

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR EM MINAS GERAIS¹

Íngrid Glória de Queiroz Gonçalves²
Luisa Ynara Ferreira de Souza
Daisy Aparecida Braga de Carvalho
Nágila Giovanna Silva Vilela

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) de Minas Gerais. Foi realizada um *survey* com 103 docentes e técnicos administrativos de uma IES. A análise dos dados se deu a partir de estatísticas descritiva e multivariada com o auxílio do *software* SPSS. Mais especificamente, foi feita a Análise Fatorial Confirmatória para auferir o grau de satisfação dos colaboradores com relação a nove fatores de qualidade de vida no trabalho. Em seguida, foram feitas comparações de médias por meio dos Testes T e Anova. Os resultados obtidos demonstraram que são superiores as médias de índices de QVT percebidas por diferentes grupos, tais como: as mulheres, os que ocupam cargos de gestão, aqueles que possuem menor nível de escolaridade, maior tempo de serviço na IES, e os docentes efetivos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Instituição de Ensino Superior. Estudo quantitativo.

QUALITY OF WORKING LIFE: PERCEPTION OF EMPLOYEES OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN MINAS GERAIS

ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the quality of working life of public servants of a Higher Education Institution (HEI) in Minas Gerais. A survey was carried out with 103 professors and administrative technicians from an HEI. Data analysis was based on descriptive and multivariate statistics with the aid of the SPSS software. More specifically, Confirmatory Factor Analysis was carried out to measure the degree of employee satisfaction with respect to nine factors of quality of working life. Then, comparisons of means were made using the T and

¹ **Como citar este artigo:**

GONÇALVES, I. G. S. et al. Qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de uma instituição de ensino superior em minas gerais. **ForScience**, Formiga, v. 9, n. 2, e00980, jul./dez. 2021. DOI: 10.29069/forscience.2021v9n2.e980.

² **Autor para correspondência:** Íngrid Glória de Queiroz Gonçalves, e-mail: ingridgqg2305@gmail.com.

Anova tests. The results obtained showed that the averages of QWL indices perceived by different groups are higher, such as: women, those in management positions, those with a lower level of education, longer service time at the HEI, and permanent teachers.

Keywords: Quality of working life. Higher Education Institution. Quantitative study.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, muito se tem falado em “Qualidade”, principalmente quando se trata do avanço da globalização e das inovações tecnológicas, as quais vêm ampliando as perspectivas e forçando as empresas a criarem um novo olhar corporativo para as questões do bem-estar e saúde de seus funcionários (LIMA; OLIVO, 2015). Klein, Pereira e Lemos (2019) destacam que as inovações em processos produtivos e a facilidade obtida para a troca de conhecimentos geram maior competitividade entre as empresas pela grande demanda por profissionais qualificados e hábeis para darem conta dos novos desafios. No entanto, alguns impasses surgem com a demasiada exigência do mercado, como problemas de saúde, aumento de acidentes de trabalho, desmotivação e estresse.

Conforme afirmam Silva e Estender (2016), o trabalho desgasta o trabalhador ao longo do tempo, e, por isso, algumas ações organizacionais são necessárias a fim de proporcionar bem-estar e satisfação aos indivíduos. Alguns exemplos incluem oferecer a oportunidade de vivenciar outras responsabilidades e estimular a flexibilidade, alguns dos pontos que vêm sendo valorizados pelas empresas (SILVA; ESTENDER, 2016). De tal forma, acabou-se por compreender a necessidade da valorização do capital humano nas organizações. As empresas devem ser capazes de proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento das atividades laborais, resultando no bem-estar e satisfação do colaborador além do sucesso empresarial (SILVA; ESTENDER, 2016).

A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se às ações que um empregador faz, em conjunto com seu colaborador, para contribuir para a melhoria da vida dos trabalhadores e de seu ambiente laboral (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). A QVT considera os aspectos físicos, emocionais e sociais do trabalhador. Assim, pode-se dizer que o objetivo da qualidade de vida no trabalho é criar um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, que permita o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo (FEITOSA, 2014).

Pedro, Alves e Leitão (2020) afirmam que a qualidade de vida no trabalho de professores e pesquisadores do ensino superior contribui para que o desempenho das IES, de uma forma geral, seja aprimorado, bem como colabora para que os professores sejam mais motivados,

gerando, conseqüentemente, maior satisfação para os acadêmicos. De forma similar, entende-se que a qualidade de vida no trabalho para os TAE também proporciona maiores níveis de motivação e satisfação com o trabalho, o que impacta no atendimento ao público, incluindo professores, acadêmicos e usuários externos. Ademais, considerar aspectos relacionados à gestão de pessoas – como a QVT – nas organizações públicas é primordial, já que os servidores são peças-chave para que as organizações sejam capazes de atender às demandas da sociedade (MATIAS; MOURA, 2019). Posto isto e, considerando que a promoção da QVT tem impacto significativo nos resultados obtidos pelas organizações, faz-se necessário identificar as lacunas existentes no tratamento da QVT nas organizações, bem como tornar os programas de QVT mais eficientes. Através da QVT o indivíduo tem seu valor reconhecido na organização, o que aumenta seu grau de satisfação com a empresa e possibilita a otimização dos recursos e o pleno alcance dos objetivos organizacionais.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) de Minas Gerais e para atingir esse objetivo, foi realizada uma *survey*, baseada no questionário utilizado por Klein, Pereira e Lemos (2019), com 103 docentes e Técnicos Administrativos em Educação (TAE) de uma IES no interior de MG.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Origem, evolução e conceitos de QVT

A preocupação com os trabalhadores teve origem nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando foi criada uma legislação específica para a melhoria da atividade laboral, com um foco especial direcionado à saúde, higiene, satisfação e segurança do trabalhador (GALEANO; VIEIRA; ARAÚJO, 2008). Existem relatos de que as primeiras iniciativas em QVT foram em meados do século XVIII e início do século XIX. Os registros se tornaram mais sistemáticos com o advento dos teóricos da Administração Científica e pela Escola de Relações Humanas (OLIVEIRA *et al.*, 2010).

Somente na década de 1980 os movimentos e preocupações com a QVT tomaram impulso. No Brasil, a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram de forma decisiva para sua implantação (BOWDITCH; BUONO, 2006 *apud* MATOS, 2010). A partir da década de 1990, o fenômeno da globalização e o constante avanço da tecnologia, evidenciaram a necessidade de adequação para um mercado

cada vez mais competitivo, o que provocou profundas mudanças nas organizações (SILVA; FERREIRA, 2013). No final da década de 1990 surgiram os programas de QVT com a proposta de democratizar o trabalho e, ao mesmo tempo, aumentar a lucratividade e o domínio dos gestores sobre os colaboradores (LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009).

