

## A PERCEPÇÃO DOS DOCENTES ACERCA DO CONTEXTO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO: UM ESTUDO DE CASO

### THE TEACHERS' PERCEPTION ABOUT THE CONTEXT OF QUALITY OF LIFE AT WORK IN A PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTION: A CASE STUDY

**Janderson Henrique Mota de SOUSA<sup>1</sup>,  
Jade Diane Fernandes Targino FILGUEIRA<sup>2</sup>,  
Darllan da Costa RIBEIRO<sup>3</sup>, Alessandra Dias Diniz do NASCIMENTO<sup>4</sup>**

1 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Possui graduação em Administração pela Universidade Norte do Paraná (2016) e mestrado em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais pela Universidade Federal do Tocantins (2019). Atualmente é professor EBTT substituto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Tem experiência na área de Administração atuando principalmente nos seguintes temas: inscrições simbólicas, simbólico, vulnerabilidades, efeitos de sentido e posição discursivo-enunciativa. É membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (GEPDire) da Universidade Federal do Tocantins e do Grupo de pesquisa em Gestão, Inovação, Tecnologia e Educação Socioambiental (GITES) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. \*henrique.janderson@gmail.com.

2 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Possui graduação em Engenharia de Produção pela Universidade Federal Rural do Semiárido (2014), graduação em Ciência e Tecnologia pela Universidade Federal Rural do Semiárido(2012), mestrado em Mestrado em Ciência e Engenharia dos Materiais pela Universidade Federal Rural do Semiárido(2017) e curso-técnico-profissionalizante pelo SENAI - Departamento Regional do Rio Grande do Norte(2011). Atualmente é Professor do Ensino Básico Técnico e Tecnologia do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins. Tem experiência na área de Engenharia de Produção. \*jade.targino@ifto.edu.br.

3 Discente do Curso Superior em Gestão da Produção Industrial (GPI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFTO), *Campus Araguaína*. \*darllanyuri@gmail.com.

4 Discente do Curso Superior em Gestão da Produção Industrial (GPI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFTO), *Campus Araguaína*. \*alessandradiasdiniz@outlook.com.

**RESUMO:** O presente artigo tem por tema a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua importância, nesse contexto se propõe a analisar e problematizar as relações de trabalho a partir da percepção dos docentes de uma instituição pública de ensino no norte do Tocantins, abordando as oito dimensões de Walton (1973). A pesquisa aqui realizada classifica-se como um estudo de caso feito por meio de um questionário estruturado aplicado através de um formulário on-line em uma instituição pública de ensino no norte

do Tocantins direcionada aos docentes com o objetivo de analisar e entender a percepção que esses profissionais têm sobre a QVT no ambiente em que atuam. A partir dos dados coletados foi possível observar que a instituição analisada fornece boas condições de trabalho aos seus funcionários o que se reflete em um alto índice de satisfação. Ainda assim, alguns pontos sensíveis foram identificados que, apesar de não chegar a indicar níveis de elevada insatisfação, poderiam usar de melhorias para elevar ainda mais a qualidade de vida dos funcionários.

**Palavras-chave:** Araguaína. Docentes. Instituição Pública de Ensino. Qualidade de vida no Trabalho. Tocantins.

**Abstract:** The present article has as its theme the Quality of Life at Work (QWL) and its importance. In this context it is proposed to analyze and problematize the work relations from the perception of the teachers of a public educational institution in the north of Tocantins, addressing the Walton's Eight Dimensions (1973). The research conducted here, is classified as a case study made through a structured questionnaire applied through an online form in a public educational institution in northern Tocantins directed to teachers in order to analyze and understand the perception that these professionals have about QVT in the environment in which they operate. From the collected data it was possible to observe that the analyzed institution provides good working conditions to its employees which is reflected in a high satisfaction rate. Still some sensitive points have been identified that, while failing to indicate levels of high dissatisfaction, they could use improvements to further improve the quality of life of employees.

**Keywords:** Araguaína. Teachers. Public Educational Institution. Quality of life at work. Tocantins.

---

## 1. INTRODUÇÃO

A atividade laboral é extremamente importante para a manutenção de vida dos indivíduos, além de contribuir para a sua sobrevivência de vida pessoal e profissional (SANTOS, 2012). Tendo em vista que parte significativa da vida é passada no ambiente

de trabalho, é necessário que os funcionários se sintam bem neste local (DESSEN; PAZ, 2010).

