

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA

Tese (doutorado)

Dissertação (mestrado)

Monografia (especialização)

TCC (graduação)

Artigo científico

Capítulo de livro

Livro

Trabalho apresentado em evento

Produto técnico e educacional - Tipo:

Nome completo do autor:

Matrícula:

Título do trabalho:

RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO

Documento confidencial: Não Sim, justifique:

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: / /


O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não

O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara:

- Que o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- Que obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autoria, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- Que cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

Documento assinado digitalmente
 **KAROLINE SERRANO DE ARAUJO**
Data: 01/07/2026 12:09:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Local

/ /
Data

Assinatura do autor e/ou detentor dos direitos autorais

Ciente e de acordo:

Assinatura do(a) orientador(a)



Documento assinado digitalmente

JESIEL SOUZA SILVA

Data: 02/07/2026 10:55:03-0300

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



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 20/2026 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

ATA Nº/ 126 DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, às 17:00 (dezesete horas), reuniram-se os componentes da Banca Examinadora Prof. Dr. Jesiel Souza Silva (orientador), Prof^a. Dra. Máriam Trierveiler Pereira (avaliadora interna) e Prof. Dr. Emival da Cunha Ribeiro (avaliador externo), sob a presidência do primeiro, em sessão pública realizada de forma online pelo Google Meet, para procederem à avaliação da defesa de Dissertação e do Produto Educacional, em nível de mestrado, de autoria de **Karoline Serrano de Araujo**, discente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres. Após a arguição dos membros da banca, chegou-se à conclusão que a Dissertação foi **APROVADA** e o Produto Educacional foi **APROVADO e VALIDADO**, considerando-se integralmente cumprido este requisito para fins de obtenção do título de **MESTRE EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**, pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres.

Observações:

Prof. Dr. Jesiel Souza Silva
Presidente da Banca e Orientador
Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Prof^a. Dra. Máriam Trierveiler Pereira
Avaliadora Interna
Instituto Federal do Paraná – (IFPR)

Prof. Dr. Emival da Cunha Ribeiro
Avaliador Externo
Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jesiel Souza Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO** , em 18/05/2026 11:11:24.
- **Emival da Cunha Ribeiro, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO** , em 19/05/2026 10:11:47.
- **Márium Trierveiler Pereira, Márium Trierveiler Pereira - Professor Avaliador de Banca - Instituto Federal do Paraná (1)** , em 26/05/2026 09:44:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 13/05/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 819336

Código de Autenticação: 90df073554



INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Campus Ceres

Rodovia GO-154, Km 03, SN, Zona Rural, CERES / GO, CEP 76300-000

(62) 3307-7100



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
CAMPUS CERES
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA - MESTRADO PROFISSIONAL EM REDE - PROFEPT**

KAROLINE SERRANO DE ARAUJO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IF
GOIANO - CAMPUS CAMPOS BELOS**

Ceres

2026

KAROLINE SERRANO DE ARAUJO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO IF
GOIANO - CAMPUS CAMPOS BELOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Campus Ceres do Instituto Federal Goiano, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de Pesquisa: Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

Macroprojeto de Pesquisa: Propostas metodológicas e recursos didáticos em espaços formais e não formais de ensino na EPT

Orientador: Prof. Pós-Doutor Jesiel Souza Silva

Ceres
2026

Dedico este trabalho aos meus pais e às minhas irmãs, que, com amor, apoio e ensinamentos, constituem a minha verdadeira escola da vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu orientador, Prof. Dr. Jesiel, pelo dispêndio de tempo ao compartilhar sua vasta experiência e conhecimento, fundamentais para que eu pudesse seguir e concluir esta importante etapa acadêmica.

Aos professores da banca examinadora, pelas enriquecedoras contribuições.

Ao Prof. Dr. Althiéris, atual Diretor do IF Goiano - Campus Campos Belos, pelo apoio e pela sensibilidade em proporcionar meios para que eu pudesse assistir às aulas em Ceres sem custos pessoais, contribuindo significativamente para minha formação e desenvolvimento profissional.

Aos meus pais e às minhas irmãs, que, com amor, cuidado, incentivo e inúmeros ensinamentos, são a minha maior referência e a minha verdadeira escola da vida. Foram eles que me ensinaram, desde cedo, o valor da dedicação, da perseverança, da humildade e da força diante das dificuldades.

Aos meus colegas do IF Goiano, pela convivência diária, pela troca constante de experiências.