O conceito de QVT é amplo e abrange campos variados, sendo abordado por diversos estudiosos há alguns anos (MATOS, 2010). Limongi-França (2004, p. 22) reforça que “as visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais”.

Os diversos autores que tratam sobre a QVT apresentam conceitos com variados enfoques baseados nos fatores físicos, psicológicos e sociais presentes na vida organizacional do ser humano (PAZINI; STEFANO, 2009). As definições de QVT vão sendo adaptadas de acordo com o contexto histórico e organizacional (OLIVEIRA *et al.*, 2009).

Albuquerque e Limongi-França (1998, p. 42) definem a qualidade de vida no trabalho da seguinte forma:

[...] é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

De forma similar, Limongi-França e Schirrmeister (2012) afirmam que a QVT engloba procedimentos em gestão de pessoas que visam a produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional. Por sua vez, Silva *et al.* (2016) conceituam QVT como um processo que envolve pessoas, trabalho e organizações, com ênfase na preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e o processo organizacional.

A QVT é um conceito que diz respeito à percepção do trabalhador com relação às condições de trabalho oferecidas pelas empresas, que incluem: remuneração, jornada de trabalho, segurança e estabilidade no emprego, reconhecimento e outros aspectos que contribuem para a satisfação do colaborador de forma a diminuir a tensão e o estresse profissional (FEITOSA, 2014).

Ferreira (2011) distingue dois tipos de abordagens para a QVT: a assistencialista (hegemônica) e a preventiva (contra-hegemônica). O quadro 1 apresenta as principais diferenças entre as abordagens.

QVT Assistencialista	QVT Preventiva
O indivíduo é variável de ajuste organizacional.	O contexto organizacional deve ser adaptado ao trabalhador.
A QVT é de responsabilidade individual (cada trabalhador).	A QVT é de responsabilidade coletiva.
Visa ao aumento da produtividade e a melhoria da qualidade dos bens e serviços.	Alinhamento entre produtividade e bem-estar social (produtividade saudável).

Quadro 1 - Distinções básicas entre as abordagens de QVT

Fonte: Adaptado de Ferreira (2011, p. 34).

Segundo Ferreira (2011), a QVT assistencialista apresenta uma ideia coisificada do indivíduo, trabalho e organização, com estratégias voltadas para manter os colaboradores trabalhando freneticamente em busca de metas de produtividade. O autor aponta a necessidade de olhar para a QVT sob a perspectiva preventiva, com foco em três dimensões: vigilância em saúde e segurança, assistência psicossocial aos trabalhadores e a promoção do bem-estar no trabalho. Ferreira (2011) ainda destaca a importância de se pensar a QVT levando em consideração a percepção dos colaboradores. De tal modo, o autor considera cinco fatores estruturantes para avaliar o conceito de QVT:

- Condições de trabalho: condições físicas, materiais, instrumentais e de suporte, que influenciam na atividade laboral e podem colocar em risco a segurança física;
- Organização do trabalho: questões relativas ao tempo, controle, realização das tarefas e sobrecarga;
- Relações socioprofissionais de trabalho: interações com os colegas, com os superiores e o ambiente de trabalho (comunicação e conflitos);
- Reconhecimento e crescimento profissional: reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, resultados) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, desenvolvimento);
- Elo trabalho-vida social: percepção sobre a instituição e o trabalho e sua relação com a vida social.

Os fatores acima descritos, foram utilizados na pesquisa de Klein, Pereira e Lemos (2019). Após análise fatorial exploratória foram obtidos 9 fatores (ao invés de 5) que são os elementos norteadores do presente estudo. Na pesquisa desses autores, buscou-se analisar os parâmetros de avaliação da QVT em uma IES pública do interior do estado do Rio Grande do Sul e a percepção dos servidores em relação a tais parâmetros. Assim, Klein, Pereira e Lemos (2019) contribuem, teoricamente, para a avaliação da QVT no contexto público. O quadro 2 apresenta os nove fatores e as variáveis avaliadas.

Fator	Variáveis avaliadas
1- Espaço físico	Condições físicas do ambiente de trabalho, aos instrumentos e aos materiais nele disponíveis para a execução das atividades.
2- Oportunidades de crescimento profissional	Possibilidades de desenvolvimento pessoal e crescimento na carreira.
3- Satisfação no trabalho	O quão bem o indivíduo sente prazer e está feliz no local em que trabalha.
4- Relacionamento com os colegas	A relação dos servidores com os seus colegas de trabalho.
5- Reconhecimento pelo trabalho realizado	O quanto a pessoa é reconhecida pelo esforço, pela dedicação e pelas atividades executadas.
6- Relacionamento com a chefia	A relação dos servidores com seus chefes.
7- Execução das atividades	Quantidade de trabalho e o tempo que o servidor possui para realizar suas atividades.
8- Avaliação de desempenho e resultados	Grau de cobrança e fiscalização por resultados no trabalho dos servidores.
9- Liberdade no ambiente de trabalho	Autonomia do servidor para execução de suas atividades.

Quadro 2 - Fatores e variáveis avaliadas

Fonte: Klein, Pereira e Lemos (2019).

Pode-se concluir que a qualidade de vida no trabalho busca o alinhamento entre um ambiente de trabalho saudável e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos pelas organizações, com a valorização do elemento humano. Neste contexto, destaca-se a responsabilidade das organizações públicas e privadas promover uma política de recursos humanos que proporcione satisfação e qualidade de vida aos colaboradores.

2.2 A importância da QVT nas organizações públicas e privadas

Matias e Moura (2019, p. 155) afirmam que “[...] a qualidade de vida no trabalho vem se expressando cada vez mais no contexto organizacional seja ele privado ou público”. Como os indivíduos passam a maior parte de seu tempo nas organizações de trabalho, é inegável o peso que o mesmo exerce sobre a vida dos mesmos (DAL FORNO; FINGER, 2015). Além do valor econômico da atividade laboral para a subsistência do trabalhador e de seus familiares, o trabalho também pode proporcionar a realização profissional, pessoal, familiar e social (MOREIRA, 2010).

A QVT mostrou-se imprescindível diante da nova realidade social: aumento da expectativa de vida, mais tempo exercendo atividades produtivas, consciência do direito à saúde, novos hábitos e estilos de comportamento, responsabilidade social e desenvolvimento sustentável (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Ao considerar este cenário de mudanças, é

importante que os gestores repensem as práticas organizacionais, buscando responder de maneira eficiente às novas demandas do mercado (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

A necessidade dos programas de QVT nas organizações é marcada pela aceleração das mudanças no mundo do trabalho, com destaque para as inovações tecnológicas, sendo que a flexibilidade é a palavra de ordem do mercado (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Assim, espera-se do colaborador: habilidades para manusear novas ferramentas tecnológicas, para lidar com novos problemas relacionando-se socialmente (trabalho em equipe) e atuar em ambientes de maior incerteza (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Por conseguinte, a qualidade final dos produtos e serviços deve vir acompanhada da QVT (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Pozo e Tachizawa (2016) reiteram que, a principal preocupação da QVT é que a qualidade dos serviços e produtos de uma organização reflitam a qualidade de vida de quem os produziu.

