

## **A Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior na Paraíba**

**João Victor Barreto Lins (Universidade Federal da Paraíba – UFPB)**  
[barreto.lins@hotmail.com](mailto:barreto.lins@hotmail.com)

**Armstrong Martins da Silva (Universidade Federal da Paraíba – UFPB)**  
[armstrongmartins@hotmail.com](mailto:armstrongmartins@hotmail.com)

**Ana Maria Magalhães Correia (Universidade Federal da Paraíba– UFPB)**  
[aninhamagalhaes25@gmail.com](mailto:aninhamagalhaes25@gmail.com)

**Luciene Laranjeira Diniz (Universidade Federal da Paraíba – UFPB)**  
[dinizlucy@hotmail.com](mailto:dinizlucy@hotmail.com)

*A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo como foco, o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas, tornando-se um fator fundamental para reduzir os índices de absenteísmo, rotatividade e as doenças laborais nas organizações. Este artigo tem por objetivo investigar como se configura a QVT em um Campus de uma Instituição Federal de Ensino Superior na Paraíba, tomando por base o modelo de Walton (1975). Trata-se de um estudo descritivo e exploratório, com uma abordagem quantitativa. Os resultados mostram que a maioria dos servidores federais está satisfeita com as ações da QVT implementadas, por promover ações que melhoram a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores, embora, aspectos referentes à compensação justa e adequada precisam ser melhoradas. Com os resultados, a instituição de ensino superior pode ajustar os pontos falhos e implementar ações para desenvolver programas de QVT em toda a organização. O estudo traz contribuições sociais, organizacionais e acadêmicas por permitir a compreensão mais detalhada sobre o ambiente de trabalho, qualidade de vida e bem-estar no meio acadêmico e conhecimento para a evolução da QVT.*

*Palavras-chave: Instituição de Ensino Superior, Qualidade de Vida no Trabalho, Servidores públicos.*



## **1. Introdução**

As mudanças no ambiente de trabalho impostas pelo desenvolvimento contínuo das novas tecnologias para a obtenção de melhores resultados produtivos, concomitante às exigências pela oferta de um ambiente salutar que garanta o bem-estar dos trabalhadores, passaram a fazer parte das preocupações de gestores e pesquisadores no intuito de criar ações e adotar políticas que proporcione a qualidade de vida para cuidar de seus funcionários.

Neste contexto, Fernandes (1996) enfatiza que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um aspecto indispensável à produtividade e à competitividade, tornando-se condições cruciais à sobrevivência de toda e qualquer organização, pois são considerados fatores fundamentais para a garantia do bem-estar dos trabalhadores, como forma de reduzir os índices de absenteísmo, a rotatividade e as doenças laborais nas organizações. Ademais, a QVT tem como foco, o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com as outras pessoas (Silva, 2017).

No ambiente laboral de ensino, a saúde e o bem-estar dos colaboradores e servidores tornou-se foco da preocupação de segmentos variados da sociedade, pois são alvo de grande pressão social pela necessidade de demonstrar bom desempenho na prestação de serviços, sendo necessário realizar estudos e fazer intervenções no ambiente de trabalho para amenizar as dificuldades atreladas às atividades laborais e promover a saúde em instituições de Ensino Superior (IES) (ARAÚJO et al. 2019).

Considerando a importância e atualidade que o tema QVT possui, buscando melhorar as condições de trabalho e o bem-estar do colaboradores, essa pesquisa buscou responder a seguinte questão: Qual a percepção dos servidores públicos federais em relação aos aspectos que permeiam à QVT implementada em um campus de uma IES na Paraíba?

O presente estudo teve como objetivo investigar como se configura a QVT em um Campus de uma Instituição Federal de Ensino Superior na Paraíba, tomando por base o modelo de Walton (1975). Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e exploratório. Além da seção introdutória, é apresentado um apanhado teórico abordando as concepções teóricas e conceituais sobre QVT, seguido dos procedimentos metodológicos utilizados, culminando com a análise dos resultados e a conclusão.