Este estudo propõe-se a analisar e a problematizar as relações de trabalho a partir da percepção dos docentes de uma instituição pública de ensino no norte do Tocantins. Essa percepção será flagrada por intermédio de

um questionário a respeito da qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, obter-se-á por meio dos dados coletados, a interpretação do posicionamento dos professores em relação ao seu contexto de trabalho.

Como recorte analítico-metodológico, este trabalho utilizará as oito dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), desenvolvida por Walton (1973). As dimensões são: a compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização de trabalho; constitucionalismo na organização de trabalho; trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida de trabalho; e, por fim, expressão social da vida no trabalho.

Devido à importância que a qualidade de vida no trabalho assume no enlace social, especialmente no ambiente empresarial, constitui-se como objetivo desse estudo analisar e problematizar a percepção que os docentes de uma instituição pública têm acerca da qualidade de vida no trabalho. Para isso serão analisadas as oito dimensões da QVT do modelo de Walton (1973) no contexto de trabalho de professores. Por fim, se buscará compreender as principais variáveis que influenciam a percepção desses profissionais em relação ao trabalho desempenhado na instituição.

Através da proposta de Limongi-França (2008) a QVT é definida como conjunto de métodos laborais que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e

tecnologias no recinto de trabalho. No Brasil, o tema vem causando interesse nas organizações, devido à melhoria contínua que pode oferecer, tanto aos funcionários, quanto às empresas (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Do ponto de vista dos funcionários, essa melhoria pode ser explicada pelo fato de que eles estão inseridos em um mundo do trabalho que apresenta variáveis diversificadas que influenciam diretamente e indiretamente a sua qualidade de vida (WALTON, 1973). Sendo assim mudanças e melhorias no ambiente de trabalho são capazes de provocar um conseqüente avanço na qualidade de vida dos que laboram. Conseqüentemente, problemas ligados à qualidade de vida no trabalho podem levar a desajustes na vida pessoal, familiar e nas relações sociais fora do âmbito profissional (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

De acordo com Leite; Ferreira e Mendes (2009, p.110.) “a relevância da temática da QVT na atualidade manifesta-se, inicialmente, na dimensão mais geral da sociedade”. Tendo em vista que a qualidade de vida engloba todos os sentidos da vida do ser humano, tanto corporal quanto mental, não deixando de fora o ambiente onde este indivíduo está situado.

De maneira análoga, observa-se que a QVT pode ser considerado uma estratégia gerencial da própria organização para manter-se em competitividade no mercado de trabalho, tendo como foco o funcionário. Conforme Saraji e Dargahi (2006) a QVT é ótima para que as corporações continuem a atrair e a reter funcionários, o que se configura um problema complexo, pois, segundo

autores, é difícil identificar e isolar todos os elementos que afetam a QVT.

Fernandes (1996, p.45-46) afirma que a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Partindo dessa ideia entendemos que a qualidade de vida está diretamente ligada à satisfação de cada indivíduo em uma organização, sendo assim, faz-se necessária a implantação de várias ações com o objetivo de melhorar o dia a dia dos colaboradores.

Parte da tarefa de oferecer uma boa QVT aos colaboradores se dá por meio de qualificação adequada para que esses indivíduos se sintam mais envolvidos com o trabalho e dessa forma produzam mais.

## **2. MATERIAIS E MÉTODOS**

A metodologia utilizada para a pesquisa foi a de estudo de caso. Como instrumento de coleta de dados, usou-se um questionário estruturado que foi enviado a todos os docentes da instituição por meio do Formulário Google. O questionário foi adaptado a partir do recorte teórico de Walton (1973). Ele contém vinte e oito perguntas. Elas consideram alguns fatores internos e externos, como, por exemplo: local de trabalho, organização, planejamento de estudo, qualificação, salário, tempo de trabalho na instituição, etc.

A aplicação do questionário foi essencial para atingir o objetivo deste estudo: a percepção dos docentes acerca do contexto de qualidade de vida no trabalho em uma

instituição pública de ensino. Utilizou-se uma análise quantitativa para interpretar os resultados dos questionários aplicados. Gil (1999) considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações.