Aos meus amigos e irmãos da fé, pelo apoio constante nos momentos mais desafiadores desta caminhada.

A mim mesma, por persistir mesmo diante das dificuldades encontradas ao longo do percurso.

E, acima de tudo, ao meu Criador, Jeová, a quem dou todo o crédito por me conceder forças e sabedoria para chegar até aqui.

Ao trabalho...

Trabalho que executo
Trabalho que desgasta
Que me anula e me arrasta
Para o vazio e solidão.

Trabalho que realizo
Trabalho que enobrece
Me cobra, exige e me engrandece
Segue o ritmo acelerado do coração.

Trabalho que faço
Trabalho que me ignora
Me adocece, esmaga e me coloca
No ritmo acelerado da produção.

Trabalho em que me esmero
Que me cura e marca
Me une ao outro, ao mundo e me retrata
Inserindo-me no mundo da razão.

Construo, ergo e planto
Conserto, desenho e acalanto
Ensino, escrevo e dirijo
Dobro, emito e arquivo
Trabalho, esforço e preocupo,
Suporto, vivo e labuto.

Tão paradoxal quanto viver.
É sofrimento e é prazer
Caminho para a realização
Ou para a anulação.
(Magali Costa Guimarães)

SUMÁRIO

RESUMO	13
ABSTRACT	13
INTRODUÇÃO	14
ESTUDO I: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO	18
RESUMO	18
ABSTRACT	18
1 INTRODUÇÃO	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e dimensões	21
2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho Pós-Pandemia	22
2.2 Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e o contexto da Rede Federal	24
2.3 Políticas institucionais e legais relacionadas à QVT	30
2.3.1 Constituição Federal de 1988 e o Direito à Saúde do Trabalhador	30
2.3.2 Lei Orgânica da Saúde	30
2.3.3 Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho	30
2.3.4 Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS)	31
2.3.5 Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)	32
2.3.6 Normativas Complementares à Política de Saúde do Servidor	33
2.3.7 Políticas Institucionais: PDI e PDGP no IF Goiano	33
2.3.8 Riscos Psicossociais e a Atualização da NR-1	36
3. METODOLOGIA	37
4. PERFIS DOS(AS) SERVIDORES(AS)	39
4.1 Docentes	39
4.2 Corpo técnico-administrativo	41
5 PRÁTICAS DA GESTÃO DE PESSOAS NO IF GOIANO	42
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56

REFERÊNCIAS	57
ESTUDO II: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS CAMPOS BELOS: DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	61
RESUMO	61
ABSTRACT	61
1 INTRODUÇÃO	62
2 REFERENCIAL TEÓRICO	64
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Educação Profissional e Tecnológica (EPT)	64
2.2 Organização do Trabalho	65
2.3 Intensificação do Trabalho e seus Impactos	66
3 METODOLOGIA	67
4 RESULTADOS E SÍNTESE INTERPRETATIVA	69
4.1 Interpretação geral e individual das variáveis	69
4.2 Análise comparativa por variáveis sociodemográficas	71
4.2.1 Comparação por cargo	71
4.2.2 Comparação por sexo	73
4.2.3 Comparação por nível de escolaridade	75
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	78
ESTUDO III: RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS CAMPOS BELOS: DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	80
RESUMO	80
ABSTRACT	80
1 INTRODUÇÃO	81
2 REFERENCIAL TEÓRICO	82
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Educação Profissional e Tecnológica (EPT)	82

2.2 Relações Socioprofissionais	83
3 METODOLOGIA	85
4 RESULTADOS E SÍNTESE INTERPRETATIVA	86
4.1 Interpretação geral e individual das variáveis	86
4.2 Análise comparativa por variáveis sociodemográficas	90
4.2.1 Comparação por cargo	90
4.2.2 Comparação por sexo	92
4.2.3 Comparação por nível de escolaridade	93
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS	96
PRODUTO EDUCACIONAL: GUIA PRÁTICO DE DESCOMPRESSÃO EM TEMPOS DE SOBRECARGA	100
ABSTRACT	100
RESUMO	100
1 INTRODUÇÃO	101
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	101
3 METODOLOGIA	103
4 DESCRIÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL	104
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS	108

LISTA DE FIGURAS

ESTUDO I:

Figura 1 - Eixos do PASS	32
Figura 2 - Café com Novas Ideias	45
Figura 3 - Guia de Orientação dos Serviços ligados à Saúde do Servidor	46
Figura 4 - Cartilha de Acolhimento dos Novos Servidores	47
Figura 5 - Preparação para Aposentadoria (PPA)	48
Figura 6 - Exames Médicos Periódicos	50
Figura 7 - Guia para Mães e Pais do IF Goiano	51
Figura 8 - Fluxograma de Mediação de Conflito do IF Goiano	52
Figura 9 - Programa Bem Viver	53
Figura 10 - Espaço de Convívio e Descompressão do Campus Campos Belos	54

LISTA DE QUADROS

ESTUDO I:

Quadro 1 - Conceitos da QVT 21

Quadro 2: Ações de QVT do IF Goiano 44

ESTUDO II:

Quadro 1 - Características gerais dos perfis profissionais 67

ESTUDO III:

Quadro 1 - Características gerais dos perfis profissionais 85

LISTA DE TABELAS

ESTUDO II:

Tabela 1 - Estatísticas descritivas da dimensão Organização do Trabalho	69
Tabela 2 - Comparação da Organização do Trabalho por cargo	72
Tabela 3 - Comparação da Organização do Trabalho por sexo	74
Tabela 4 - Comparação da Organização do Trabalho por escolaridade	75

ESTUDO III:

Tabela 1 - Estatísticas descritivas da dimensão Relações Socioprofissionais	88
Tabela 2 - Comparação das Relações Socioprofissionais por cargo	91
Tabela 3 - Comparação das Relações Socioprofissionais por sexo	92
Tabela 4 - Comparação das Relações Socioprofissionais por nível de escolaridade	94

LISTA DE APÊNDICE

APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL

110

LISTA DE ANEXO

ANEXO A - IA_QVT - QUESTIONÁRIO ADAPTADO

121

RESUMO

A presente pesquisa analisa a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos, considerando as práticas institucionais desenvolvidas, os desafios enfrentados e os impactos no ambiente educacional. O estudo foi estruturado em três eixos analíticos: práticas institucionais de QVT, organização do trabalho e relações socioprofissionais. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, por meio da aplicação do instrumento IA-QVT, e documental, fundamentada em revisão bibliográfica, análise de documentos institucionais e dados relacionados à gestão de pessoas e à saúde ocupacional. Os resultados evidenciam que a instituição desenvolve ações voltadas à promoção do bem-estar, da saúde e da integração dos servidores; contudo, persistem desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, à insuficiência de pessoal e à necessidade de fortalecimento das políticas permanentes de QVT. Conclui-se que a valorização dos servidores e a consolidação de ações contínuas de qualidade de vida são fundamentais para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, humanizados e produtivos, refletindo positivamente na qualidade do processo educativo. Como produto educacional, foi elaborado o “Guia Prático de Descompressão em Tempos de Sobrecarga”, voltado à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho. Organização do trabalho. Relações socioprofissionais.

ABSTRACT

This research analyzes the Quality of Work Life (QWL) of employees at the Federal Institute Goiano - Campos Belos Campus, considering the institutional practices developed, the challenges faced, and the impacts on the educational environment. The study was structured around three analytical axes: institutional QWL practices, work organization, and socio-professional relationships. The research is characterized as quantitative, through the application of the IA-QWL instrument, and documentary, based on a literature review, analysis of institutional documents, and data related to people management and occupational health. The results show that the institution develops actions aimed at promoting employees' well-being, health, and integration; however, challenges related to work overload, insufficient staff, and the need to strengthen permanent QWL policies still persist. It is concluded that valuing employees and consolidating continuous quality-of-life actions are essential for building healthier, more humanized, and productive work environments, positively reflecting on the quality of the educational process. As an educational product, the “Practical Guide to Decompression in Times of Overload” was developed, focusing on promoting mental health in the workplace.

Keywords: Quality of Work Life. Work organization. Socio-professional relationships.