É importante considerar que a percepção da QVT pelos funcionários, bem como pelas organizações está associada a um processo motivacional (POZO; TACHIZAWA, 2016). Quando os colaboradores percebem que trabalham em um local que se preocupa com as condições de trabalho ofertadas e que oferece oportunidades de crescimento e participação, eles tendem a inovar e a produzir de maneira mais eficaz (POZO; TACHIZAWA, 2016). Assim, segundo os autores, os indivíduos sentem-se como parte relevante da organização e o elemento motivacional transforma-se em diferencial competitivo, configurando-se como ferramenta estratégica.

Por outro lado, caso não haja um planejamento e uma implementação de ações para a promoção da QVT adequados, os resultados organizacionais podem ser afetados. Se o indivíduo percebe que seus anseios não são satisfeitos, sente-se desmotivado e como consequência não consegue atingir o grau de comprometimento e envolvimento esperado pela organização (VENSON *et al.*, 2013).

Alinhando-se as questões organizacionais com a dimensão humana, amplia-se a compreensão do lado humano nas organizações, o que aumenta a possibilidade de se viver melhor na empresa (LIMONGI- FRANÇA, 2004). Os colaboradores devem ter seu valor reconhecido dentro das organizações, uma vez que um trabalhador satisfeito desenvolve um sentimento positivo que é refletido no ambiente laboral, no contexto familiar e na sociedade (CAMPOS, 2016).

No que tange ao serviço público, com os constantes processos de mudanças, as organizações públicas buscam se tornar cada vez mais eficientes e entregar melhores serviços

para a sociedade (SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014). De tal maneira, passou-se a exigir mais dos servidores. No entanto, a política de recursos humanos não tem acompanhado tais transformações: os servidores são cobrados por maior produtividade, qualidade e comprometimento, mas iniciativas de promoção da qualidade de vida desses servidores ainda são incipientes (SOUZA; MARQUES; JORGE, 2014).

Especialmente nas IES, conforme já mencionado, a QVT contribui para que o desempenho das instituições seja aprimorado, bem como colabora para que os professores e TAEs sejam mais motivados, gerando, conseqüentemente, maior satisfação para os acadêmicos (PEDRO; ALVES; LEITÃO, 2020), já que a forma que os funcionários tratam os usuários do serviço vai refletir diretamente na percepção que eles terão do serviço público (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Gomes *et al.* (2017) argumentam que considerando a relevância do ensino superior para o desenvolvimento do país, uma possível solução para os problemas nas IES – especialmente os problemas dos docentes, tais como condições físicas, excesso de funções, longas jornadas de trabalho etc. – é a promoção da QVT, com vistas a fornecer um ambiente de trabalho saudável e a possibilidade de balancear as esferas profissional e pessoal.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Com vistas a avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) de Minas Gerais, uma *survey* eletrônica foi utilizada (FONSECA, 2002). Para coletar os dados da pesquisa, foi aplicado um questionário sobre QVT aos servidores de uma IES, sendo este constituído por 56 questões que auxiliam na avaliação da percepção da QVT pelos funcionários. Tal instrumento é baseado nos 9 fatores identificados por Klein, Pereira e Lemos (2019), que, por sua vez, é fundamentado nos 5 fatores estruturantes de Ferreira (2011). Foram adicionadas ao questionário algumas questões para elencar as características individuais dos participantes. Para aferir a opinião dos colaboradores, foi utilizada uma escala Likert de 5 pontos, em que 1 indica “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”. De acordo com Trojan e Sipraki (2015) as principais vantagens das escalas Likert, são a simplicidade de construção e a amplitude de respostas permitidas, o que contribui para a apresentação de informações mais precisas da opinião do respondente em relação a cada afirmação.

A pesquisa foi aprovada pela instituição no dia 24 de junho de 2020 e a coleta dos dados ocorreu entre 25 de junho e 22 de julho de 2020. A população do estudo de caso incluiu 192 servidores, entre docentes e TAE. Os servidores receberam o questionário (*link* que direcionava para *Google Forms*) e as instruções para participação na pesquisa via e-mail.

A pesquisa foi enviada para todos os servidores e, no total, foram obtidas 105 respostas. No entanto, duas respostas eram repetidas e, por isso, foram excluídas. Portanto, a amostra foi composta por 103 servidores respondentes, sendo 67 de docentes (54 efetivos e 13 temporários) e 36 de TAE, o que corresponde a 53,64% da população.

Conforme Dias, Silva e Macedo (2019) o tamanho amostral é um fator a ser considerado para uma análise fatorial, e dificilmente um pesquisador realizará uma análise desse tipo com menos de 50 observações. Hair Junior *et al.* (2009) e Dias, Silva e Macedo (2019) concordam que, preferencialmente, o tamanho da amostra deve ser maior ou igual a 100. Por essa razão e, tendo em vista que os questionários foram enviados mais de uma vez aos servidores (no intuito de reforçar a importância da participação), os resultados apresentados dizem respeito às 103 respostas obtidas.

Para a análise dos dados, foram realizadas as estatísticas descritiva e multivariada. Para a realização dos testes pretendidos utilizou-se o *software Statiscal Package for the Social Sciences* (SPSS). Num primeiro momento foi realizada a análise descritiva das características dos participantes, a fim de compreender o perfil da amostra. Em seguida, foi feita a AFC para auferir o grau de satisfação dos colaboradores com relação aos nove fatores propostos por Klein, Pereira e Lemos (2019). De acordo com Laros (2012), a análise fatorial confirmatória testa se a estrutura fatorial teórica se adequa aos dados observados. Foram ainda realizados os Testes T e Anova para identificar se existem diferenças entre os grupos, por exemplo, docentes e técnicos, homens e mulheres, entre outros.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, inicialmente é apresentada a caracterização da amostra pesquisada. Posteriormente, são explicados os procedimentos aplicados na realização da AFC, com base nos nove fatores de Klein, Pereira e Lemos (2019). Finalmente, são expostos os resultados dos Testes T e ANOVA.

4.1 Perfil da amostra

A amostra analisada foi composta por 103 funcionários, entre Docentes e TAE de uma IES de MG. A Tabela 1 apresenta as características dos respondentes.