## **2. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de

trabalho, visando atender escolhas de bem-estar das pessoas que atuam em uma empresa, unidade de negócio ou setor específico (DINIZ et al., 2012).

A expressão “Qualidade de vida no trabalho” só começou a ser aplicada nas organizações em 1970, devido ao fato de que a concorrência estava tendo melhores resultados, utilizando técnicas gerenciais de QVT (SAUER; RODRIGUEZ, 2014). Desde então, ficou constatado que os níveis de QVT aumentam na presença de bem-estar psicológico, ausência de sofrimento psicológico, compromisso com a organização, responsabilidade com o trabalho e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal (ARAÚJO et al, 2019). Essas constatações só se tornaram possíveis graças aos estudos pioneiros do autor norte-americano Richard Walton que, segundo Limongi-França (2012), foi o primeiro a iniciar pesquisas, sobre a satisfação em qualidade de vida, explicitando critérios sob a ótica organizacional.

Diante disso, Walton (1975) propôs um modelo de QVT com oito dimensões, conceituando-a como um processo pelo qual a organização responde às necessidades dos funcionários, promovendo mecanismos que contribuam para que as pessoas participem da tomada de decisões que protejam suas vidas no trabalho.

Em se tratando da utilização do QVT em IES, Alves, Correia e Silva (2019) notaram que, quanto mais definidos as funções e a modernização das organizações e das relações de trabalho que cada um apresenta, maior será o motivo de torna-se um assunto importante para ser discutido na implementação de instituições, em especial, no segmento de ensino público. A pesquisa de Barros (2017) apontaram para a subjetividade do conceito de QVT e o entendimento de que os programas de QVT podem trazer maior satisfação aos colaboradores e beneficiar as pessoas e a organização.

A partir dos estudo envolvendo a QVT, é possível destacar o ambiente de ensino superior como gerador de fatores desgastantes, por possuir rotinas intensas, com preparação e realização de aulas, além de atender outras demandas decorrentes da função, independentemente do tipo de organização na qual estejam inseridos. Há necessidade de gerar um ambiente laboral de integração, com bem-estar do trabalhador e eficácia organizacional, pois há exigências para lidar com novas tecnologias de ensino-aprendizagem, atender à crescente demanda por produtividade acadêmica, corresponder às exigências de aprimoramento intelectual e de qualidade na educação e para contribuir com a construção do conhecimento científico (ARAÚJO et al. 2019).

Diante disso, Barros (2017) afirma que é possível entender à QVT como uma abordagem que requer a adoção de práticas para a melhoria das condições de trabalho e vida das pessoas

envolvidas em uma organização. E, especialmente no ambiente das organizações públicas são exigidas competências e habilidades voltadas para um ambiente em constante mudança, ocorrendo muitas vezes a aproximação do fazer profissional à vida pessoal.

Portanto, é importante compreender como os servidores públicos federais de uma IES percebem as ações de QVT desenvolvidas para trazer melhorias ao ambiente de trabalho, bem como, contribuições para relações laborais e familiares, tendo como foco, o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que as pessoas têm com este ambiente e com outras pessoas.

### **3. Aspectos metodológicos**

A presente pesquisa se caracteriza como sendo exploratória e descritiva, assumindo um caráter quantitativo. Para coletar os dados juntos aos servidores públicos federais (técnicos-administrativos e docentes) do campus da Instituição de Ensino Superior (IES), foi elaborado um questionário já validado por Diniz (2010) com 22 perguntas baseadas nas oito dimensões presentes no modelo de QVT de Walton (1973), sendo elas: Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso e Desenvolvimento de Capacidades; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; O Trabalho e o Espaço Total de Vida. Foi utilizada a Escala Likert de cinco pontos (concordo totalmente a discordo totalmente), afim de mensurar as opiniões dos servidores público respondentes, no qual diz respeito aos aspectos da QVT implementados no campus, sendo os resultados apresentados por meio de gráficos, tomando por base a estatística descritiva básica.