Após analisar quantitativamente as respostas recebidas para os questionários, algumas investigações adicionais foram realizadas buscando entender se o perfil dos participantes poderia ter relação com a natureza de suas respostas. Segundo Marconi e Lakatos (2001), a pesquisa quantitativa que busca proceder a uma avaliação mais profunda das informações coletadas em um estudo, com a intenção de explicar o contexto de um fenômeno é definida, quanto à forma de abordagem, como pesquisa analítica. Assim, essa pesquisa pode ser encarada como analítica por abordar também as condições dos servidores da instituição de ensino, como, por exemplo: a escolaridade, o tempo de trabalho, gênero e a área de atuação.

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Nessa seção, serão discutidas as informações obtidas por intermédio do questionário on-line, para o qual foram obtidas 11 (onze) respostas. As perguntas que compõem o questionário e suas respostas foram agrupadas e analisadas em 06 (seis) dimensões: compensação justa e adequada, condição de trabalho e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, integração social no local de trabalho, direitos e deveres, trabalho e espaço total de vida. As respostas para todas as perguntas relacionadas à QVT

dos servidores foram padronizadas para receber valores entre 01 (muito ruim) e 05 (muito bom) com exceção das questões 01, 02 e 03.

A questão 01 queria saber qual o gênero dos docentes, a pesquisa identificou que 54,5% são do gênero masculino e 45,5% são do feminino. A questão 02 perguntava sobre o nível de escolaridade dos entrevistados, para essa pergunta obtivemos que 9,1% dos docentes possuem graduação em nível lato-sensu, 45% possuem mestrado, 18,2% possuem mestrado incompleto seguido de 18% com doutorado e 9,1% com doutorado incompleto. A questão de número 03 perguntava sobre o tempo de docência de cada servidor, as respostas foram: 18,2% com tempo de docência na instituição entre 1 e 2 anos. Para as categorias 2 a 3 anos; 3 a 4 anos; 4 a 5 anos; 5 a 6 anos; 6 a 7 anos e 7 a 8 anos foram registrados 9,1% em cada uma delas.

### **3.1. Compensação justa e adequada**

Conforme a metodologia proposta por

Walton (1973), as questões de 04 a 08 do questionário estão relacionadas à dimensão: compensação justa e adequada. Nessa dimensão, as respostas para tais perguntas demonstram que, em geral, a satisfação dos servidores em relação à sua compensação salarial está elevada.

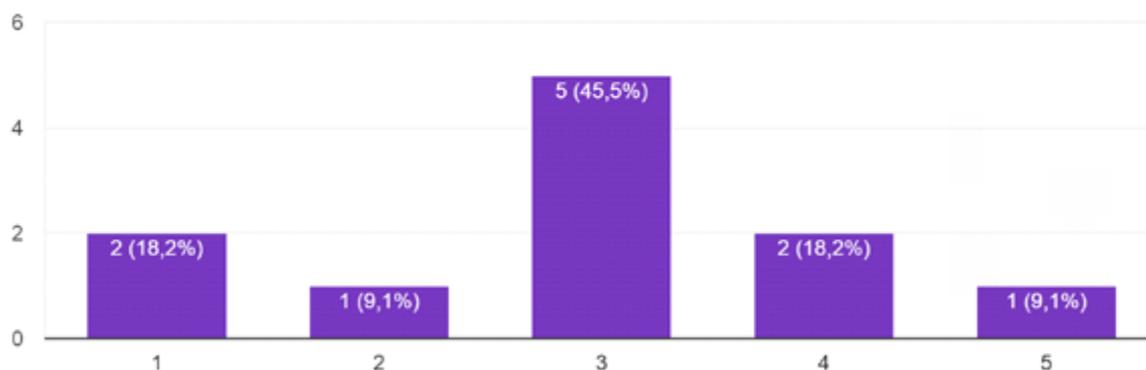
A questão 04 perguntava se o salário que recebem é compatível com os demais que exercem a mesma profissão e 54,5% deles mostraram-se satisfeitos, 36,4% registraram como bom e apenas 9,1% classificaram sua remuneração como regular. Contudo, as respostas indicam que um ponto destoante do quadro geral está relacionado ao conteúdo da questão 05: plano de benefícios recebido (auxílio-alimentação, plano de saúde e outros).

Conforme indica o gráfico 01 (um), nesse âmbito, 45,5% dos entrevistados responderam que consideram esse aspecto da compensação salarial apenas razoável. Somente 9,1% acham que os benefícios recebidos se encaixam na categoria muito bom, os outros 45,4% estão subdivididos entre as categorias muito ruim, ruim e bom.

