção de cartilhas setoriais.

Fase 3 - Consolidação e ampliação (12–36 meses)

- Avaliação dos pilotos;
- Expansão das melhores práticas (salas, capacitação);
- Licitação ou formalização de restaurante universitário;
- Estabelecimento das coordenações de gestão de pessoas por campus;
- Estruturação do Plano Permanente de Capacitação.

Fase 4 - Sustentabilidade e avaliação (36+ meses)

- Monitoramento semestral de indicadores (ver 5.6);
- Revisões do Programa e realocação orçamentária conforme resultados;
- Integração do Programa com os instrumentos de planejamento institucional (PDI, PPO etc.).

5.6 Indicadores de monitoramento e metas preliminares

Para avaliar o impacto do Programa recomenda-se acompanhar indicadores mínimos:

- Taxa de absenteísmo por ano (redução esperada);
- Percentual de servidores atendidos pelo serviço psicológico;
- Índice de satisfação com infraestrutura (pesquisas semestrais);
- Nº de participações em ações de capacitação;
- Nº de portarias de reconhecimento emitidas;
- Tempo médio de atendimento de chamados de manutenção.

Metas devem ser estabelecidas pela Comissão Institucional, com metas iniciais conservadoras (ex.: redução do absenteísmo em 5% no primeiro biênio), revisáveis conforme disponibilidade orçamentária e resultados.

5.7 Orçamento e sustentabilidade financeira (diretrizes)

- Priorização de ações de baixo custo e alto impacto no curto prazo;
- Busca de parcerias (SIASS, secretarias municipais/estaduais, universidades, organizações sociais);
- Aplicação de recursos do orçamento institucional e reorientação de despesas não estratégicas;
- Exploração de fontes externas (projetos, editais, convênios).

6. CONCLUSÃO

A pesquisa e a condição de vida no trabalho dos TAEs do IFAP evidenciam que a QVT não é um tema periférico, mas sim trata-se de componente essencial da gestão pública de ensino, o cruzamento entre dados quantitativos do questionário e os dados quantitativos presentes nas narrativas do grupo focal demonstrou que problemas de infraestrutura e operacionais são sentidos como violações de dignidade e se traduzem em efeitos acumulativos sobre a saúde mental, produtividade e permanência na instituição.

A proposta de um Programa Institucional de QVT, estruturado em eixos e operacionalizado segundo o método 5W2H, apresenta um caminho claro para a transformação dessas realidades, a metodologia 5W2H, por sua clareza, permite que gestores identifiquem responsabilidades, prazos e recursos, facilitando a tradução das propostas em ações concretas, a inclusão de um calendário de implantação com fases de curto, médio e longo prazo torna a proposição exequível e compatível com os limites orçamentários e administrativos do setor público.

Finalmente, a implementação bem-sucedida depende da contínua participação dos servidores, desde a priorização das ações até a avaliação dos resultados e do compromisso da gestão em institucionalizar as práticas que efetivamente promovam saúde, reconhecimento e desenvolvimento, o Programa fará sentido apenas se consolidar práticas sustentáveis, monitoradas e ajustadas de forma participativa.

7. REFERENCIAL

ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. **Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional: Um Estudo com Servidores Públicos Municipal**. Revista Capital Científico, 17(3), 93-108, 2019.

AMORIM, C. A. **Qualidade de vida e saúde no serviço público**. Brasília: ENAP, 2010.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

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

BRASIL. **Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Diário Oficial da União, Edição: 179, Seção: 1, Página: 6, em: 19 set. 2023.

CAMPOS, M. J.; FREITAS, L. F.; LOPES, A. A. **Gestão estratégica de qualidade de vida no trabalho**. Revista Gestão e Planejamento, v. 17, n. 3, p. 58–71, 2016.

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. **A visão de prazer e sofrimento da Psicodinâmica do Trabalho**. XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2013.

GARCEZ, L.; ANTUNES, C. B. L.; ZARIFE, P. S. **Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira**. Aletheia, 2018.

HIPÓLITO, M. C. V. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção.** Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 70, n. 1, p. 189–197, 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ. **Resolução nº 107 de 10 de outubro de 2024** Aprova a Política de Promoção à Saúde (PPS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP. Macapá, AP, 2024.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. **Quality of working life: parameters and evaluation in the public service.** RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n. 3, p. eRAMG190134, 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.
LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MACHADO, R.; BANDEIRA, A. F. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho.** Revista Psicologia: Ciência e Profissão, v. 32, p. 102-115, 2012.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 7–18, 2000.

SANTIN, S. **Cultura corporal e qualidade de vida.** Santa Maria: Kinesis, 2002.
SILVA, A. Q. **Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, 2016.

SOUSA, C. V.; COSTA, P. B. **Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo de caso com profissionais da enfermagem.** Revista de Administração do UNIFATEA, v. 14, n. 14, 2017.

SOUZA, R. P. **Técnicas qualitativas de grupo focal aplicadas à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 2020.

TAKEDA, F.; VERGARA, L. G. L.; MORO, A. R. P. **Avaliação da percepção de indicadores de QVT em um abatedouro de frangos.** Revista Produção Online, v. 17, n. 2, p. 440–462, 2017.

TAUSCH, A. P.; MENOLD, N. **Qualitative focus group research in the social sciences.** Social Science Research, v. 58, p. 1–14, 2016.

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