

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE**

**WORK QUALITY OF LIFE PERCEPTION OF STAFF FROM FEDERAL  
UNIVERSITY OF ACRE**

\*<sup>1</sup>Jeane Maria Moura Costa, <sup>2</sup>Jader de Andrade Bezerra, <sup>3</sup>Miguel Junior Sordi Bortolini, <sup>4</sup>Luis Eduardo Maggi,  
<sup>5</sup>Romeu Paulo Martins Silva  
<sup>1,2,3,4</sup>Universidade Federal do Acre-UFAC  
<sup>5</sup>Universidade Federal de Goiás-UFG

\*Autora correspondente: e-mail: [jeufac@gmail.com](mailto:jeufac@gmail.com)

**RESUMO**

As preocupações e os processos para melhorar, facilitar ou mesmo trazer satisfação e bem estar ao trabalhador já existem desde a origem do homem. O capital humano de uma instituição pública é parte essencial do processo de gestão e deve-se, portanto, valorizar o servidor e proporcionar oportunidade de desenvolvimento de suas potencialidades para manter seus profissionais motivados, capacitados e saudáveis. Pelo fato de o servidor administrativo de uma instituição de ensino superior ter contato direto com os cidadãos, este desempenha assim um papel muito importante na imagem que o público tem da qualidade dos serviços oferecidos. O presente estudo teve por objetivo avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativo da Universidade Federal do Acre. Pesquisa descritiva, quantitativa de corte transversal, com 258 técnicos administrativos efetivos da Universidade Federal do Acre, no período de janeiro a abril de 2017. Foi utilizado o questionário *Total Quality of Work Life* – TQWL-42, para mensurar a qualidade de vida no trabalho dos servidores. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatística descritiva com o *software* SPSS versão 22.0, os valores foram calculados por meio da média aritmética e apresentados em um gráfico. Para verificar a normalidade dos dados foi aplicado o teste de Shapiro-Wilk e ANOVA para analisar a QVT relacionada a gênero, tempo de serviço e carga horária semanal, o nível de significância admitido foi de 0,05. Em uma escala centesimal, os resultados retornados pelo TQWL-42 e demonstrados através de porcentagem, foram: Econômico e político (61,77%), Sociológico e Relacional (63,12%), Biológico e Fisiológico (63,48%), Ambiental e Organizacional (63,71%) Psicológico e Comportamental (70,55%), e o escore geral de todas as esferas foi (64,76%), demonstrando que os servidores se sentem satisfeitos com sua QVT. Não houve associação significativa entre sexo, tempo de serviço carga horária semanal e QVT. Os resultados apresentados apontam que os técnicos administrativos da UFAC se encontram satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho e que sexo, tempo de serviço ou carga horária semanal não tem relação com a sua percepção de QVT.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Técnico-administrativo. Ensino Superior.

**ABSTRACT**

Concerns and processes for improving, facilitating or even bringing satisfaction and well-being to the worker have been around since the beginning of man. The human capital of a public institution is an essential part of the management process and should, therefore, value the servant and provide opportunity to develop their potential to keep their professionals motivated, qualified and healthy. Because the administrative staff of a higher education institution has direct contact with citizens, it thus plays a very important role in the public's image of the quality of the services offered. The present study aimed to evaluate the perception of quality of life at work of administrative technical servants of the Federal University of Acre. Descriptive, quantitative cross-sectional survey of 258 effective administrative technicians from the Federal University of Acre, from January to April 2017. The Total Quality of Work Life questionnaire - TQWL-42 was used to measure quality of life at work. of the servers. The analysis of quantitative data was performed using descriptive statistics with the software SPSS version 22.0, the values were calculated using the arithmetic mean and presented in a graph. To verify the normality of the data, the Shapiro-Wilk test and ANOVA were applied to analyze the QWL related to gender, length of service and weekly workload. The significance level was 0.05. On a centesimal scale, the results returned by the TQWL-42 and demonstrated by percentage were: Economic and political (61.77%), Sociological and Relational (63.12%), Biological and Physiological (63.48%), Environmental and Organizational (63.71%) Psychological and Behavioral (70.55%), and the overall score of all spheres was (64.76%), showing that the servants are satisfied with their QWL. There was no significant association between gender, length of service weekly workload and

QWL. The results show that the UFAC administrative technicians are satisfied with the quality of life at work and that gender, length of service or weekly workload is not related to their perception of QWL.