A população estudada é composta por 282 servidores públicos federais, sendo 136 docentes efetivos, 12 substitutos e 134 técnicos-administrativos, divididos nos seis diferentes departamentos da IES. Considerando a quantidade de funcionários e a facilidade em alcançá-los, o questionário foi desenvolvido na plataforma Formulários Google e enviados por e-mail com o auxílio do setor pessoal da IES. No entanto, dos 282 servidores contactados, apenas 42 servidores se dispuseram a responder aos questionários de forma voluntária, o que não invalidou a pesquisa, sendo utilizada uma amostra aleatória, não-probabilística e por conveniência.

### **4. Resultados e discussões**

A partir da aplicação dos questionários sobre a QVT, foi possível estabelecer o perfil sociodemográfico dos servidores públicos consultados, sendo observado que a maioria dos respondentes é do sexo masculino, representando (50,6%) dos servidores, seguida das mulheres que representam 49,4% dos pesquisados. Analisando a faixa etária dos entrevistados, verifica-

se que (56,3%), ou seja, a maioria dos servidores têm idades entre 31 e 40 anos, seguidos de 27,6% com idade entre 41 e 50 anos. Ademais, verificou-se que o maior percentual é o dos servidores que possuem pós-graduação com (76,7%), seguidos dos servidores com nível superior completo (23,3%). Isso demonstra que a instituição preza por profissionais capacitados, sabendo que o grau de instrução são características inerentes à ocupação de cargos no serviço público federal, aprovados em concurso públicos.

Quanto ao estado civil dos servidores, a maioria dos respondentes são casados (55,9%), seguido dos solteiros, representando (30,2%) do quadro de servidores. No que se refere ao tempo de serviço exercido na instituição, verificou-se que, (55,8%) dos servidores prestam serviços a mais de 48 meses na IES, seguidos por (20,9%) de servidores novos que estão na instituição entre 6 e 12 meses. Os resultados demonstram que os servidores da IES possuem estabilidade no serviço público federal, garantidos pela Lei Federal Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

## 4.2 Análise das dimensões da QVT propostas por walton (1975)

### 4.2.1 Dimensão compensação justa e adequada

Para a dimensão compensação justa e adequada, foram analisadas três variáveis: benefícios oferecidos pela instituição, assistência à saúde do servidor e premiações e recompensas por desempenho juntas compõe essa dimensão, conforme os resultados do Gráfico 1.

Gráfico 1: Compensação Justa e Adequada



Fonte: Pesquisa direta (2020).

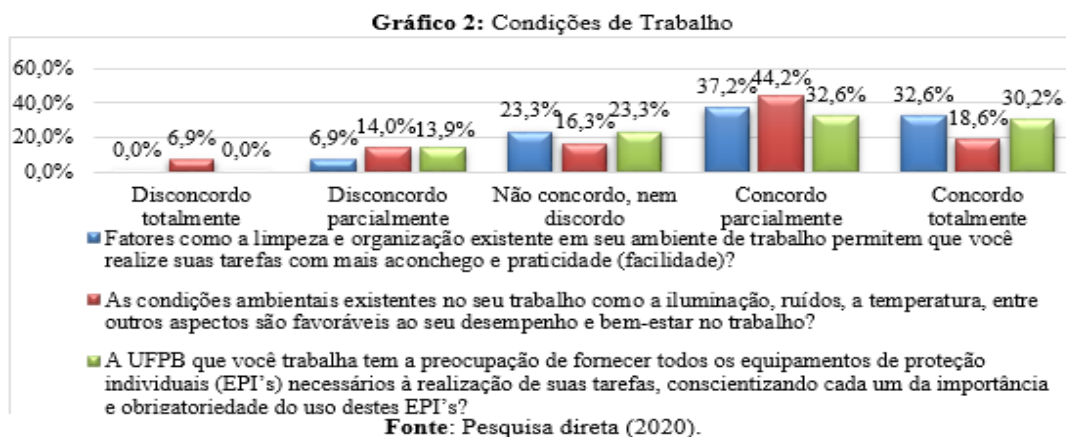
Na variável que trata dos benefícios oferecidos pela instituição foram identificados que a maior parte dos servidores (60,5%) estão satisfeitos com os benefícios ofertados pela IES, influenciando de forma direta na qualidade e desempenho dos serviços. No entanto, outras variáveis devem ser consideradas para definir a QVT na instituição estudada, pois para Fernandes (1996) existem outros quesitos mais significantes que devem ser levadas em conta para melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho.