Tabela 1 - Características dos respondentes

Variável	Alternativa	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo	Masculino	64	62,1
	Feminino	39	37,9
Cargo de chefia	Sim	22	21,4
	Não	81	78,6
Função	Docente efetivo	54	52,4
	Docente temporário	13	12,6
	Técnico Administrativo	36	35
Nível de instrução	Ensino médio completo	2	1,9
	Curso superior completo	10	9,7
	Pós-graduação Lato Sensu	12	11,7
	Mestrado	56	54,4
	Doutorado	23	22,3
Faixa etária	18 a 30 anos	11	10,7
	31 a 40 anos	45	43,7
	41 a 50 anos	35	34
	Mais de 50 anos	12	11,7
Tempo de serviço na Instituição	Até 6 meses	7	6,8
	Até 1 ano	10	9,7
	Até 3 anos	23	22,3
	Até 5 anos	13	12,6
	Acima de 5 anos	50	48,5
Tempo no Serviço Público	Até 6 meses	2	1,9
	Até 1 ano	3	2,9
	Até 3 anos	16	15,5
	Até 5 anos	10	9,7
	Acima de 5 anos	72	69,9

Fonte: Autores (2021).

A Instituição pesquisada faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituída pelo ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2008. A contar dessa data, são 12 anos em funcionamento, o que pode explicar o fato de quase metade dos servidores terem mais de 5 anos de trabalho na Instituição. Outro fato importante a ser destacado é que a maioria dos respondentes tem qualificação além da graduação (88,4 %).

4.2 Análise fatorial confirmatória

A AFC foi realizada considerando os 5 fatores estruturantes de Ferreira (2011) e os 9 fatores encontrados nas pesquisas de Klein, Pereira e Lemos (2019). A partir dos resultados, foi percebida maior adequação quando analisadas as variáveis com base nos 9 fatores. Foram realizados os testes de esfericidade de Bartlett e a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que indica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. Quanto mais próximo de 1 o resultado, mais adequada é a amostra para a aplicação da AFC (MESSETI, 2007). O resultado da medida de KMO foi de 0,791, o que é considerado mediano por Kaiser e Rice (1977) – valores entre 0,7 e 0,8 são medianos – e ideal para Hair Junior *et al.* (2005) – quanto mais próximo de 1, mais adequada a utilização da técnica.

Em relação ao teste de esfericidade de Bartlett, este pode ser definido como uma estatística que é usada para testar a hipótese de que a matriz de correlação populacional é igual à matriz identidade, ou seja, admite-se que não existe correlação linear (variáveis não correlacionadas) entre as variáveis estudadas (MESSETI, 2007). No Teste de Bartlett, dada a significância de 0,000 é rejeitada a hipótese nula de que a matriz de correlações é uma matriz identidade, o que significa que existe correlação entre as variáveis (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005).

Na Tabela 2 são apresentados os resultados da AFC dos fatores propostos por Klein, Pereira e Lemos (2019). Das questões originais do questionário de Ferreira (2011), 6 foram retiradas por Klein, Pereira e Lemos (2019), pois não atingiram o valor adequado na análise fatorial exploratória.

Tabela 2 - Fatores resultantes da análise fatorial confirmatória

Fator	Itens Questões associadas	Alfa de Cronbach	Carga dos fatores								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fator 1 Espaço físico	O local de trabalho é confortável.	0,874	0,135	0,836	0,131	0,034	0,197	0,057	0,075	0,069	0,041
	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.		0,208	0,841	0,101	-0,034	-0,084	0,027	0,047	0,148	-0,102
	O espaço físico para executar meu trabalho é satisfatório.		0,252	0,812	0,005	-0,101	0,101	0,016	0,007	0,152	0,038
	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.		0,097	0,758	0,148	0,332	0,186	0,179	0,093	-0,107	-0,078
	A temperatura ambiente é confortável.		-0,059	0,662	0,168	0,334	0,215	0,158	0,044	0,059	0,006
	Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.		0,079	0,349	0,136	-0,012	-0,046	0,094	-0,027	0,742	-0,051
	O material de consumo é suficiente.		-0,031	0,472	0,111	0,225	0,130	-0,104	0,055	0,561	0,096
Fator 2 Oportunidades de crescimento profissional	A Instituição oferece oportunidade de crescimento profissional.	0,827	0,232	0,120	0,290	0,777	-0,029	0,038	0,047	0,018	-0,060
	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na Instituição.		0,385	0,165	0,173	0,629	0,064	0,246	0,031	0,012	-0,062
	Há incentivos para o crescimento na carreira.		0,184	0,154	0,281	0,761	-0,119	0,051	0,161	0,059	-0,010
	O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.		0,136	-0,015	0,509	0,093	0,259	0,251	0,084	0,367	0,027
	Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho.		0,652	0,146	0,343	0,266	0,165	0,211	0,303	0,003	0,018
Fator 3 Satisfação no trabalho	Na Instituição, as atividades que realizo são fonte de prazer.	0,712	0,432	0,000	0,047	0,320	0,137	-0,002	0,088	0,467	0,047
	O tempo de trabalho que passo na Instituição me faz feliz.		0,364	0,180	0,033	0,376	0,309	0,171	0,474	0,103	-0,095
	Sinto que o meu trabalho me faz bem.		0,309	-0,076	0,063	0,006	0,421	0,103	0,574	0,294	-0,050
	Eu gosto da Instituição onde trabalho.		0,165	0,235	0,165	0,149	0,040	0,229	0,575	0,039	0,018
Fator 4 Relacionamento com os colegas	A convivência no ambiente de trabalho na Instituição é harmoniosa.	0,403	0,430	0,018	-0,020	-0,042	-0,026	0,459	0,569	-0,036	0,024
	Há confiança entre os colegas.		0,124	0,166	0,202	0,111	0,096	0,655	0,096	0,138	0,209
	É comum o conflito no ambiente de trabalho.		-0,427	-0,211	0,176	-0,021	-0,075	-0,656	0,088	0,157	0,176
	Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.		0,035	-0,049	0,154	0,061	0,085	0,819	0,212	0,075	0,075
	Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.		0,146	0,111	0,405	0,048	-0,166	0,656	0,128	-0,069	-0,069
Fator 5 Reconhecimento pelo trabalho realizado	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva.	0,850	0,769	0,255	0,158	0,126	0,065	0,138	0,026	0,145	0,080
	Nesta Instituição, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.		0,720	0,063	0,320	0,218	0,077	0,140	0,364	0,010	0,052
	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva.		0,697	0,344	0,174	0,310	0,103	0,137	-0,040	0,103	0,048
	Nesta Instituição, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.		0,712	0,110	0,314	0,186	0,074	0,101	0,344	0,010	0,121
	A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.		0,054	-0,023	0,442	0,111	0,299	-0,021	0,532	-0,303	0,131
Fator 6 Relacionamento com a chefia	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	0,798	0,175	0,156	0,766	0,173	0,094	0,085	0,088	0,101	0,135
	Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.		0,223	0,263	0,747	0,145	-0,045	0,287	-0,133	0,096	0,010
	Nesta Instituição, recebo incentivos da minha chefia.		0,445	0,024	0,509	0,056	-0,156	0,374	0,126	0,116	0,056