**Keywords:** Quality of life at work. Administrative technician. Higher education.

## 1. INTRODUÇÃO

As preocupações e os processos para melhorar, facilitar ou mesmo trazer satisfação e bem estar ao trabalhador já existem desde a origem do homem [1]. Embora o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) seja recente, os cuidados iniciais com a relação homem-trabalho no ambiente empresarial tiveram início por volta de 1950, e foi aumentando durante o período da revolução industrial [2].

O capital humano de uma instituição pública é parte essencial do processo de gestão e deve-se, portanto valorizar o servidor e proporcionar oportunidade de desenvolvimento de suas potencialidades para manter seus profissionais motivados, capacitados e saudáveis [3]. É certo que a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho no setor público ainda é muito discreta e embrionária [1]. O potencial motivador do trabalho permite mensurar, de forma quantitativa, o quanto determinado trabalho pode proporcionar satisfação, motivação e qualidade de vida para aqueles que o executam [4].

O trabalho não serve apenas para a obtenção do salário, mas o labor gera expectativas, ambições, realização pessoal e profissional [5]. A QVT envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho [6]. As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social [2]. A qualidade de vida no trabalho é interdisciplinar, pois abrange várias áreas, como a medicina, enfermagem, fisioterapia, administração e a psicologia [7]. Os programas de qualidade de vida no trabalho buscam criar uma nova dinâmica à organização de tal forma a torná-la mais humana e saudável, mediante um maior grau de autonomia e participação dos funcionários nesse processo [8].

Os técnicos administrativos de uma instituição de ensino superior têm contato direto com os cidadãos, nesse sentido desempenham um papel muito importante na imagem que o público terá da qualidade dos serviços oferecidos [3]. Levando em consideração que os mesmos passam boa parte de suas vidas no local de trabalho e longas horas na postura sentada, contribuindo assim tanto para um comportamento sedentário, quanto para o surgimento de doenças crônicas não transmissíveis tais como obesidade, diabetes, cânceres de intestino, mama, endometrial, próstata, e outras [9]. Faz-se necessário incorporar tais informações no cuidado na promoção, proteção, vigilância, assistência e reabilitação da saúde [9]. O bem estar

dos servidores públicos, sua satisfação e a dos usuários, a eficácia e eficiência dos serviços prestados são grandes desafios das práticas gerenciais, voltadas para a promoção de QVT [10].

No âmbito das organizações públicas também foram pensadas intervenções que auxiliassem nas melhorias do ambiente de trabalho, resolvendo antigas e recorrentes questões da saúde e segurança no trabalho [11]. Uma das estratégias do Governo Federal foi criar o subsistema Integrado da Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), com o objetivo de coordenar projetos e programas nas áreas de assistência à saúde, perícias médicas, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores [12]. Outra medida foi a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que visa o desenvolvimento das ações de atenção integral à Saúde do Trabalhador, com ênfase na vigilância, visando à promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade [13].

Para uma avaliação positiva do nível de QVT devem ser considerados os seguintes fatores: (a) satisfação com sua rotina diária no local de trabalho, (b) o bem estar e o convívio com seus colegas de trabalho e seus superiores, (c) a satisfação com seu salário e (d) sua autoestima [14].

São escassos estudos que avaliam a satisfação de QVT do servidor técnico administrativo (TA) em instituições de ensino superior, por ser um trabalho repetitivo e com muitas horas de labor. Dessa forma as IES podem pôr em prática programas de QVT, objetivando garantir o bem estar dos servidores no ambiente de trabalho [15]. Nesse contexto, surge a necessidade de examinar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos de uma IES, observando as possibilidades de melhorias no ambiente de trabalho. Esta pesquisa pode contribuir para inserir ações que elevem os índices de QVT com potencial de melhoria na IES estudada. Diante do exposto o objetivo desse estudo foi avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre.

## **2. MÉTODOS**

Trata-se de um estudo descritivo quantitativo de corte transversal, com servidores técnico administrativo do Campus Rio Branco da Universidade Federal do Acre. O processo de amostragem iniciou-se com a obtenção de uma lista junto Pró-reitoria de gestão de pessoas (PRODGEP) da IES, contendo o número de técnicos administrativo lotados no Campus Rio Branco, a população foi composta por 651 TA, a seleção da amostra foi feita de forma

randomizada, o tamanho da amostra foi de 258 servidores de ambos os sexos, com erro amostral de 5% e nível de confiança de 95% [16]. Para obtenção da amostra foram utilizados um computador e uma base de dados digital com a identificação dos setores da IES, sendo elencado pela PRODGEPEP como setores a Reitoria, pró reitorias, coordenações de curso, prefeitura do campus, Centros acadêmicos, NTI, NURCA, secretarias de mestrado, comitês, comissões, assessorias, Biblioteca Central, NIEAD, Restaurante universitário, protocolo, laboratórios, NAI, ouvidoria, CPPD e patrimônio. Partindo dessa base foi atribuído um número aleatório a cada setor, identificado na base e posteriormente selecionado para a aplicação do questionário utilizando o software SPSS.