INTRODUÇÃO

A escolha do tema desta dissertação, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), está diretamente relacionada à trajetória profissional da pesquisadora no serviço público federal, especialmente no âmbito do Instituto Federal Goiano. Em 2014, ingressou na instituição como técnica-administrativa, oportunidade em que, ainda de forma mais distante, já percebia a ausência de ações voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Posteriormente, em 2015, ao assumir a Coordenação da Unidade de Registros Escolares, passou a observar com maior proximidade os desafios relacionados à Organização do Trabalho e às demandas institucionais. Em 2021 a 2026, ao atuar na área de Gestão de Pessoas, foi possível vivenciar de maneira mais aprofundada as questões envolvendo saúde ocupacional, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais e necessidades dos servidores, fatores que fortaleceram o interesse pela temática. Em 2026, ao assumir o cargo de professora EBTT na mesma instituição e a função de coordenadora substituta do Bacharelado em Administração, a pesquisadora passou a experimentar diretamente a intensificação das atividades docentes, marcada pelo acúmulo de funções, demandas administrativas, ensino, pesquisa e extensão. Dessa forma, a escolha do tema emerge não apenas de interesse acadêmico, mas também da vivência prática e da necessidade de refletir sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito fundamental que se refere ao bem-estar geral dos colaboradores dentro de seus ambientes laborais. Este conceito abrange diversos aspectos, incluindo a satisfação com as condições de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, suporte social, e a percepção de justiça e reconhecimento. Limongi-França (2004) enfatiza que a Qualidade de Vida no Trabalho envolve a valorização das condições de trabalho, não apenas no que diz respeito às tarefas executadas, mas também ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento entre os indivíduos. O autor destaca ainda que, além do bem-estar e das condições materiais, a QVT abrange também a segurança física, mental e social dos trabalhadores.

De acordo com Medeiros (2011), práticas de gestão que negligenciam o bem-estar dos trabalhadores comprometem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), gerando impactos negativos no custo humano do trabalho e aumentando a

vulnerabilidade ao adoecimento. A autora ressalta que promover a QVT significa criar um ambiente laboral que favoreça a saúde dos trabalhadores, alinhando o bem-estar individual à eficiência e à eficácia das organizações.

Nesse sentido, percebe-se que o capital humano é um dos recursos mais valiosos de uma organização, sendo uma fonte essencial para a geração e disseminação de conhecimento. Em instituições de ensino, como o Instituto Federal Goiano Campus Campos Belos, a QVT é particularmente crucial, pois impacta diretamente o desempenho dos profissionais da educação e, conseqüentemente, a qualidade da educação oferecida aos alunos. Considerando que o trabalho docente e técnico-administrativo constitui a base das práticas educativas na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), este projeto se insere na Linha de Pesquisa 2 do ProfEPT, Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica, uma vez que investiga como as condições de trabalho e o bem-estar dos servidores influenciam os processos pedagógicos e a qualidade da atuação profissional no ambiente educacional. Além disso, a proposta apresenta interface com o macroprojeto institucional “Propostas metodológicas e recursos didáticos em espaços formais e não formais de ensino na EPT”, ao considerar que a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos profissionais contribui para a construção de ambientes pedagógicos mais saudáveis, produtivos e inovadores, favorecendo o desenvolvimento de metodologias e práticas educativas mais eficazes, tanto em espaços formais quanto não formais de ensino.

Trabalho e educação são atividades que são exclusivamente humanas. Apenas o ser humano trabalha e educa. O trabalho não é apenas uma atividade ocasional, mas um elemento central da existência humana, pois é através dele que os seres humanos moldam e constroem sua realidade. Portanto, pode-se afirmar que o trabalho define a essência do ser humano, uma vez que é a principal forma pela qual se relaciona com o mundo e produzimos as condições para nossa sobrevivência e desenvolvimento. Para manter sua existência, o ser humano deve estar continuamente engajado em atividades laborais que não apenas satisfazem suas necessidades imediatas, mas também permitem a criação e recriação de sua própria condição de vida (Saviani, 1994).

Ao contrário dos animais, que são guiados por instintos e regulados por sua natureza, adaptando-se ao meio sem modificar sua própria existência, os seres humanos têm a capacidade de criar e recriar a sua realidade. Por meio da ação

consciente do trabalho, os seres humanos não apenas se adaptam ao ambiente, mas também transformam e moldam a sua existência de acordo com suas intenções e necessidades.

Nas sociedades modernas, caracterizadas por uma intensa divisão social do trabalho e pela expansão das relações mercantis, o trabalho se manifesta predominantemente sob duas formas principais. Em sua dimensão geral, o trabalho assume a forma de um "trabalho remunerado", que é monetariamente compensado e realizado em função das demandas de bens ou serviços de outros agentes sociais. Em sua dimensão específica, o trabalho se configura como "trabalho assalariado", que ocorre dentro da relação de compra e venda da força de trabalho (Marx, 1983). No entanto, é importante destacar que o trabalho não remunerado, frequentemente realizado na esfera doméstica e privada e muitas vezes pouco reconhecido, desempenha um papel crucial na configuração das relações sociais e na estrutura do mundo do trabalho como um todo.