Fator	Itens Questões associadas	Alfa de Conbrach	Carga dos fatores								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fator 7 Execução das atividades	Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	0,779	0,121	0,089	-0,025	-0,054	0,864	0,005	0,025	-0,080	-0,104
	Posso realizar meu trabalho sem pressão.		0,050	0,222	0,011	0,039	0,756	0,007	0,158	-0,079	-0,214
	Na Instituição, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.		0,058	0,299	-0,027	-0,043	0,643	-0,036	0,048	0,167	0,138
Fator 8 Avaliação de Desempenho e Resultados	Na Instituição, existe cobrança por resultados.	0,608	0,063	0,041	-0,007	0,083	-0,169	0,093	-0,013	0,137	0,743
	Existe fiscalização do desempenho.		0,228	-0,076	0,167	0,133	0,124	0,021	-0,265	-0,182	0,690
	As normas para a realização das tarefas são rígidas.		-0,080	-0,042	0,089	-0,195	-0,131	-0,011	0,242	-0,036	0,707
	Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas.		0,059	0,040	-0,092	0,582	0,093	-0,015	0,024	0,037	0,429
Fator 9 Liberdade no ambiente de trabalho	Tenho liberdade na execução das tarefas.	0,510	-0,004	-0,034	0,222	0,254	0,595	0,117	0,052	0,240	-0,020
	Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.		0,205	-0,216	-0,048	0,581	0,327	-0,021	0,027	0,508	-0,013
	Na Instituição, tenho livre acesso às chefias superiores.		0,288	0,191	0,668	0,165	0,004	0,015	0,274	-0,030	0,024

Fonte: Autores (2021).

De acordo com Hair Junior *et al.* (2005), o Alfa de Cronbach é uma medida de confiabilidade com variação entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a confiabilidade entre os indicadores. Enquanto valores acima de 0,7 são considerados aceitáveis, aqueles entre $0,6 < \alpha < 0,7$ são inferiores à aceitabilidade e postos como questionáveis (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005). Apesar disso, Landis e Koch (1977) classificam o nível de entre 0,6 e 0,7 como moderado. Portanto, os fatores 4 (Relacionamento com os colegas), 8 (Avaliação de desempenho e resultados) e 9 (Liberdade no ambiente de trabalho) podem merecer maior discussão em estudos futuros, já que tiveram α de 0,403, 0,608 e 0,510, respectivamente. Destaca-se que esses três fatores não foram incluídos na pesquisa inicial de Ferreira (2011), mas obtidos por Klein, Pereira e Lemos (2019) na análise fatorial exploratória.

De acordo com Hair Junior *et al.* (2005), o Alfa de Cronbach é uma medida de confiabilidade com variação entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a confiabilidade entre os indicadores.

Enquanto valores acima de 0,7 são considerados aceitáveis, aqueles entre $0,6 < \alpha < 0,7$ são inferiores à aceitabilidade e postos como questionáveis (HAIR JUNIOR *et al.*, 2005).

Apesar disso, Landis e Koch (1977) classificam o nível de entre 0,6 e 0,7 como moderado. Portanto, os fatores 4 (Relacionamento com os colegas), 8 (Avaliação de desempenho e resultados) e 9 (Liberdade no ambiente de trabalho) podem merecer maior discussão em estudos futuros, já que tiveram α de 0,403, 0,608 e 0,510, respectivamente. Destaca-se que esses três fatores não foram incluídos na pesquisa inicial de Ferreira (2011), mas obtidos por Klein, Pereira e Lemos (2019) na análise fatorial exploratória.

Vale ressaltar que no fator com menor Alfa de Cronbach, Relacionamento com os colegas, caso fosse excluído o item “É comum o conflito no ambiente de trabalho”, o valor de alfa passaria a ser de 0,769. Logo, esse resultado indica que especialmente um item está contribuindo para a baixa confiabilidade do fator.

4.3 Análise dos fatores de QVT

Foram realizados testes multivariados com os fatores obtidos na AFC e com os dados de características dos respondentes. Primeiramente foi realizado o Teste T considerando as amostras com os grupos de homens e mulheres. Esse teste permite verificar se existem diferenças entre as médias para esses dois grupos. Os resultados encontram-se na Tabela 5.

Tabela 3 - Teste T para grupos de homens e mulheres

Fatores de QVT	Homens		Mulheres		Teste T	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Valor	Sig.
Espaço físico	4,20	0,74	4,27	0,70	-0,441	0,367
Oportunidade de crescimento profissional	4,11	0,72	4,44	0,55	-2,640	0,067 [*]
Satisfação no trabalho	4,45	0,54	4,47	0,54	-0,208	0,513
Relacionamento com os colegas	3,85	0,41	4,44	0,44	-0,601	0,722
Reconhecimento pelo trabalho realizado	3,64	0,83	3,91	0,63	-1,870	0,110
Relacionamento com a chefia	4,27	0,67	4,44	0,66	-1,325	0,698
Execução das atividades	4,05	0,80	3,88	0,84	0,095	0,987
Avaliação de desempenho e resultados	3,38	0,71	3,18	0,83	1,245	0,266
Liberdade no ambiente de trabalho	4,42	0,46	4,43	0,64	-0,091	0,089

Nota: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Fonte: Autores (2021).

Analisando a Tabela 3, é possível perceber que apenas o fator “Oportunidade de crescimento profissional” apresenta uma diferença de média significativa entre os dois grupos analisados. O grupo do sexo feminino apresentou um valor mais elevado para esse fator, de 4,44, ao passo que o grupo dos homens apontou o valor de 4,11. Assim, pode-se relacionar esse

resultado ao fato de que as mulheres, além possuir pensamentos mais positivos ao longo prazo, vêm buscando maiores progressos quando o assunto é educação, formação e profissionalismo. De acordo com Leone e Baltar (2006), a educação superior tem sido um fator importante no progresso profissional das mulheres, principalmente no setor público. Um aspecto que reforçaria a empregabilidade das mulheres provém de características e capacidades atribuídas a seu sexo, como melhor desenvoltura em atividades de atendimento personalizado a públicos diferenciados. Os autores ainda afirmam que as mulheres estão mais presentes nas atividades de educação, saúde e serviços sociais. Nos demais fatores, não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres.

Também foi analisado se existiam diferentes percepções sobre QVT entre os colaboradores que ocupam ou não cargos de gestão na instituição. Os resultados são expostos na Tabela 4.