A coleta de dados ocorreu de janeiro a abril de 2017, por meio da utilização de questionário autoaplicável, composto por dois blocos de questões, todos preenchidos pelos próprios participantes após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com garantia de anonimato e sigilo das informações. O contato com os participantes ocorreu de forma espontânea em seus locais de trabalho. Todos os procedimentos da coleta de dados foram realizados por somente um dos autores do estudo.

O instrumento utilizado na coleta dos dados foi o *TQWL42*, foi construído e validado por Pedrosa 2010 [2] para quantificação de QVT em diferentes populações. Tal instrumento é fundamentado nos principais modelos clássicos de QVT encontrados na literatura e alicerçado no instrumento WHOQOL – 100, cujas propriedades psicométricas são aceitas mundialmente [2].

O primeiro bloco do questionário é composto por 09 questões, que investiga as seguintes variáveis: (a) nome, (b) setor, (c) idade, (d) sexo, (e) estado civil, (f) tempo na instituição, (g) nível de instrução inicial, (h) nível de instrução atual e (i) carga horária de trabalho semanal [2]. O segundo bloco foi utilizado para avaliar a QVT da população do estudo, é composto por 42 questões que utilizam uma escala de respostas do tipo Likert (1-5). Quarenta delas estão divididas igualmente em cinco esferas, sendo estas compostas por ramificações, denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões [2]. As esferas são: Biológica/Fisiológica (disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social, tempo de repouso), Psicológica/Comportamental (autoestima, significância da tarefa, feedback, desenvolvimento pessoal e profissional), Sociológica/Relacional (liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia, tempo de lazer), Econômica/Política (recursos financeiros, benefícios extra, jornada de trabalho, segurança de emprego) e Ambiental/Organizacional (condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade e

identidade da tarefa). As duas questões restantes, por sua vez representam o aspecto “auto avaliação da QVT”, que não está inserida em nenhuma das esferas [2]. No intuito de verificar a consistência interna do referido instrumento, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach calculado em  $\alpha = 0,8568$ . Frente ao resultado obtido e, baseado na classificação dos valores de alfa proposta por [17], pode-se afirmar que coeficiente alfa de Cronbach obtido na aplicação garante uma consistência interna alta ao TQWL-42.

O tratamento, organização e sistematização dos dados coletados da fase quantitativa foram realizadas por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 22.0.

Seguindo o modelo de análise de resultados de QVT sugerido por Pedroso e Pilatti [18], calculou-se a estatística descritiva para os aspectos e esferas, sendo que os valores foram calculados por meio da média aritmética. As médias dos escores dos Aspectos e das Esferas foram convertidas em uma escala de 0 a 100, os resultados foram apresentados em porcentagem com o auxílio do SPSS. Foi utilizada a escala de classificação de Timossi et al [19], nessa escala o ponto central é marcado pelo valor 50, caracterizando o nível intermediário de QVT, os valores abaixo (0 a 49) são classificados como nível de insatisfação, subdividindo-se ainda em muito insatisfatório (0 a 25) e insatisfatório (25,01 a 49,9). Enquanto que os valores acima de 50 são classificados como nível de satisfação de QVT, subdividindo-se ainda entre satisfatório (50,1 a 75) e muito satisfatório (75,01 a 100) [19].

Para verificar a normalidade dos dados foi aplicado o teste de Shapiro-Wilk, o teste ANOVA foi utilizado para analisar a qualidade de vida no trabalho relacionada a sexo, tempo de serviço e carga horária semanal, o nível de significância admitido foi de 0,05.

O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa para seres humanos da Universidade Federal do Acre – UFAC (Registro sob o nº 58241816.2.0000.5010, de 09 de dezembro de 2016).