Na variável assistência à saúde do servidor, percebe-se que (58,1%) dos respondentes afirmaram discordarem da oferta de assistência à sua saúde, através de planos de saúde, serviços odontológicos e assistência social feita pela instituição, por entenderem que são os próprios servidores que pagam seus planos de saúde.

Quanto a variável referente às premiações e recompensas pelo desempenho, verifica-se que (53,5%) dos respondentes concordam que a IES possui políticas que se tratam dessa variável. No entanto, (20,9%) dos servidores discordam desse quesito. Desta forma, Amorim (2010) afirma que a saúde, tanto mental como a física do funcionário, influencia diretamente nos resultados da organização, visto que ela está ligada com a produtividade do funcionário. Sendo assim, se faz necessário melhorar os incentivos e recompensas para que o colaborador se sentir mais valorizado pelo seu trabalho na instituição.

#### 4.2.2 Dimensão condições de trabalho

O Gráfico 2 apresenta a opinião dos respondentes a partir das variáveis que compõem a dimensão condições de trabalho, sendo elas: limpeza e organização; iluminação, ruídos e temperatura no ambiente de trabalho; e fornecimento de equipamentos de proteção individual necessários ao desenvolvimento das atividades laborais pelos servidores.



No tocante aos fatores como limpeza e organização existente no ambiente de trabalho, (69,8%) dos servidores concordam que o ambiente de trabalho proporcionado pela IES possibilita que suas tarefas sejam realizadas de modo mais prático e agradável.

Ao tratar das condições ambientais como a iluminação, ruídos, a temperatura entre outros aspectos, (62,8%) dos entrevistados alegam que a instituição promove o bem-estar, a partir das condições favoráveis no ambiente de trabalho, de modo a melhorar seu desempenho.

A última variável desta dimensão refere-se a preocupação com o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI's) necessários ao desenvolvimento das atividades laborais pelos servidores. Nesta variável foi possível observar que (62,8%) que concordam que a instituição se preocupa em fornecer os EPI's necessários para garantir a proteção dos seus colaboradores, de modo que possam cumprir suas atividades de forma segura. Portanto, a partir dos resultados apresentados na dimensão condições de trabalho, verifica-se que, de maneira geral, a IES se preocupa em promover as boas condições no ambiente de trabalho, tornando-o limpo, organizado e iluminado para que o servidor tenha a possibilidade de se sentir seguro, enquanto realiza suas atividades laborais.

#### 4.2.3 Dimensão uso e desenvolvimento das capacidades

Na dimensão uso e desenvolvimento das capacidades foram utilizadas três variáveis, sendo elas: programas de treinamento e capacitação; informações necessárias sobre a função a ser exercida e participação na tomada de decisão, como mostra o Gráfico 3.