O Instituto Federal Goiano Campus Campos Belos, localizado no nordeste de Goiás, desempenha um papel essencial na formação técnica e tecnológica da região. No entanto, um ambiente de trabalho que não promove adequadamente a qualidade de vida pode levar a problemas significativos, como estresse elevado, adoecimento mental e físico, e diminuição da produtividade. Esses fatores não apenas afetam o bem-estar dos profissionais, mas também podem comprometer a eficácia do ensino e o desenvolvimento dos alunos, impactando negativamente o desempenho institucional e a reputação da instituição.

No contexto educacional, a relação entre a falta de promoção da QVT e o surgimento de problemas de saúde e produtividade é uma preocupação crescente. Profissionais da educação frequentemente enfrentam desafios como alta carga de trabalho, demandas emocionais intensas, e falta de suporte adequado, o que pode resultar em elevados níveis de estresse e insatisfação. A compreensão dos determinantes da QVT e sua influência sobre o desenvolvimento e o desempenho dos servidores do Instituto Federal Goiano Campus Campos Belos é, portanto, crucial para a implementação de estratégias eficazes que visem melhorar as condições de trabalho e promover um ambiente mais saudável e produtivo.

Segundo Ferreira *et al.* (2009), embora os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tenham apresentado crescimento expressivo nos últimos anos, ainda há pouca investigação sobre o perfil dessas práticas no contexto dos órgãos

públicos brasileiros. Assim, esta pesquisa se justifica por sua relevância para o fortalecimento das condições de trabalho no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), bem como pela sua contribuição acadêmica e institucional, podendo servir de referência para outras instituições de ensino que enfrentam desafios semelhantes. Nesse sentido, o estudo busca identificar como os servidores percebem sua Qualidade de Vida no Trabalho e quais fatores estão associados a essa percepção, subsidiando ainda a construção de um plano de ação institucional voltado à promoção do bem-estar e à melhoria contínua da organização do trabalho no campus.

No que diz respeito à estruturação desta pesquisa, os estudos foram organizados em forma de artigos científicos (multipaper). O primeiro estudo teve como objetivo analisar as práticas institucionais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desenvolvidas no Instituto Federal Goiano, considerando políticas, ações e estratégias voltadas à promoção do bem-estar dos servidores. O segundo estudo abordou a dimensão organização do trabalho, buscando identificar os principais fatores relacionados às condições laborais, à sobrecarga de trabalho e aos impactos na QVT dos servidores. Já o terceiro estudo analisou as relações socioprofissionais no contexto institucional, objetivando compreender como as interações interpessoais influenciam a percepção de qualidade de vida no ambiente laboral. Na sequência, apresenta-se o Produto Educacional, intitulado “Guia Prático de Descompressão em Tempos de Sobrecarga”, seguido das Considerações Finais.

Os resultados desta pesquisa fornecem uma base sólida para a implementação de ações e políticas voltadas à melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho no Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos. A identificação de áreas que necessitam de aprimoramento possibilita à gestão institucional adotar medidas práticas voltadas à promoção de ambientes laborais mais saudáveis, humanizados e produtivos, contribuindo para a satisfação, o bem-estar e o desempenho dos servidores.

ESTUDO I

PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO INSTITUTO FEDERAL GOIANO

RESUMO

O presente estudo analisa as práticas institucionais de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desenvolvidas no Instituto Federal Goiano, considerando suas diretrizes, estratégias, desafios e impactos no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, descritiva e documental, fundamentada em revisão bibliográfica, análise de documentos institucionais e dados relacionados à gestão de pessoas e à saúde ocupacional. Os resultados evidenciam que a instituição desenvolve ações voltadas à promoção da saúde, do bem-estar e da valorização dos servidores, por meio de programas, políticas e iniciativas de integração e acolhimento. Entretanto, persistem desafios relacionados à intensificação do trabalho, insuficiência de pessoal e fragilidade na continuidade das políticas de QVT. Conclui-se que a consolidação de ações permanentes voltadas à qualidade de vida no trabalho é fundamental para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, humanizados e produtivos, refletindo positivamente no desempenho institucional e na qualidade do processo educativo.