### **3. RESULTADOS**

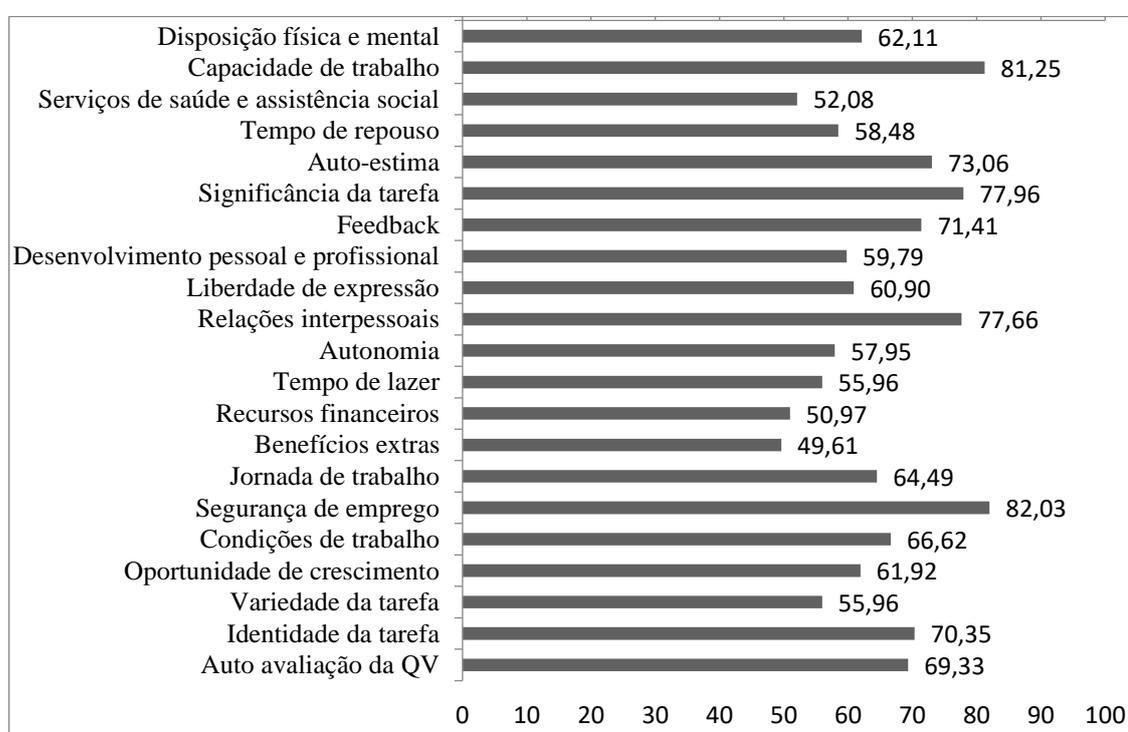
Dos 258 participantes do estudo, 141 (54,7%) eram homens e 117 (45,3%) mulheres, com idade média de  $37,9 \pm 11,4$  anos. O nível de escolaridade, estado civil, setor de atuação, bem como a carga horária semanal e tempo de serviço dos entrevistados pode ser observado na tabela 1.

TABELA 1. Perfil sociodemográfico dos servidores. n =258.

<b>CATEGORIA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>ESCOLARIDADE</b>		
<i>Ensino fundamental</i>	2	8
<i>Ensino médio</i>	33	12,8
<i>Graduação</i>	111	43
<i>Pós graduação Lato Sensu</i>	95	36,8
<i>Mestrado</i>	17	6,6
<b>ESTADO CÍVIL</b>		
<i>Solteiro</i>	102	39,5
<i>Separados</i>	1	0,4
<i>Divorciado</i>	17	6,6
<i>União Estável</i>	8	3,1
<i>Casados</i>	130	50,4
<b>SETOR DE ATUAÇÃO</b>		
<i>Pró-reitoria</i>	83	32,2
<i>Coodenação de curso</i>	48	18,6
<i>Centro acadêmico</i>	23	8,9
<i>Prefeitura do Campus</i>	15	5,8
<i>NTI</i>	14	5,4
<i>Reitoria</i>	10	3,9
<i>Nurca</i>	9	3,5
<i>Secretaria de Mestrado</i>	9	3,5
<i>Editora Ufac</i>	8	3,1
<i>Comitês e comissões</i>	8	3,1
<i>Assessorias</i>	7	2,7
<i>Biblioteca</i>	5	1,9
<i>Niead</i>	4	1,6
<i>Restaurante Universitário</i>	4	1,6
<i>Laboratórios</i>	4	1,6
<i>Protocolo</i>	2	0,8
<i>NAI</i>	2	0,8
<i>Ouvidoria</i>	2	0,8
<i>Patrimonio</i>	1	0,4
<b>C. H. SEMANAL</b>		
<i>25 horas</i>	3	1,2
<i>30 horas</i>	94	36,4
<i>40 horas</i>	161	62,4
<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>		
<i>Menos de 1 ano</i>	6	2,3
<i>De 1 a 4 anos</i>	132	51,2
<i>De 5 a 9 anos</i>	55	21,3
<i>Mais de 10 anos</i>	65	25,2