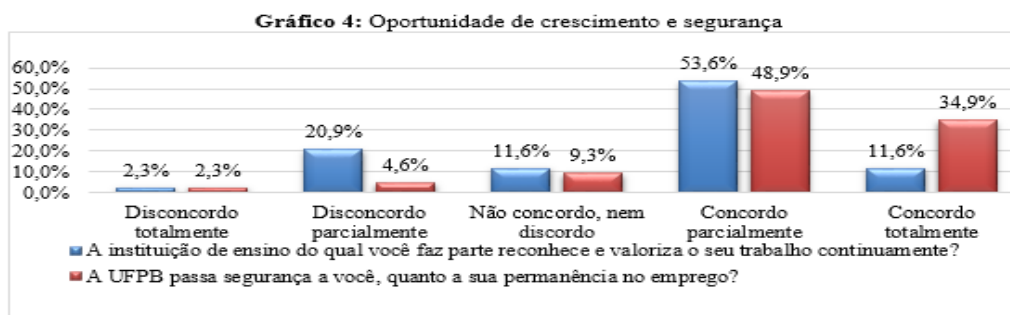


Quanto aos programas de treinamento e capacitação, (71,1%) dos entrevistados que concordam que a IES oferece programas de treinamento e capacitação, proporcionando-lhes maior engajamento com as pessoas e mais qualidade na realização do trabalho.

Na variável que trata sobre o repasse de informações necessárias sobre a função a ser exercida, notou-se que (32,6%) dos respondentes se mantiveram imparciais, ou seja, nem concordam e nem discordam. Enquanto que a maioria (39,6%) concorda parcialmente e (9,3%) concordam totalmente que a IES fornece todas as informações necessárias para que o trabalho seja realizado pelo servidor. Portanto, observou-se que no geral a instituição analisada treina, capacita o servidor para que se sinta com condições técnicas para exercer suas funções, para que consiga ajudar nas tomadas de decisões e realização de trabalho em equipe.

#### 4.2.4 Dimensão oportunidade de crescimento e segurança

A dimensão oportunidade de crescimento e segurança abordou apenas duas variáveis: a valorização do trabalho na organização e a segurança a respeito da garantia da permanência no emprego. Os resultados referentes a esta dimensão estão representados no Gráfico 4.



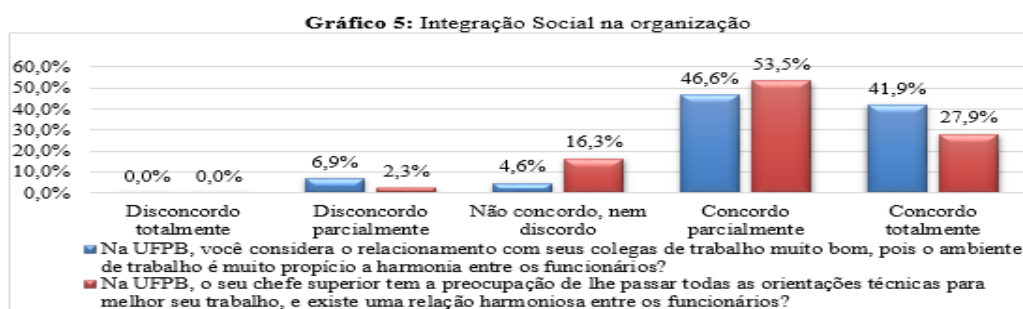
Fonte: Pesquisa direta (2020)

Verificou-se que a instituição reconhece e valoriza o trabalho do servidor, pois os resultados mostram que no total (65,2%) dos respondentes concordam (53,6% parcialmente e 11,6% totalmente) que a IES reconhece e oferece oportunidade de crescer na sua carreira decorrido do seu desempenho. Entretanto, (23,2%) discordam parcialmente disto (20,9% parcialmente e 2,3% totalmente), cabendo aos gestores da instituição fazer uma análise dos pontos que impedem que os funcionários se sintam mais valorizados e reconhecidos no trabalho.

Quanto a variável que trata da segurança e permanência no emprego, (83,8%) dos servidores concordam que a IES passa segurança a respeito da permanência no emprego. Este fator está alinhado aos artigos 20 e 21 da Lei nº. 8112/90, que garante a estabilidade dos servidores públicos, que após um período de 24 meses realizando um estágio probatório, o mesmo é submetido a uma avaliação do seu desempenho.

#### 4.2.5 Dimensão integração social na organização

Para a dimensão integração social na organização foram analisadas duas variáveis: a relação existente entre os próprios servidores, e a relação entre os servidores e seus superiores, conforme estão representadas no Gráfico 5.



Fonte: Pesquisa direta (2020).