Tabela 4 - Teste T para os grupos que ocupam e não ocupam cargo de gestão

Fatores de QVT	Ocupa cargo de gestão		Não ocupa cargo de gestão		Teste T	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Valor	Sig.
Espaço físico	4,36	0,88	4,19	0,68	0,815	0,133
Oportunidade de crescimento profissional	4,38	0,44	4,20	0,72	1,151	0,023**
Satisfação no trabalho	4,57	0,45	4,42	0,55	1,274	0,256
Relacionamento com os colegas	3,88	0,36	3,87	0,44	0,167	0,478
Reconhecimento pelo trabalho realizado	3,78	0,78	3,73	0,77	0,285	0,960
Relacionamento com a chefia	4,48	0,66	4,29	0,67	1,215	0,586
Execução das atividades	4,05	0,72	3,97	0,84	0,435	0,799
Avaliação de desempenho e resultados	3,18	0,88	3,34	0,73	-0,759	0,483
Liberdade no ambiente de trabalho	4,41	0,47	4,42	0,55	-0,126	0,268

Nota: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$
 Fonte: Autores (2021).

Assim como no Teste T para grupos de homens e mulheres, pela análise da Tabela 4 é possível perceber que somente o fator “Oportunidade de crescimento profissional” rejeitou a hipótese de igualdade de variâncias, o que demonstra que estar ou não em um cargo de gestão não influencia a percepção dos demais fatores de QVT. O grupo que ocupa cargo de gestão apresentou um valor mais elevado para esse fator, que foi de 4,38, enquanto o grupo que não ocupa cargo de gestão obteve o valor de 4,20. Segundo Veloso *et al.* (2011), os gestores percebem positivamente sua possibilidade de crescimento profissional numa proporção mais

elevada do que os demais funcionários. De acordo com os autores, é possível supor que os gestores possuem competências individuais mais desenvolvidas, o que aumenta o valor profissional, resultando numa percepção maior de crescimento profissional dentro da organização.

Foi realizado o teste ANOVA para auferir se havia diferença significativa na percepção de QVT nas diferentes faixas etárias. Verificou-se que nenhum fator apresentou diferenças de médias significativas entre esses grupos. Em seguida, o teste foi realizado considerando os diferentes níveis de escolaridade. Os resultados são expostos na Tabela 5.

Tabela 5 - Anova para os grupos conforme escolaridade

Fatores de QVT	Média para os grupos conforme escolaridade					Teste f	
	Ensino Médio completo	Curso Superior completo	Pós-graduação Lato Sensu	Mestrado	Doutorado	Valor	Sig.
Espaço físico	4,21	3,91	3,98	4,34	4,22	1,172	0,328
Oportunidade de crescimento profissional	5,00	4,14	4,18	4,22	4,27	0,720	0,580
Satisfação no trabalho	4,75	4,00	4,17	4,55	4,54	3,813	0,006***
Relacionamento com os colegas	3,90	3,98	3,52	3,90	3,92	2,935	0,039**
Reconhecimento pelo trabalho realizado	3,90	3,32	3,80	3,74	3,87	0,954	0,436
Relacionamento com a chefia	4,50	4,23	4,47	4,31	4,35	0,229	0,922
Execução das atividades	4,50	3,33	3,67	4,06	4,20	2,997	0,022**
Avaliação de desempenho e resultados	4,00	3,38	3,04	3,28	3,41	0,930	0,450
Liberdade no ambiente de trabalho	4,67	4,20	4,17	4,44	4,58	1,794	0,136

Nota: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$
 Fonte: Autores (2021).

Foram percebidas diferenças de médias significativas em três fatores: “Satisfação no trabalho”, “Relacionamento com os colegas” e “Execução das atividades”. Quanto ao primeiro fator, é interessante observar que os colaboradores mais satisfeitos são os que possuem o nível de escolaridade mais baixo (Ensino médio completo). De acordo com Machado e Silva (2014), a probabilidade de os trabalhadores mais escolarizados ficarem insatisfeitos com a ocupação é maior do que a dos trabalhadores que não possuem alto nível de escolaridade. Isso porque o nível de escolaridade aumenta o grau de exigência dos trabalhadores, assim, os indivíduos com uma escolaridade superior acabam se mostrando mais insatisfeitos em seus empregos.

Com relação ao fator “Relacionamento com os colegas”, a maior média é do grupo com Ensino Superior completo (3,98), com uma diferença significativa para a menor média, que é o grupo com Pós-graduação (3,52). Uma explicação possível para esse resultado seria o fato de que o Ensino Superior é uma “categoria intermediária”, em que não existe um clima tão tenso de competição. O ambiente universitário pode se tornar um local de embate entre egos, onde os profissionais acabam por valorizar seus projetos pessoais em detrimento dos objetivos organizacionais. Como resultado, relações conflituosas podem ser geradas, tornando o ambiente de trabalho difícil e tenso.

Ao considerar o fator “Execução das atividades”, os colaboradores com a menor escolaridade apresentaram a maior média. Conforme Bianchi, Scalabrin e Penterich (2006), profissionais do meio acadêmico e entidades de ensino são continuamente avaliados sobre a produtividade de seus docentes, o que acaba demandando um ritmo de trabalho intenso pautado na entrega de resultados. Assim, os profissionais com uma escolaridade mais elevada acabam ficando sobrecarregados.

Realizou-se ainda o Teste ANOVA para verificar a existência de diferenças de percepção da QVT considerando o tempo de serviço na IES. Os resultados são apresentados na Tabela 7.

Tabela 6 - Anova para os grupos quanto ao tempo de serviço na instituição de ensino superior

Fatores de QVT	Média para os grupos quanto ao tempo na instituição de ensino superior					Teste f	
	Até 6 meses	Até 1 ano	Até 3 anos	Até 5 anos	Acima de 5 anos	Valor	Sig.
Espaço físico	3,71	4,39	4,10	4,47	4,26	1,620	0,175
Oportunidade de crescimento profissional	4,40	3,92	4,36	4,42	4,17	1,182	0,324
Satisfação no trabalho	4,43	4,58	4,50	4,63	4,37	0,890	0,473
Relacionamento com os colegas	3,60	4,04	3,97	3,89	3,82	1,720	0,152
Reconhecimento pelo trabalho realizado	3,71	3,62	3,93	3,98	3,62	1,080	0,371
Relacionamento com a chefia	4,29	4,30	4,55	4,46	4,21	1,147	0,339
Execução das atividades	3,29	4,30	3,81	4,05	4,08	2,210	0,073*
Avaliação de desempenho e resultados	3,54	2,98	3,51	3,42	3,21	1,342	0,260
Liberdade no ambiente de trabalho	4,52	4,33	4,43	4,56	4,38	0,433	0,784

Nota: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$
 Fonte: Autores (2021).