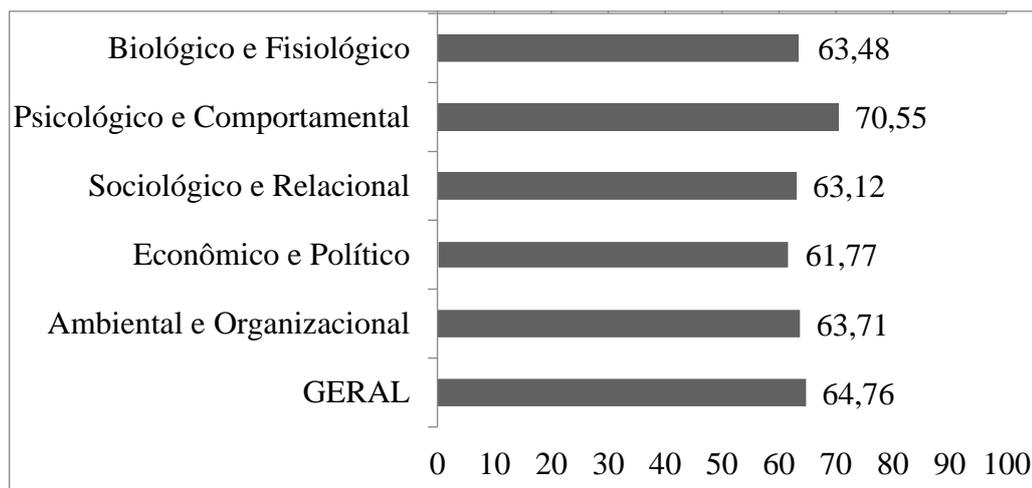
Com relação à QVT, a figura 1 apresenta os escores das questões correspondentes aos aspectos do instrumento TQWL-42 obtidos na amostra da presente investigação. Onde apenas um único aspecto foi avaliado de forma negativa, sendo Benefícios extras (49,6%) visto como

insatisfatório pelos servidores da UFAC. Já os aspectos Recursos financeiros, Serviços de saúde e assistência social, Tempo de lazer, Variedade na tarefa, Autonomia, Tempo de repouso, Desenvolvimento pessoal e profissional, Liberdade de expressão, Oportunidade de crescimento, Disposição física e mental, Jornada de trabalho, Condições de trabalho, Identidade da tarefa, Feedback, Autoestima e Auto avaliação de QVT, oscilaram entre (50,97% a 73,06%), sendo classificados pela ótica dos participantes da pesquisa como satisfatório. Por último os aspectos Relações interpessoais (77,6%), Significância da tarefa (77,9%), capacidade de trabalho (81,2%) e segurança de emprego (82,0%) foram avaliados como Muito satisfatório.



**Figura 1.** Aspectos de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos da UFAC 2017. (n = 258).

Elaborou-se a figura 2 com o resultado de todas as esferas de qualidade de vida no trabalho. No geral todas as esferas estão na zona de classificação satisfatória, pois seus valores encontram-se entre 50% e 75%, sendo que a média geral de todas as esferas foi de 64,76% para o nível de qualidade de vida no trabalho.



**Figura 2.** Esferas de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos da UFAC 2017. (n = 258)

Para comparação entre sexo, tempo de serviço e carga horária semanal em relação à percepção de qualidade de vida no trabalho não foram observadas diferenças estatísticas significativas em relação às variáveis (Tabela 2).

**Tabela 2.** Média e desvio padrão das esferas de qualidade de vida no trabalho nas variáveis: gênero, tempo de serviço e carga horária semanal.

Variáveis	Esfera de QVT				
	B F (%)M/D	P C (%)M/D	S R (%)M/D	E P (%)M/D	A O (%)M/D
Masculino	64,3 ± 1 2,5	70,1 ± 7,7	64,0 ± 8,6	61,5 ± 15,3	62,6 ± 5,8
Feminino	62,4 ± 12,6	71,1 ± 8,1	62,0 ± 11,6	62,0 ± 14,9	65,0 ± 6,8
<i>p</i>	0,834	0,851	0,790	0,964	0,620
T S - de 1 ano	68,7± 11,1	71,9± 5,0	72,4± 18,6	68,2±15,1	65,6± 6,2
T S 1 a 4 anos	63,5± 12,4	71,83 ± 5,5	64,4± 10,2	63,9± 13,7	65,6± 5,5
T S 5 a 9 anos	59,8± 15,0	67,04 ± 11,4	59,0± 11,1	56,6± 17,8	61,7± 7,0
T S + de 10 anos	66,01±12,5	70,82 ± 10,4	63,2± 9,1	61,3± 15,9	61,3± 8,0
<i>p</i>	0,791	0,835	0,533	0,767	0,692
25 h Semanais	64,6± 14,2	71,9± 5,2	70,8± 11,3	71,9± 12,4	68,7± 19,4
30 h Semanais	61,9± 11,7	69,9± 6,4	61,7± 9,0	62,0± 15,3	63,0± 5,7
40 h Semanais	64,4± 13,1	70,9± 8,7	63,8± 10,6	61,5± 15,1	64,0± 6,4
<i>p</i>	0,951	0,927	0,456	0,537	0,784