Desta forma, constatou-se que no total (88,5%) dos respondentes concordam que o ambiente de trabalho na IES proporcionam condições para que os servidores e seus colegas de trabalho possam ter um bom relacionamento.

Ao analisar a variável que trata da relação entre os colaboradores e o chefe imediato, verifica-se que (81,4%) dos entrevistados concordam que os seus superiores buscam fornecer todas as informações necessárias para ajudar com as atividades do servidor e que se preocupam em ter um bom relacionamento com os mesmos. Segundo Silva (2017) a relação interpessoal gera um respeito mútuo entre as pessoas, independentemente do nível hierárquico que ocupam.

#### 4.2.6 Dimensão Constitucionalismo

A dimensão constitucionalismo é composta por três variáveis: cumprimento da jornada de trabalho estabelecida, intensidade do ritmo de trabalho e liberdade de expressão quanto a profissão, sendo todas representadas no Gráfico 6.



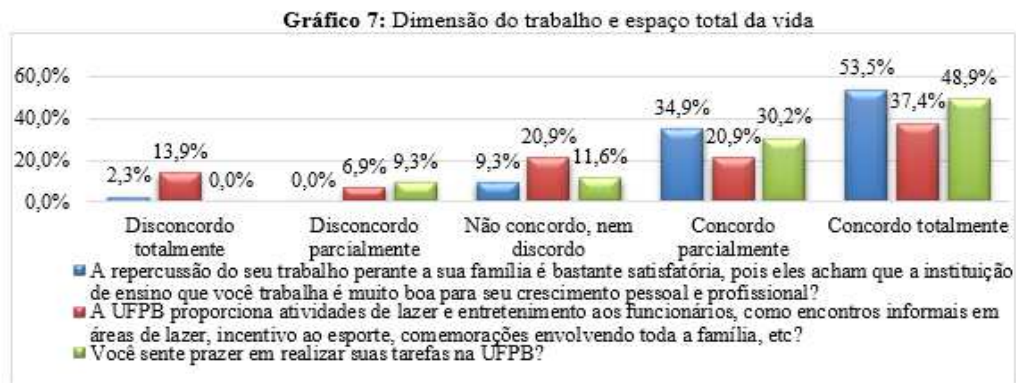
Ao analisar o item que trata sobre a jornada de trabalho cumprida de acordo com a legislação, verifica-se (69,8%) de concordantes no que se refere em a IES se preocupar em evitar que o seu colaborador necessite ficar mais horas trabalhando, além da jornada que foram estabelecidas por lei, cumprindo assim, com os direitos dos trabalhadores (Diniz, 2010).

Já em relação ao ritmo de trabalho, (67,5%) concordam que o ritmo de trabalho, muitas vezes é intenso demais e interfere na realização das tarefas. Barros (2017) afirma que as instituições não calcularam o tempo dispendido para atividades como planejamento, reuniões, cursos de capacitação, elaboração e correção de trabalhos e provas, dentre outras; fatores que sobrecarregam e intensificam o ritmo de trabalho dos servidores.

Ao tratar do quesito que aborda a liberdade de expressão, (79,1%) dos respondentes concordam que a IES dá voz aos seus servidores para sugerir ideias ou até mesmo demonstrar suas insatisfações a respeito do seu trabalho.

#### 4.2.7 Dimensão do trabalho e espaço total da vida

A dimensão trabalho e espaço total da vida é composta por três variáveis (repercussão do trabalho diante da família, promoção de momentos de descontração e satisfação em realizar as atividades) abordando perspectivas quanto à vida pessoal do colaborador, cujo os resultados são demonstrados no Gráfico 7.



Fonte: Pesquisa direta (2020).

Na dimensão que trata da repercussão do trabalho dentro do ambiente familiar, constatou-se que (88,2%) de servidores concordam que a instituição contribui positivamente tanto na vida profissional como pessoal.