Pela análise da Tabela 6, pode-se verificar que há diferença de média significativa em apenas um fator “Execução das atividades” cuja maior média é a dos colaboradores que trabalham na Instituição há quase um ano. É possível que aqueles que estão na IES a menos tempo tenham um ritmo de trabalho mais intenso, seja porque são professores substitutos (e por isso não têm grande experiência nas disciplinas que lecionam, o que demanda mais tempo para preparação) ou porque ainda não se acostumaram com a cultura da instituição. Como aponta Limongi-França (2004), a QVT é imprescindível diante da nova realidade social em que os indivíduos dedicam mais tempo exercendo atividades de trabalho e possuem novos hábitos e estilos de comportamento.

As diferenças de percepções de QVT para os grupos formados por função estão expostos na Tabela 9.

Tabela 7 - Anova para os grupos formados por função

Fatores de QVT	Média dos grupos por função			Teste f	
	Docente efetivo	Docente temporário	Técnico administrativo	Valor	Sig.
Espaço físico	4,19	4,05	4,35	0,959	0,387
Oportunidade de crescimento profissional	4,29	4,12	4,20	0,371	0,691
Satisfação no trabalho	4,58	4,50	4,25	4,425	0,014**
Relacionamento com os colegas	3,90	3,74	3,87	0,81	0,448
Reconhecimento pelo trabalho realizado	3,83	3,71	3,62	0,844	0,433
Relacionamento com a chefia	4,32	4,15	4,42	0,751	0,475
Execução das atividades	4,15	3,74	3,82	2,415	0,095*
Avaliação de desempenho e resultados	3,37	3,23	3,24	0,376	0,687
Liberdade no ambiente de trabalho	4,61	4,41	4,14	9,921	0,000***

Nota: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Fonte: Autores (2021).

Foram verificadas diferenças de médias significativas para três fatores: “Satisfação no trabalho”, “Execução das atividades” e “Liberdade no ambiente de trabalho”, sendo menor a avaliação desses fatores para os técnicos administrativos. De acordo com Campos (2016), os técnicos administrativos são profissionais que atuam em diversas frentes da grande área administrativa (finanças, gestão de pessoas, almoxarifado, biblioteca etc.). Diferentemente dos professores, que podem definir o formato de suas aulas e possuem maior liberdade para executar suas tarefas, os técnicos administrativos possuem tarefas padronizadas, o que pode explicar as médias mais baixas apresentadas por esse grupo.

Quanto à “Execução das atividades”, a maior média é a dos docentes efetivos. É possível que estes gerenciem melhor a quantidade de trabalho e tempo para realizar tais atividades, uma vez que devem apresentar o Plano Individual de Trabalho Docente (PIT), que é um documento composto pela relação das atividades a serem exercidas e suas respectivas cargas horárias semanais de trabalho. Há, ainda, o Relatório de Atividades Individuais (RAI), que é um breve relato das atividades e da relação de documentos comprobatórios das atividades desenvolvidas, que deve ser apresentado ao início do semestre seguinte ao das informações (PORTAL IFMG, s/d.). A possibilidade de organização e gerenciamento das atividades pode contribuir para maior satisfação nesse sentido.

Ao considerar o fator “Liberdade no ambiente de trabalho”, é provável que os efetivos tenham mais liberdade na instituição em razão da estabilidade que possuem. Conforme Marqueze e Moreno (2009), a estabilidade (grau de segurança no emprego) influencia de forma favorável o fator “Satisfação no trabalho”. Ainda segundo Marqueze e Moreno (2009, p. 75), “uma maior satisfação no trabalho, sem ansiedade e sem medo, faz com que o trabalhador encontre significado em sua atividade laboral e apresente atitudes positivas”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) de Minas Gerais. Dessa forma, com os resultados obtidos foi possível perceber aspectos relevantes para a compreensão da questão da qualidade de vida no trabalho.

Quando consideradas as diferenças entre respostas do sexo masculino e feminino, a média das respostas das mulheres foram mais elevadas para a maioria dos fatores. Estas têm se destacado no campo profissional, buscando qualificação constante e ocupando espaços importantes no meio acadêmico. Para os grupos que ocupam e não ocupam cargos de gestão, nitidamente os primeiros têm uma visão mais positiva da QVT, provavelmente pelos benefícios advindos dessa posição.

Ao analisar as diferenças entre os grupos formados por escolaridade, o que se pôde observar foi que a média das respostas foi diminuindo à medida que aumentou o grau de escolaridade dos colaboradores. Tal insatisfação pode ser explicada pelo grau de exigência que vai aumentando conforme a escolaridade é mais avançada.

Quanto ao tempo de serviço na Instituição, os servidores com mais tempo de serviço apresentam as maiores médias nos fatores de QVT. Possivelmente aqueles com menos tempo de serviço na Instituição sentem-se mais inseguros e encontram-se em fase de adaptação à cultura organizacional.

De uma maneira geral pode-se dizer que os docentes efetivos têm uma percepção mais positiva da qualidade de vida no trabalho, supostamente pela estabilidade e liberdade que possuem na IES. No entanto, sentem-se mais insatisfeitos com a execução das atividades, motivo que pode ser atribuído às suas tarefas que acabam ultrapassando os limites do ambiente acadêmico.

Os resultados desta pesquisa podem ser considerados para a promoção de melhorias das questões concernentes QVT na instituição pesquisada. Os esforços devem ser direcionados no sentido de corrigir os possíveis erros e adotar estratégias que, além de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, também melhore a produtividade e os resultados organizacionais. Conforme afirma Pozo e Tachizawa (2016), quando os colaboradores percebem que trabalham em um local que se preocupa com as condições de trabalho ofertadas e que oferece oportunidades de crescimento e participação, eles tendem a inovar e a produzir de maneira mais eficaz.

Não se sabe se a IES investigada adota programas de QVT uma vez que o presente estudo utilizou unicamente a pesquisa quantitativa, o que pode ser considerado um fator limitante. Nesse sentido, pesquisas futuras podem ser realizadas, especialmente aqueles de caráter qualitativo, com vistas a investigar como a QVT tem sido considerada no ambiente acadêmico, bem como compreender porque alguns grupos têm se sentido mais satisfeitos que os demais. Conforme destacam Klein, Pereira e Lemos (2019), existe uma grande variedade de modelos de avaliação com foco no setor privado, ao passo que o setor público carece de modelos específicos capazes de gerar resultados mais consistentes na avaliação da QVT.

Por último, cabe destacar que Ferreira, Alves e Tostes (2009), já consideravam que em um cenário de mudanças, os gestores devem repensar as práticas organizacionais, buscando responder de maneira eficiente às novas demandas do mercado. Na situação atual vivenciada, em meio à pandemia de COVID-19, questões como QVT, saúde do trabalhador, conflito trabalho-família, entre outras, devem se tornar foco de mais discussões, não apenas teóricas, mas também práticas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o *stress* e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

BIANCHI, E. P.; SCALABRIN, A. C.; PENTERICH, E. Uma análise do bem-estar psicológico das pessoas nos ambientes organizacionais: reflexões para a gestão da qualidade de vida no trabalho. **RACRE- Revista de Administração**, Espírito Santo do Pinhal, v. 6, n. 10, p. 93-105, 2006.

CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas**. 2016. 91f. Dissertação (Mestrado em Política Social) - Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2016.

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

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. **Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, Brasília, n. 3, p. 39-49, 2012.

DIAS, P. S.; SILVA, H. V. T. S.; MACEDO, R. C. Estatísticas multivariadas na administração: importância e aplicação da análise fatorial exploratória1. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, Pelotas, v. 13, p. 1807-1828, 2019.

FEITOSA, T. V. N. **Qualidade de vida no trabalho em condições extremas**. 2014. 107 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) - Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2014.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GALEANO, R.; VIEIRA, V. A.; ARAÚJO, K. A qualidade de vida no trabalho como fator de influência no desempenho organizacional. *In*: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 11., 2008, São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: USP, 2008.p.1-16.

GOMES, K. K. *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.

HAIR JUNIOR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR JUNIOR, J. F. *et al.* **A análise multivariada de dados**. 6. ed. São Paulo: Artmed, 2009.

KAISER, H. F.; RICE, J. Little Jiffy, Mark IV. **Educational and Psychological Measurement**, v. 34, n. 1, p. 111-117, 1974.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R.B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 1-30, 2019.

LANDIS, J. R.; KOCH, G. G. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**, v. 33, n. 1, p. 159-174, 1977.

LAROS, J. A. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. *In*: LAROS, J. A. **Análise fatorial para pesquisadores**. Brasília: LabPAM Saber e Tecnologia, 2012. p. 141-160.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudo de População**, Belo Horizonte, v. 23, n. 2, p. 355-367, 2006.

LIMA, A. R.; OLIVO, M. **Qualidade de vida no trabalho**: realidade e perspectiva. 2015. 56 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Recursos Humanos em Saúde Pública) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; SCHIRRMESTER, R. Diagnóstico e modelagem de políticas, programas e ações em um órgão público brasileiro na gestão da qualidade de vida no trabalho. *In*: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 18., 2015, São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: USP, 2015. p. 1-17.

MACHADO, D. C.; SILVA, A. F. Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. **Revista Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 123-140, 2014.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 75-82, 2009.

MATIAS, E. P. B.; MOURA, M. C. C. Quality of life at work: a case study on Federal Public Institutions of Higher Education. **Exacta**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 147-155, 2019.

MATOS, M. C. P. Qualidade de vida no trabalho: o sentimento do medo como fator de estresse em ambientes organizacionais do segmento portuário. *In*: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13., 2010, São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto - USP, 2010. p. 1-12.

MESSETTI, A. V. L. **Utilização de técnicas multivariadas na avaliação da divergência genética de populações de girassol (*helianthus annuus* L.)**. 2007. Tese (Doutorado em Agronomia) - Faculdade de Ciências Agrônômica, Universidade Estadual Paulista. Botucatu, SP, 2007.

MOREIRA, M. G. **Qualidade de vida no trabalho**: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos. 2010. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

OLIVEIRA, R. R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho - QVT e responsabilidade social empresarial - RSE: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 12., 2009, São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: USP, 2009. p. 1-16.

OLIVEIRA, R. R. *et al.* Satisfação com a qualidade de vida no trabalho – QVT: estudo comparado entre grupos do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 13., 2010, São Paulo. **Anais[...]**. São Paulo: USP, 2010. p. 1-16.

PAZINI, M. H.; STEFANO, S. R. A qualidade de vida no trabalho e satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”. *In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 2., 2009, Curitiba, 2009. **Anais[...]**. Curitiba: 2009. p.1-16.

PEDRO, E. M.; ALVES, H.; LEITÃO, J. In search of intangible connections: intellectual capital, performance and quality of life in higher education institutions. **Higher Education**, p. 1-18, 2020.

PORTAL IFMG. Regulamentação da atividade docente, não paginado. Disponível em: <https://www.sje.ifmg.edu.br/portal/index.php/regulamentacao-da-atividade-docente>. Acesso em: 09 nov. 2020.

POZO, H.; TACHIZAWA, E. T. Qualidade de vida no trabalho nas micro e pequenas empresas como vantagem competitiva. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 21, n. 4, p. 81-102, 2016.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. A qualidade de vida no trabalho: Relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SILVA, F. C. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma rede supermercadista. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 141-157, 2016.

SILVA, M. T.; ESTENDER, A. C. A qualidade de vida no trabalho. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 13., 2016, Resende. **Anais[...]**. Resende: UNG, 2016. p. 1-11.

SOUZA, E. P; MARQUES, A. L.; JORGE, M. A. M. Qualidade de vida do trabalho no setor público: diretrizes para a elaboração de um programa com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Pública: Práticas e Desafios**, Recife, v. 5, n. 1, p. 71- 87, 2014.

TROJAN, R. M.; SIPRAKI, R. Perspectivas de estudos comparados a partir da aplicação da escala Likert de 4 pontos: um estudo metodológico da pesquisa TALIS. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 275-300, 2015.

VELOSO, E. F. R. *et al.* Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Campinas, v. 12, n. 1, p. 61-72, 2011.

VENSON, A. B. S. *et al.* O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, 2013.

DADOS DOS AUTORES:

Nome: Ingrid Glória de Queiroz Gonçalves

E-mail: ingridgqg2305@gmail.com

Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6106083279382607>

Graduanda em Administração pelo Instituto Federal de Minas Gerais, Brasil.

Nome: Luisa Ynara Ferreira de Souza

E-mail: luisasouza3331@gmail.com

Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6137403558397472>

Graduanda em Gestão Financeira pelo Centro Universitário Unihorizontes, Brasil.

Nome: Daisy Aparecida Braga de Carvalho

E-mail: daisycarvalho19@gmail.com

Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2234540172586036>

Graduanda em Administração pelo Instituto Federal Minas Gerais, IFMG, Brasil.

Nome: Nágila Giovanna Silva Vilela

E-mail: nagilavilela@gmail.com

Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6442991737466181>

Doutoranda em Administração na Universidade de São Paulo, mestrado em Administração pela Universidade Federal do Paraná e graduação em Administração pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais- Campus Formiga. Tem experiência como tutora nos cursos de Formação Inicial e Continuada (Assistência Técnica e Extensão Rural e Cadista para a Engenharia Civil) do Instituto Federal Goiano, na modalidade Educação a Distância; tutora no curso de pós-graduação lato sensu em Gestão Pública da UFPR, na modalidade Educação a Distância. Atualmente é professora e coordenadora do curso de Administração da FACEC - Faculdade de Administração e Ciências Econômicas.