BF = Biológico e fisiológico; PC = Psicológico e Comportamental; SR = Sociológico e Relacional; EP = Econômico e Político; AO = Ambiental e Organizacional. M = Média; D = Desvio padrão; *p* = Valor de *p*.

#### 4. DISCUSSÃO

Os principais achados deste estudo foram; segurança de emprego, capacidade de trabalho, significância da tarefa e relações interpessoais, foram avaliados pelos servidores como muito satisfatório. Em estudo realizado com 254 servidores públicos técnicos administrativos das pró-reitorias na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [20] foram encontrados resultados idênticos quanto à classificação do mesmo instrumento TQWL-42. Relação interpessoal diz respeito ao relacionamento que o indivíduo possui com seus superiores, colegas e subordinados [2], diante dos dados obtidos observa-se um ambiente de trabalho saudável e colaborativo. Significância da tarefa que dentro da qualidade de vida no trabalho refere-se ao elo trabalho-vida social que inclui a importância da instituição para o empregado gerando orgulho de trabalhar naquele local, bem como o reconhecimento social [10], nota-se que nesse aspecto a percepção foi muito positiva da amostra, proporcionando uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho. Já capacidade de trabalho é a aptidão do servidor em realizar com eficácia as tarefas que lhe são incumbidas no cargo [2]. Em estudo com 301 técnicos administrativos na Universidade Federal do Maranhão apresentaram-se resultados semelhantes, evidenciando que os servidores se sentem aptos para o desenvolvimento de suas atividades laborais e sua pré-disposição para o trabalho [21].

A Segurança no emprego é outro preditor significativo de confiança na competência organizacional [22]. A estabilidade do servidor público é criticada por engessar o processo de modernização da máquina pública [23], por outro lado fica evidente nos resultados de diversas pesquisas [20, 21, 24, 25] que é um dos fatores que mais beneficia a qualidade de vida dos servidores, ao ponto que permite a segurança profissional. Um estudo com 80 técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco no quesito estabilidade no emprego constatou que os servidores se encontram muito satisfeitos corroborando com nossos achados [26].

Os aspectos Recursos financeiros, Serviços de saúde e assistência social, Tempo de lazer e variedade da tarefa foram classificados como satisfatório, no entanto, ficando próximos da classificação insatisfatória, corroboram com os achados de [20], com 254 servidores técnicos administrativos da Reitoria de uma instituição de ensino superior federal do Mato Grosso do Sul. Embora a UFAC disponibilize ao servidor do Campus consultas médicas, atendimentos de enfermagem, assistência social, psicológicos, pedagógicos, fisioterapêuticos e fonoaudiólogos [27], na ótica dos servidores o serviço oferecido é insuficiente para promover melhorias à saúde.

Em relação ao tempo de lazer, cabe a instituição mantenedora o estímulo e incentivo a prática de exercícios físicos regulares, de bem estar e lazer aos seus servidores, colaborando dessa forma para um aumento do nível de saúde do servidor.

Ainda em relação aos Recursos financeiros partindo-se da ideia de que o aumento do salário apenas satisfaz uma necessidade momentânea do indivíduo, ao contrário de produzir motivação, a percepção individual de satisfação tende a desaparecer com o passar do tempo [28], justificando o resultado encontrado.