Em relação ao entretenimento, (58,3%) dos entrevistados concordam que no campus estudado, a IES proporciona atividades de lazer e entretenimento para seus funcionários. Um dos motivos que influenciam nos resultados são projetos realizados pelo setor de Recursos Humanos (RH) da IES, tais como: Saúde Integral, Setembro Amarelo, Ginástica Laboral, Semana do Servidor e Confraternização dos colaboradores no Campus da IES. Entretanto, percebe-se ainda que (20,9%) dos entrevistados não concordam, nem discordam que a instituição proporciona momentos de descontração.

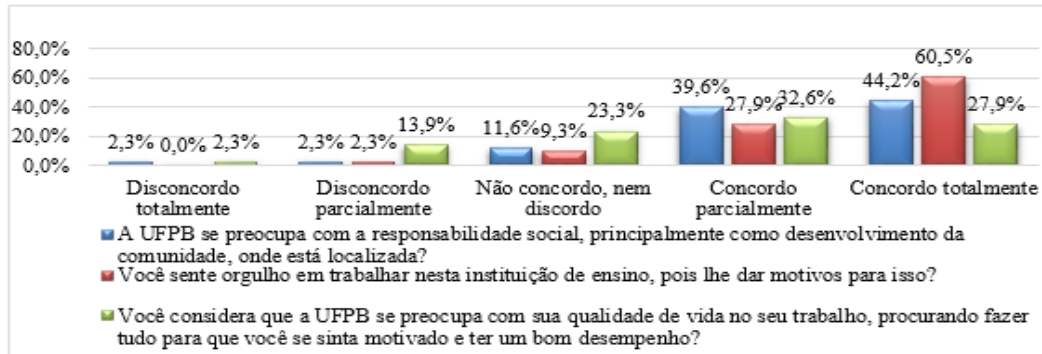
Na variável que trata sobre a satisfação do servidor em realizar suas tarefas, os resultados mostram que (79,1%) dos servidores se sentem satisfeitos em realizar suas atividades na instituição. Ao verificar esses resultados satisfatórios, percebe-se que a QVT vem surtindo efeito positivo, devido ao prazer demonstrado pelo servidor em realizar as suas atividades na instituição (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

#### 4.2.8 Dimensão relevância social na vida do trabalhador

A dimensão relevância social na vida do trabalhador foi composta pelas variáveis: responsabilidade social da instituição, orgulho de trabalhar na organização e preocupação da

instituição em motivar o seu colaborador, melhorando sua produtividade, sendo os resultados apresentados no Gráfico 8.

**Gráfico 8: Relevância social na vida do trabalhador**



Fonte: Pesquisa direta (2020).

A primeira variável que trata da atuação da instituição quanto a Responsabilidade social, que vai além do ambiente acadêmico, ou seja, a preocupação com a comunidade no qual a IES está inserida, verificou-se (83,8%) dos servidores concordam que a universidade tem a preocupação no desenvolvimento da comunidade onde está situada, através da implementação de projetos sociais e extensão desenvolvidos por professores e alunos. A Universidade é uma instituição que além de gerar retorno econômico e científico, vai além deste papel, pois ela melhora a qualidade de vida das pessoas ao seu redor (POZZAN; GIRARDI; SEVERO, 2017).

Quanto à variável que trata a respeito do orgulho em ser servidor da UFPB, houve (88,4%) de concordância, ao afirmarem que a instituição dar motivos para se orgulhar dela.

No que diz respeito a variável que aborda a preocupação da IES com a QVT, procurando motivar e ter um bom desempenho com os servidores, constatou-se um total de (60,5%) de concordantes que a IES busca motiva-los para que possam ter uma boa QVT, e assim, possam obter um bom desempenho.

Barros (2017) argumenta que, existe um entendimento de que os programas de QVT podem proporcionar melhoria ao trabalho, fazendo com que haja maior satisfação dos colaboradores. Consequentemente, haverá um maior compromisso destes com os objetivos organizacionais o que poderá levar a melhores resultados das pessoas e organização. Ademais, a QVT como condição efetiva de bem-estar no trabalho adota a perspectiva biopsicossocial abordada por Limongi-França (2012), na qual o indivíduo é um ser indissociável em suas dimensões.