**Gráfico 01:** Respostas para a questão 05.

O plano de benefícios recebido (auxílio alimentação, plano de saúde e outros) pode ser considerado:

11 respostas



**Fonte: Autoria Própria (2019)**

A questão 06 perguntava: Como pode ser considerado o valor do salário que recebem, quando comparado aos valores pagos por outras organizações do mesmo ramo? As respostas foram surpreendentes pois 91% consideram como bom e muito bom e apenas 9% dos docentes consideram como regular, demonstrando assim uma alta satisfação quanto à remuneração na instituição.

As questões 07 e 08 queriam saber como eles consideram a carga horária para a realização das suas atividades dentro da organização e como pode ser considerado o salário pago pelas atividades que são realizadas dentro da instituição em relação ao esforço, experiência e qualificação. 81,8% dos servidores escolheram as categorias bom

e muito bom, e apenas 18,2% escolheram a categoria razoável, demonstrando alto nível de satisfação dos entrevistados.

### **3.2. Condições de trabalho e segurança**

As questões de 09 a 12 do questionário estão relacionadas à dimensão: Condições de trabalho e segurança. As questões 09 e 10 referem-se à carga horária de trabalho dos entrevistados, indagando, respectivamente, como o entrevistado considera a carga horária para a realização das suas atividades dentro da organização e se a carga horária do seu trabalho é desafiadora, sem ser excessiva.

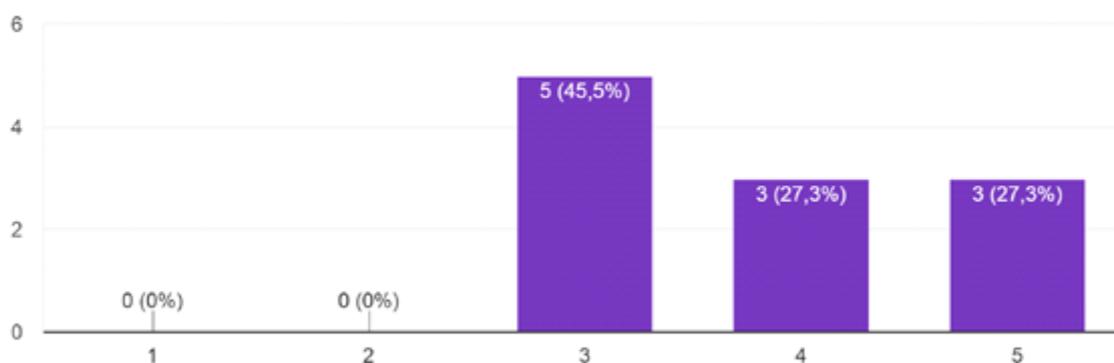
As respostas obtidas para as duas perguntas foram bem semelhantes,

concentrando a maioria das respostas na região de 03 (três) a 05 (cinco) que insinua ser - (razoável a muito bom). Apenas um dos entrevistados se mostrou extremamente insatisfeito com sua carga horária de trabalho alegando nível 03 (três) para o indagado na questão 09 (nove) e nível 0 (zero) para a questão 10 (dez). Examinando mais

cuidadosamente as respostas identificamos que essa discrepância entre a satisfação desse entrevistado e os demais pode estar relacionada ao fato de o mesmo ser o único servidor que participou da pesquisa com menos de 1 ano na instituição e, portanto, pode não estar habituado com o desenvolvimento de suas tarefas ainda.