Os domínios Autonomia, Tempo de repouso, Desenvolvimento pessoal e profissional, Liberdade de expressão, Oportunidade de crescimento, Disposição física e mental, Jornada de trabalho e Condições de trabalho foram considerados como Satisfatório. Os resultados encontrados corroboram com o estudo de [21], retornado pelo instrumento TQWL-42. Em pesquisa com servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior estadual do Paraná também foi encontrado satisfação nesses mesmos aspectos, demonstrando os mesmos achados de nossa pesquisa. [25]. Em estudo com 145 servidores públicos de um centro de pesquisa constatou insatisfação e necessidade de melhoria no espaço físico do local de trabalho, [29]. Esses resultados demonstram que em relação à autonomia os participantes da pesquisa não se encontram totalmente satisfeitos com a possibilidade de tomar suas próprias decisões sem consultar seus superiores, que o tempo para dormir entre um dia e outro de trabalho não é o totalmente suficiente, que a disposição que o servidor possui para a realização de seu trabalho poderia ser maior, que o nível com que a instituição incentiva e libera o servidor para aperfeiçoar o seu conhecimento com o objetivo de crescimento pessoal e profissional poderia ser maior por parte da instituição.

Quanto aos aspectos: Identidade da tarefa, Feedback, Autoestima e Relações interpessoais, em relação a esses aspectos pode-se dizer que a amostra tem uma percepção satisfatória em realizar suas tarefas do início ao fim, o retorno dado ao servidor sobre seu esforço e desempenho nas atividades laborais está ocorrendo de forma positiva, a autoestima que é a avaliação que o indivíduo faz de si mesmo no ambiente laboral, apresentou elevada satisfação, corroborando com achados nas pesquisas de [25] e [21].

O único resultado insatisfatório foi o quesito Benefícios extras, remetem as pesquisas conduzidas por [21] e [25], que obtiveram resultado semelhante nesse aspecto. Atribui-se esse resultado ao fato de ser uma instituição governamental e a mesma não ter autonomia para oferecer melhores recursos nesse contexto a seus servidores. Os benefícios extras são aqueles

que diferenciam a empresa em que o indivíduo trabalha de outras [2]. Nesse aspecto se encontra a maior vulnerabilidade na IES estudada.

O escore retornado pelo aspecto de auto avaliação da QVT classificado pelos participantes do estudo como satisfatório, equivalem aos achados nos estudos de [25], [21] e [20].

No resultado geral todas as esferas foram classificadas como Satisfatória, Biológico e Fisiológico, Psicológico e Comportamental, Sociológico e Relacional, Econômico e Político, Ambiental e Organizacional e o escore geral de todas as esferas foi 64,7%, corroborando com o resultado da pesquisa de [25] e [20], que as esferas foram classificadas como Satisfatório, sendo também o maior escore obtido na esfera Psicológico/Comportamental.

Quanto a análise de correlação, em relação às variáveis QVT, sexo, tempo de serviço na instituição e carga horária semanal, não foi encontrada relação significativa entre as mesmas. Constatando que o nível de satisfação de QVT dos avaliados não foi influenciado por nenhuma dessas variáveis. Esses dados estão de acordo com resultados encontrados nas pesquisas de [30], com 53 servidores de uma organização pública Brasileira e [31] com 142 técnicos administrativos do Instituto Federal de educação e tecnologia do Ceará.

## **CONCLUSÃO**

Verificou-se que os servidores técnicos administrativos da UFAC possuem uma avaliação satisfatória da sua QVT. Alguns domínios possuem grandes possibilidades de melhoria, pois nenhuma esfera foi avaliada com satisfação total. No teste de variância ANOVA, não foi obtido coeficiente de correlação significativo, conclui-se que os servidores técnicos administrativos desse estudo podem apresentar melhor ou pior QVT independente do sexo, tempo de serviço ou carga horária semanal.

Destaca-se uma limitação deste estudo, a não aplicação do TQWL-42 nos outros Campus da UFAC, para ampliar o tamanho da amostra.

Para futuras pesquisas sugerem-se investigações com os mesmos objetivos em outros campus da UFAC para que se possa ter uma visão ainda mais precisa da qualidade do trabalho dos técnicos na instituição.

Espera-se que essa pesquisa desperte tanto o interesse de pesquisadores da área da saúde com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos servidores de Instituições de ensino superior,

quanto instigue a administração superior da UFAC para vislumbrar ainda mais melhorias na qualidade do trabalho dos técnicos administrativos.