Palavras-chave: Educação Profissional e Tecnológica. Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the institutional practices related to Quality of Work Life (QWL) developed at the Federal Institute Goiano, considering its guidelines, strategies, challenges, and impacts within the context of Professional and Technological Education (PTE). The research is characterized as qualitative, descriptive, and documentary, based on a literature review, analysis of institutional documents, and data related to people management and occupational health. The results show that the institution develops actions aimed at promoting employees' health, well-being, and appreciation through programs, policies, and initiatives focused on integration and support. However, challenges related to work intensification, insufficient staff, and the fragility of continuous QWL policies still persist. It is concluded that the consolidation of permanent actions focused on quality of work life is essential for building healthier, more humanized, and productive work environments, positively reflecting on institutional performance and the quality of the educational process.

Keywords: Quality of Work Life. Professional and Technological Education. People Management. Occupational Health. Socio-professional Relationships.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um campo de estudo complexo e multifacetado que tem alcançado crescente notoriedade no ambiente organizacional. Definida de forma abrangente, a QVT inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, e a capacitação para realizar tarefas com segurança e o bom uso da energia pessoal. Fernandes (1996) conceitua a QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Assim, a QVT é entendida como uma gestão dinâmica em virtude das mudanças contínuas das organizações e contingencial, pois depende das características específicas de cada instituição e do contexto no qual está inserida.

Embora diversas organizações nacionais tenham investido em programas para manter bons níveis de satisfação e bem-estar no ambiente laboral, observa-se que a maioria dessas iniciativas ocorre no setor privado. No setor público, a gestão da QVT ainda é considerada incipiente, carente de estruturação e implantação de programas voltados para o bem-estar dos trabalhadores. Esse cenário precisa ser revertido, especialmente porque colaboradores com elevados níveis de QVT tendem a desempenhar suas funções com mais dedicação e eficiência, contribuindo para a melhoria dos serviços e a satisfação dos cidadãos-usuários (Alfenas; Ruiz, 2015; Amorim, 2010).

No âmbito da administração pública e, especialmente, na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), a QVT vem ganhando relevância progressiva. Conforme estabelece a Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001, os Institutos Federais, em parceria com o Ministério da Educação, o Ministério do Trabalho, universidades, CEFETs, escolas técnicas e o setor privado, têm a responsabilidade de promover programas de capacitação para profissionais da educação tecnológica e do ensino profissionalizante (BRASIL, 2001). Além da formação continuada, destaca-se também a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho desses servidores, reconhecida como fundamental para a valorização profissional e o aprimoramento das atividades educacionais.

No contexto educacional, a ausência de políticas consistentes de QVT está frequentemente associada ao surgimento de problemas de saúde e à queda da

produtividade. Profissionais da educação enfrentam elevada carga de trabalho, demandas emocionais intensas e, muitas vezes, escassez de suporte institucional, fatores que contribuem para o estresse e a insatisfação. Nesse sentido, compreender os determinantes da QVT e seu impacto no desenvolvimento e desempenho dos servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos torna-se essencial para elaborar estratégias de promoção de um ambiente laboral saudável e produtivo.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendida como um conjunto de ações voltadas à implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente organizacional, alinhadas à cultura institucional e priorizando o bem-estar das pessoas (Limongi-França, 2008). Assim, este trabalho procurou responder à seguinte questão: Quais são as contribuições e os limites das práticas institucionais de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidas no Instituto Federal Goiano, no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, e quais impactos elas produzem no bem-estar dos servidores e na qualidade do processo educativo?

Promover a QVT de forma efetiva requer que os gestores conciliem o bem-estar dos servidores com a satisfação dos cidadãos e a eficiência dos serviços públicos. A institucionalização de políticas de QVT visa criar ambientes organizacionais acolhedores, nos quais os servidores se sintam valorizados, fortalecendo relações baseadas na solidariedade, no respeito e na cooperação.

O presente estudo teve como objetivo geral analisar as ações institucionais voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a partir das políticas institucionais, com a finalidade de avaliar suas diretrizes, estratégias, desafios e impactos na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, justos e humanizados.

Como objetivos específicos, buscou-se identificar, nos documentos institucionais e relatórios oficiais, as diretrizes relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho; descrever as práticas e estratégias adotadas para a promoção da QVT; analisar os principais desafios enfrentados na implementação e no desenvolvimento dessas políticas; avaliar em que medida as ações institucionais atendem às necessidades dos servidores; e verificar se as práticas implementadas contribuem efetivamente para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e humanizados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e dimensões

Diversos autores compreendem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um fenômeno multifacetado, dinâmico e de natureza subjetiva (Ahmad, 2013; Aketch *et al.*, 2012; Lee *et al.*, 2013; Medeiros; Ferreira, 2011). Dessa forma, torna-se um desafio estabelecer uma definição única capaz de abranger, de maneira integrada, todos os elementos que compõem esse constructo (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

O Quadro 1 evidencia que a QVT constitui um conceito abrangente e sujeito a transformações contínuas, refletindo as múltiplas áreas nas quais tem sido analisada e desenvolvida.