### Como você considera a carga horária para a realização das suas atividades dentro da organização?

11 respostas

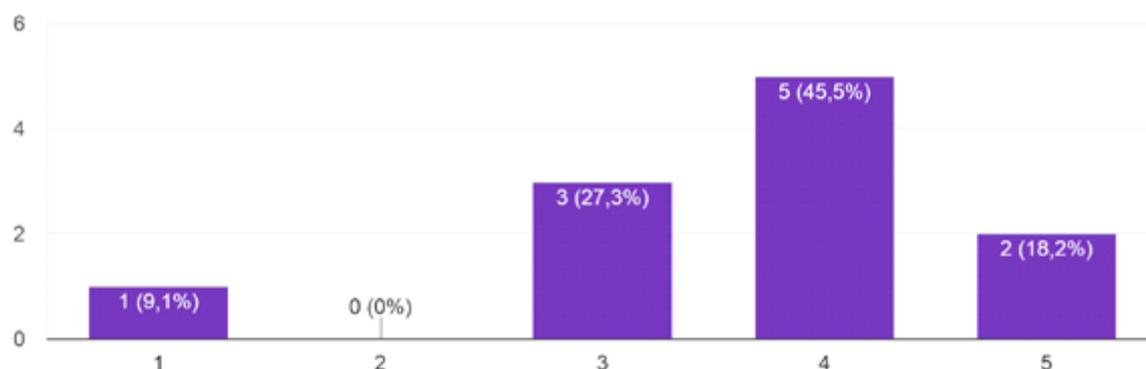


**Fonte:** Autoria Própria (2019).

### Gráfico 03: Respostas para a questão 10.

A carga horária do seu trabalho é desafiadora, sem ser excessiva?

11 respostas



Fonte: Autoria Própria (2019).

As condições ambientais de trabalho foram abordadas na questão 11(onze). As respostas obtidas demonstram que esse quesito não é um problema na instituição uma vez que 81,8% das respostas ficaram entre bom e muito bom.

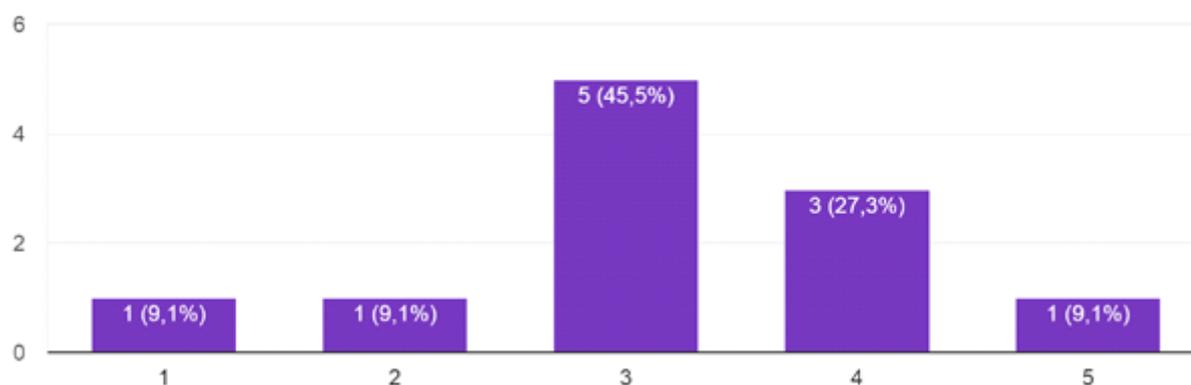
Já a percepção dos fatores envolvidos na realização do trabalho que interferem na condição de saúde, tais como: esforço repetitivo, uso excessivo da voz, tempo em pé e estresse dividiu um pouco mais a opinião dos entrevistados.

Conforme mostrado no gráfico referente à questão 10, 45,5 % dos entrevistados consideram as condições de trabalho razoáveis, os demais se dividiram da seguinte maneira: 18,2% alegaram que as condições de trabalho eram muito ruins ou ruins e 36,4% alegaram que as mesmas eram boas ou muito boas, demonstrando que apesar desse aspecto não provocar grande insatisfação, também não estão causando grande satisfação e poderiam usar de melhorias.

**Gráfico 04:** Respostas para a questão 12.

Como você percebe os fatores envolvidos na realização do seu trabalho que interferem na sua condição de saúde...essivo da voz, tempo em pé, estresse:

11 respostas



Fonte: Autoria Própria (2019).

### 3.3. Utilização e desenvolvimento das capacidades

As questões de 13 a 16 do questionário estão relacionadas à dimensão: Utilização e Desenvolvimento das Capacidades. Nessa dimensão, as respostas para as questões 13 (treze) e 16 (dezesesseis) que perguntavam como o servidor considera a sua participação nas decisões relacionadas com seu trabalho (planejamento, organização e desempenho) e como considera o feedback dos seus superiores sobre o seu desempenho no trabalho chamaram a atenção por apresentar comportamentos muito semelhantes, conforme pode ser visto através dos gráficos 05 (cinco) e 06 (seis) a seguir.