## REFERÊNCIAS

- [1] RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis-RJ: Vozes; 2002.
- [2] PEDROSO, B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho [Dissertação Engenharia de Produção]. Ponta Grossa-PR: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2010.
- [3] 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. 2012; 003:39-49.
- [4] OLIVEIRA, P.P.T.D.; MINETTI, L.J.; OLIVEIRA, L.N.D. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Enfoque no Profissional de Secretariado Executivo de Uma Instituição Federal de Ensino Superior. Revista de Gestão e Secretariado. jul./dez 2012;3(2):87-105.
- [5] GIL, A.C. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas; 2006.
- [6] CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004.
- [7] LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas; 2004.
- [8] BARROS, M.G.D.P. Qualidade de vida no trabalho. Estudo de caso: Enapor [Licenciatura em Psicologia]. Porto da Praia - Cabo verde: Universidade Jean Piaget de Cabo Verde; 2013.
- [9] DIAS, E.C.; SILVA, T.L.E.; MACHADO, J.M, AMORIM, L.D.A. Diretrizes para o desenvolvimento de ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador pelas equipes da Atenção Básica/Saúde da Família. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Departamento de Medicina Preventiva e Social. Área Saúde & Trabalho; 2016.
- [10] FERREIRA, M.C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa. 2009;25:319-27.
- [11] COSTA, M.D.A. Qualidade de vida no trabalho: um estudo entre técnicos administrativos de duas instituições federais de ensino [Dissertação - Administração]. Salvador/BA: Universidade Federal da Bahia - Escola de Administração; 2016.

- [12] BRASIL. Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009 - Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, (2009).
- [13] MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Portaria nº 1.823 de 23 de agosto de 2012. Institui a política nacional de saúde do trabalhador e trabalhadora, (2012).
- [14] CAVASSANI, A.P.; CAVASSANI, E.B.; BIAZIN, C.C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP - Simpósio de Engenharia de Produção [Internet]. 2006 Acesso em: 7 de novembro de 2017. Available from: [http://www.simpep.feb.unesp.br/anais\\_simpep\\_aux.php?e=13](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais_simpep_aux.php?e=13).
- [15] AMORIM, T.G.F.N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? . Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. 2010;9(1):35-48.
- [16] BARBETA, P.A. Estatística Aplicada as Ciências Sociais. Florianópolis: Editora da Universidade Federal de Santa Catarina; 2002.
- [17] FREITAS, A.L.P.; RODRIGUES, S.G. A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. XII SIMPEP - Simpósio de Engenharia de Produção [Internet]. 2005 Acesso em: 7 de novembro de 2017. Available from: [http://www.simpep.feb.unesp.br/anais\\_simpep\\_aux.php?e=12](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais_simpep_aux.php?e=12).
- [18] PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Guia de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Ponta Grossa: Editora da Universidade Estadual de Ponta Grossa; 2012.
- [19] TIMOSSI, L.D.S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A.; FRANCISCO, A.C.D. Adaptação de modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista da Educação Física. 2009;20(3):395-405.
- [20] MANSANO, W.M.S. Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos técnicos administrativos das pró-reitorias de uma instituição de ensino superior. [Dissertação - Administração Pública]. Campo Grande/MS: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul; 2015.
- [21] LIMA, A.V.D.Q. Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnicos - administrativos de uma instituição Federal de ensino superior [Dissertação - Administração]. Santa Maria/RS: Universidade Federal de Santa Maria; 2014.
- [22] SILVA, U.L.D.; OLIVEIRA, Á.D.F. Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: Impactos na Confiança do Empregado. Psicologia: Ciência e Profissão. 2017;37:7-17.

- [23] KAUSS, L.F. A estabilidade funcional e a eficiência no serviço público. Revista Jus Navigandi [Internet]. 2011 14 de novembro de 2017. Available from: <https://jus.com.br/artigos/20389>.
- [24] DIAS, A.C.B. Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes de Fisioterapia no Município de Goiânia [Dissertação - Ciências da Saúde]. Goiânia: Universidade Federal de Goiás; 2015.
- [25] PINTO, G.M.C.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. julho-setembro 2014;6(3).
- [26] GÓES, M.B.D.B. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do centro acadêmico do agreste da UFPE [Dissertação - Gestão Pública]. Recife: Universidade Federal de Pernambuco; 2016.
- [27] UFAC. UFAC em números. Rio Branco/AC: Universidade Federal do Acre - Pro-Reitoria de Planejamento/PROPLAN; 2017.
- [28] PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. 2012;4(1):18-24.
- [29] LOPES, E. C. S.; SETA, M. H. D. Qualidade de Vida no Trabalho segundo os servidores públicos de um centro de pesquisas. Cadernos UniFOA, Volta Redonda, n.39, p.59-68, abril de 2019.
- [30] CARNEIRO, T.L.; FERREIRA, M.C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho [Internet]. 2007 Acesso em: 01 de dezembro de 2017; 7(1):[131-57 pp.]. Available from: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf> .
- [31] GARCIA, I.M. Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE. Organizações em Contexto. julho-dezembro 2017;13(26).