Quadro 1: Conceitos da QVT

Autor/a	Conceito	Ênfase
Walton (1973)	Propõe que a QVT envolve atender de forma ampla as necessidades e expectativas individuais no trabalho.	Foco na responsabilidade social e na valorização humana.
Hackman e Oldham (1980)	Relacionam a QVT ao estímulo da motivação interna para que o trabalhador satisfaça suas necessidades pessoais.	Centralidade na motivação, satisfação e enriquecimento das atividades desempenhadas.
Westley (1979)	Defende ações que promovam a humanização das relações de trabalho, buscando reduzir problemas inerentes ao sistema produtivo.	Ênfase em uma visão integrada entre pessoas, tarefas e a organização.
Wherther e Davis (1983)	Entendem a QVT como esforços voltados para aprimorar a vida laboral, tornando as funções mais produtivas e agradáveis.	Valorização dos cargos a partir da análise de fatores organizacionais, ambientais e comportamentais.
Limongi-França (1996)	Considera a QVT como um conjunto de fatores físicos, psicológicos e tecnológicos que influenciam o clima organizacional e o bem-estar do trabalhador.	Perspectiva biopsicossocial aplicada ao indivíduo e à organização.
Ferreira (2011)	Aponta a ergonomia como elemento fundamental para mitigar dificuldades presentes no cotidiano laboral.	Ergonomia da atividade

Fonte: Elaboração própria.

Na perspectiva das organizações, a QVT representa um princípio de gestão que se manifesta por meio de normas, orientações e práticas voltadas tanto às condições de trabalho quanto às relações socioprofissionais. Seu objetivo central é promover o bem-estar individual e coletivo, incentivar o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e fortalecer o exercício da cidadania organizacional dentro dos ambientes laborais.

O conceito de qualidade de vida possui grande amplitude, acompanhando a complexidade do ser humano, uma vez que diz respeito à sensação de bem-estar resultante do atendimento das necessidades individuais, influenciadas pelo contexto social, econômico e pelas expectativas pessoais. Essa concepção apresenta um caráter holístico, abrangendo as dimensões mental, social, física, emocional e espiritual do indivíduo. Nessa mesma perspectiva, Minayo *et al.* (2000) apontam que uma boa ou excelente qualidade de vida é aquela que assegura condições mínimas para o desenvolvimento das potencialidades humanas, sejam elas ligadas ao viver, sentir, amar, trabalhar ou produzir conhecimento e arte.

Ogata (2004) acrescenta que instituições que incorporam princípios de QVT em seus modelos de gestão tendem a apresentar servidores mais motivados, melhoria no clima organizacional e maior comprometimento e produtividade. Bom Sucesso (2002) reforça que, por estar diretamente associada à satisfação das necessidades dos trabalhadores, a QVT influencia o comportamento, a capacidade de inovar, a adaptação às mudanças e o nível de motivação interna.

Conforme expõe Medeiros (2011), entre as principais concepções de Qualidade de Vida no Trabalho, destaca-se a proposta de Walton (1973), considerado pioneiro ao apresentar uma abordagem científica ainda amplamente adotada. O autor define a QVT como um constructo que integra a humanização das condições laborais, a produtividade e o equilíbrio entre o trabalho e as demais dimensões da vida, estruturando um modelo composto por oito categorias de análise: compensação justa e adequada; condições de trabalho; utilização e desenvolvimento das capacidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; relação entre trabalho e vida pessoal; e relevância social do trabalho. Esses elementos, acompanhados de seus indicadores específicos, formam um referencial de avaliação abrangente para a QVT.

2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho Pós-Pandemia

A pandemia da covid-19 provocou mudanças significativas nas formas tradicionais de realização do trabalho, impondo uma transformação abrupta nas dinâmicas organizacionais e ampliando a adoção do trabalho remoto, muitas vezes de maneira inédita para trabalhadores e instituições (Byrd, 2022; Cheng *et al.*, 2021; Klotz, 2021). Esse contexto levou muitos indivíduos a refletirem sobre seus estilos de vida e sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Boadu, 2022). Diante desse cenário, as organizações precisaram reformular seus modelos de gestão, buscando incentivar novos comportamentos entre os trabalhadores e minimizar sentimentos de ansiedade, estresse e dificuldades de adaptação decorrentes da crise sanitária (Peng *et al.*, 2022).