Ambas ficaram divididas entre todos os

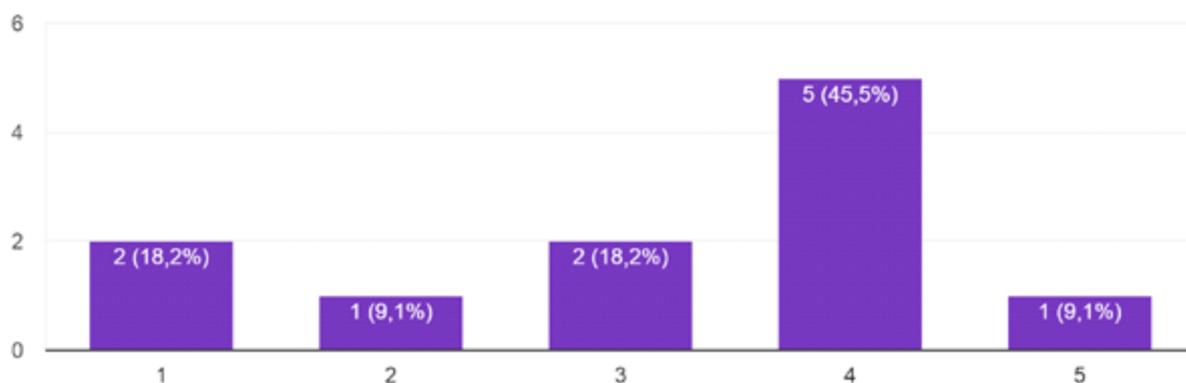
níveis de satisfação com leve acentuação no nível bom, que apresentou valores de 45,5% das respostas para a questão 13 e 36,4% das respostas para a questão 16. Evidenciamos, portanto, que o comportamento distribuído das respostas que a estrutura organizacional da instituição pode ser uma possível explicação, uma vez que os servidores possuem diferentes chefes imediatos de acordo com sua função e área de atuação.

Sendo assim, cada chefia pode possuir um comportamento distinto, dando origem à heterogeneidade das respostas. Para identificar quais chefias estão recebendo nível de satisfação maior e menor seria necessário aplicar os questionários separadamente por setor.

**Gráfico 05:** Respostas para a questão 13

Como considera a sua participação nas decisões relacionadas com seu trabalho (planejamento, organização, desempenho)?

11 respostas

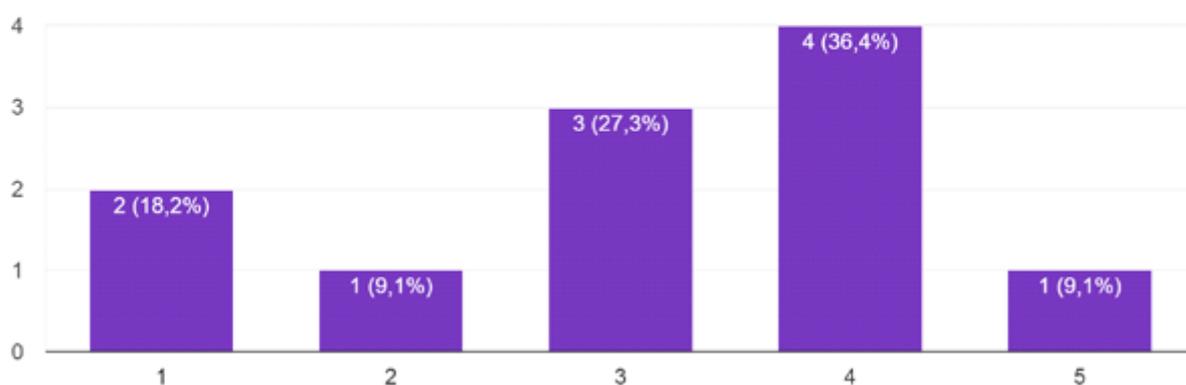


Fonte: Autoria Própria.

**Gráfico 06:** Respostas para a questão 16.

Como considera o feedback dos seus superiores sobre o seu desempenho no trabalho?

11 respostas



Fonte: Autoria Própria

As questões 14 (quatorze) e 15 (quinze) estavam ambas relacionadas com a autonomia dos servidores no desempenho de suas tarefas. Infere-se dessas respostas que a satisfação nesse quesito está elevada, demonstradas através das respostas que mostram que 63,6% dos entrevistados declaram ser bom o nível de autonomia que têm para decidir a melhor alternativa para solucionar um problema e 72,7% que afirmam ser bom o nível de autonomia para realizar suas atividades no local de trabalho.