Portanto, no geral, o Campus da IES apresentou resultados satisfatórios no que se refere a sete das oito dimensões que trata da QVT proposta por Walton (1975). Entretanto, a dimensão que trata da compensação justa e adequada na instituição, ao ser avaliada pelos servidores deixou a desejar, obtendo o índice de satisfação mais baixo. Desta forma, entende-se que se os órgãos

gestores e governamentais olharem essa dimensão da QVT com mais atenção e procurar melhorá-lo, a IES conseguirá alcançar o nível de satisfação em todas as oito dimensões, tornando-se ainda mais uma organização que procura melhorar as condições de trabalho para garantir um bem-estar aos seus servidores.

## **5. Conclusões**

Com os resultados apresentados, verificou-se que os servidores consultados da IES, consideram que a instituição procura promover e melhorar a QVT, prezando as boas relações com os companheiros trabalho, bem como, tornando o ambiente físico mais agradável e acolhedor para que possa realizar suas atividades laborais de forma mais prazerosa.

Em relação ao objetivo do estudo, observa-se que a pesquisa obteve um resultado positivo, ao mostrar que dentre as oito dimensões da QVT pesquisadas, as dimensões integração social na organização e relevância social na vida do trabalhador foram as dimensões que apresentaram maior grau de satisfação na percepção dos servidores consultados.

No geral, é possível denotar que o campus estudado da IES conseguiu uma boa avaliação dos respondentes em relação a maioria das dimensões, concluindo-se que a mesma consegue promover um ambiente laboral que proporciona bem-estar aos seus servidores, embora, aspectos referentes à compensação justa e adequada precisam ser melhoradas.

O estudo traz contribuições sociais, organizacionais e acadêmicas por permitir a compreensão mais detalhada sobre o ambiente de trabalho, qualidade vida e bem-estar no meio acadêmico e conhecimento para a evolução da QVT. Os resultados da pesquisa podem servir de subsídios que permitem aos gestores da IES repensar as práticas organizacionais, buscando corrigir as lacunas existentes e implementar ações para desenvolver programas de QVT em todos os seus centros de ensino, de modo a responder eficientemente às exigências da atual conjuntura e pressupondo uma reestruturação, principalmente em termos de gestão de pessoas, na qual o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituam desafios inerentes às práticas de gestão.

Dada as limitações do estudo e tamanho da amostra pesquisada, sugere-se que este estudo possa ser ampliado para um número maior de servidores e também para outros campi da IES, visando confirmar os resultados, bem como, implementar práticas que estejam de acordo com significados de QVT percebidos pelos servidores.

## **REFERÊNCIAS**

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M.; SILVA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 12, p.205-227, janeiro-abril, 2019.

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

ARAÚJO, A. L, et al. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**. v.9, n.3195. p.1-8, 2019.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**. n.8, jan./2017.

BRASIL. **Lei Federal Nº 8.112- Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**, 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 14 de julho de 2020.

DINIZ, L. L. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo em empresas do setor calçadista da Paraíba. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal da Paraíba, 2010.

\_\_\_\_. *et al.* Estudo da Qualidade de Vida no Trabalho em uma agência bancária localizada em Santa Rita/PB. In.: Simpósio de Engenharia de Produção da Região Nordeste. **Anais... SEPRONE**, 7. Mossoró/RN, 2012.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Como medir para melhorar. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

POZZAN, C.; GIRARDI, G; SEVERO, E. A. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em uma instituição financeira. In.: Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária. **Anais... IMED**.11. Porto Alegre/ RS, 2017.

SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**. 2014.

SILVA, A. M. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma avaliação em uma concessionária de energia elétrica na cidade de Mossoró/RN, Brasil. **Revista Exacta – EP**, São Paulo, v.15, n.3, p.527-540, 2017.

WALTON, R. E. **Qualidade de Vida no Trabalho**: O que é isto? São Paulo: Atlas, 1975.