#### **3.4. Integração social na organização/ trabalho em equipe**

Neste tópico os resultados serão baseados na relação social que os servidores têm um com o outro e em relação ao trabalho, será feita através da análise das perguntas de 17 (dezesete) a 20 (vinte).

A questão 17 (dezesete) quer saber como os docentes avaliam o relacionamento dos servidores no ambiente de trabalho, e se todos se esforçam para fazer sempre o melhor, 81,9% dos servidores consideram entre regular e muito bom, considerando aproximadamente 18,1% como ruim ou muito ruim. A questão 18 (dezoito) quer saber se os servidores são tratados de forma igualitária, imparcial, justa, nesse quesito as respostas não foram tão satisfatórias quanto as das questões anteriores pois apenas 45,5% consideram como bom e a maioria considera entre regular e muito ruim, sendo ela 54,6%.

A questão 19 (dezenove) perguntava como são aceitas as sugestões dos servidores para um bom funcionamento da instituição.

Nenhum dos servidores consideraram muito bom, 45,5% opinaram no quesito bom, 27,3% razoável, 18,2% ruim e 9,1% muito ruim. Com isso, podemos interpretar que nem todas as sugestões de todos os servidores que estão recebendo atenção, considera-se que aqueles que avaliaram o quesito como muito ruim ou ruim estão recebendo pouca atenção para as suas sugestões.

A questão 20 (vinte) perguntava se o servidor considera que existe amizade e colaboração entre servidores no local de trabalho ainda que estes não façam parte do mesmo setor? comunicação é uma das formas de colaborar com um bom desempenho da QVT dos servidores. Apenas 9,1% dos entrevistados opinaram no quesito bom, 9,1% opinaram ruim e 9,1% opinaram muito ruim. 45,5% consideram razoável o nível de amizade entre os parceiros de trabalho e os demais 27,3% consideram muito bom.

#### **3.5. Direitos e deveres**

As questões de 21 a 24 do questionário estão relacionadas à dimensão: Direitos e Deveres. A questão 21 (vinte e um) indaga sobre a avaliação das normas e regras existentes no ambiente de trabalho. Nesta pergunta, mais da metade dos servidores, isto é, 54,5% acredita que as normas e regras da instituição são apenas razoáveis. Somente 9,1% dos servidores opinarem por total satisfação nesse quesito, demonstrando que esse é um ponto sensível e que carece de melhorias.

A questão 22 perguntava como o servidor considera a preservação de sua

privacidade dentro do ambiente de trabalho. As respostas para essa questão foram bastante heterogêneas. 54,6% dos entrevistados se dividiram entre as categorias bom e muito bom, os 45,4% restantes se dividiram entre as opções muito ruim, ruim e moderado.

A questão 23 questionava se a instituição abre espaço para questionamentos e críticas. A maior parte das respostas se concentrou entre as opções moderado e bom com 27,3% e 36,4 %, respectivamente.

A questão 24 procurava saber se quando decisões no ambiente de trabalho ou na instituição afetam o servidor, se há a possibilidade de revisão destas decisões. 54,4% dos entrevistados optaram pela opção bom. Uma análise mais aprofundada revela que dentre os 6 optantes por esse nível de satisfação, 4 são mulheres, 2 homens e o tempo de na instituição de cada respondente é bastante variado, mostrando uma satisfação geral com esse quesito.

### **3.6. Trabalho e espaço total de vida**

As questões de 25 (vinte e cinco) a 28 (vinte e oito) do questionário estão relacionadas à dimensão: Trabalho e espaço total de vida. Quando perguntados na questão 26 (vinte e seis) sobre o impacto causado por seu trabalho de docência na vida de outras pessoas em seu ambiente de trabalho a resposta foi quase unânime com 90,9% dos servidores considerando como bom e muito bom o trabalho que realizam e apenas 9,1% considerando com o regular.

A questão 25 (vinte e cinco), tratava sobre a avaliação do tempo disponível para

lazer, atividades físicas e sociais, a 27 (vinte e sete) questionava sobre a interferência do trabalho no relacionamento familiar e a 28 (vinte e oito) sobre o tempo que passam com suas famílias sem ser afetado pelo trabalho. Este questionamento traz à tona a importância de manter uma vida pessoal saudável e como ter tempo de qualidade com a família influencia na qualidade de vida.

Assim, com os dados obtidos no questionário, analisa-se na questão 25 (vinte e cinco) que 36,4% avaliam como razoável o tempo que conseguem destinar para a manutenção da vida pessoal. 27,3% consideram que tem um bom tempo e 18,2% opinam por total satisfação. Através das respostas para questão 27 (vinte e sete) encontramos que 100% dos servidores opinaram entre regular e muito bom. Para a questão 28 (vinte e oito) obtivemos que 81,8% dos respondentes consideram entre regular e muito bom o tempo que passam com suas famílias, sem ser afetado pelo trabalho a ser realizado em casa. Apenas 18,2% consideraram ruim.

Dessa forma, por meio do estudo dos dados quantitativos, observa-se que a QVT dos servidores da instituição de ensino abordada nesse trabalho está bem, levando em consideração aos fatores internos e externos, como, por exemplo: QV no trabalho e pessoal.

## **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo da QVT está ligado a fatores subjetivos como, por exemplo, local de trabalho, função, salário, tempo decorrido

no trabalho, entre outros... Levando em consideração esses fatores, identificamos com a pesquisa que a maior parte dos servidores da instituição, muitas vezes, considera-se em um nível satisfatório de bem-estar.

A satisfação dos servidores em relação à dimensão: compensação justa e adequada está elevada. Para a dimensão: condições de trabalho e segurança, as respostas obtidas concentraram a maioria das respostas entre razoável a muito bom. Já a percepção dos fatores envolvidos na realização do trabalho que interferem na condição de saúde, tais como: esforço repetitivo, uso excessivo da voz, tempo em pé e estresse dividiu um pouco mais a opinião dos entrevistados, sendo a responsável pelo menor nível de satisfação nessa dimensão.

Para a dimensão: utilização e desenvolvimento das capacidades, as respostas das questões relacionadas à participação do servidor nas decisões relacionadas com seu trabalho ficaram divididas entre todos os níveis de satisfação com leve acentuação no nível bom. Para as questões relacionadas com a autonomia dos servidores no desempenho de suas tarefas a satisfação está elevada.

Para a dimensão: integração social na organização/trabalho em equipe o ponto mais sensível identificado foi a questão de como são aceitas as sugestões dos servidores para um bom funcionamento da instituição, aparentemente nem todas as sugestões de todos os servidores que estão recebendo atenção, elevando o nível de insatisfação.

A dimensão que trata dos direitos e deveres dos servidores foi uma das mais crítica dos pontos de vista de avaliação das respostas, apesar de não apresentar elevados níveis de insatisfação, comparativamente com as demais dimensões foi uma das que mais dividiu opiniões e apresentou grau moderado de satisfação. Portanto deve receber atenção especial da gestão.

A dimensão trabalho e espaço total de vida não causam grandes preocupações por apresentar nível geral de satisfação muito bom. Com isso, infere-se por meio da aplicação das oito dimensões de Walton, que a cultura em que a qualidade de vida no trabalho está inserida, ou seja, dos servidores da instituição está razoavelmente bem, levando em consideração fatores internos e externos, como qualidade de vida dentro e fora do local de trabalho.

---

## REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 35-48, mar. 2010. Disponível

em: <<http://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357>>. Acesso em: 09 oct. 2019. doi: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20100901003>.

DESSEN, M. C.; PAZ, M.G.P. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de

configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LEITE, José Vieira; FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, dez. 2009. Disponível em: <[www.encyrtador.com.br/aktHL](http://www.encyrtador.com.br/aktHL)>. Acesso: em 03 nov. 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração**. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SANTOS, D. F. A. **Qualidade de vida no trabalho**: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. 2011. p.80. TCC (Graduação) – curso de Administração, Dacec – Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação INIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do SUL, Santa Rosa, 2012.

SARAJI, G. N.; DARGAHI, H. Estudo da qualidade de vida no trabalho. **Jornal da saúde pública iraniana**, v. 35, n. 4, p. 8-14, 2006.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórica-crítica**: Primeiras aproximações. 2 ed. São Paulo, Cortez/ autores associados, 1991.

VELOSO, E.F.R.; SCHIRRMESTER, R; LIMONI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista administração e diálogo**, v.9, n.1, p.35-58, 2007.

VYGOTSKI, D. **Pensamento e linguagem**. 3º ed. São Paulo, Martins Fontes, 1991.

WALTON, R. E. **Qualidade de vida no trabalho**: O que é isto? São Paulo: Atlas, 1973.