Os efeitos da pandemia também impactaram negativamente o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de aprofundamento das pesquisas relacionadas ao bem-estar no contexto laboral (Cheng *et al.*, 2021; Wallace, 2022). Embora existam diferentes concepções sobre bem-estar no trabalho (Souza; Zerbini, 2021), nesta pesquisa adota-se a perspectiva de Schute e Vainio (2010), que compreendem o bem-estar como uma expressão da qualidade de vida no trabalho, abrangendo não apenas aspectos relacionados à saúde, mas também a satisfação com a vida e com o trabalho.

Nesse contexto, cresce a busca por propósito e significado nas atividades profissionais, ao mesmo tempo em que as organizações reconhecem a relevância de estimular esse sentimento para promover maior engajamento entre os colaboradores (Lysova *et al.*, 2019). O trabalho significativo está associado a experiências positivas relacionadas à ampliação de responsabilidades, estilos de liderança, práticas de gestão, cultura organizacional e relações interpessoais, produzindo benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações (Bailey *et al.*, 2018). Trata-se de um construto multidimensional, discutido em diferentes áreas do conhecimento, como psicologia, sociologia, gestão de pessoas, filosofia, ética e teologia. De modo geral, há consenso de que o trabalho significativo corresponde a uma experiência subjetiva positiva vinculada ao equilíbrio entre diferentes dimensões da vida laboral (Bailey *et al.*, 2018).

Além disso, Lysova *et al.* (2019) defendem que o trabalho significativo está diretamente relacionado ao conceito de trabalho decente, considerado um elemento

fundamental para que os indivíduos percebam sentido em suas atividades profissionais. Embora seja possível encontrar significado no trabalho mesmo em condições precárias, a promoção de um trabalho decente nas organizações favorece o atendimento das necessidades de sobrevivência, pertencimento social e autodeterminação dos trabalhadores.

2.2 Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e o contexto da Rede Federal

Karl Marx oferece uma compreensão crítica do trabalho e suas condições no contexto do capitalismo. Marx (1983) analisa a alienação do trabalhador e a exploração no processo de trabalho, destacando como as relações de produção afetam a qualidade de vida e a satisfação no trabalho. O trabalho é a atividade humana mais primitiva e fundamental. Por meio dele, o ser humano estabelece uma relação com a natureza, transformando-a e, ao mesmo tempo, transformando a si mesmo. Por meio do trabalho, o indivíduo não apenas busca satisfazer suas necessidades, mas também interage com outros, produzindo bens e serviços que são úteis para a sociedade. Essa interação e transformação são essenciais para o desenvolvimento tanto pessoal quanto coletivo.

Antes, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporeidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de se apropriar da matéria natural numa forma útil à própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (Marx, 1983).

Essa atividade prática é essencial para a compreensão de qualquer sociedade ao longo da história, pois é no trabalho que se encontram os fundamentos materiais que sustentam a estrutura social. O trabalho não apenas reflete as condições econômicas e culturais de uma época, mas também molda e determina a organização e o desenvolvimento das sociedades. Assim, ao analisar o trabalho, é possível acessar uma visão mais profunda das bases materiais e das dinâmicas sociais que configuram a vida coletiva.

Nesse sentido, compreender a centralidade do trabalho e suas condições é essencial para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), cuja missão é formar sujeitos para intervir no mundo do trabalho de forma crítica, autônoma e

transformadora. A precarização ou alienação do trabalho, conforme aponta Marx, impacta diretamente os trabalhadores da educação, que também estão inseridos nessas dinâmicas. Portanto, promover qualidade de vida no trabalho nesses contextos educativos é também promover qualidade da formação, pois a saúde e o bem-estar dos profissionais da educação são elementos estruturantes da qualidade da EPT.

Saviani (1994) oferece uma análise sobre a relação entre educação e trabalho, enfatizando a importância da formação para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores. Essa perspectiva é crucial para entender como a educação pode influenciar a QVT. Ciavatta (2009) explora o impacto das condições de trabalho e das políticas organizacionais na qualidade de vida dos trabalhadores, destacando como a organização social e as práticas de gestão influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho.

A articulação entre QVT e EPT se torna evidente ao se considerar que a qualidade da educação ofertada nas instituições depende também das condições em que trabalham os educadores e servidores. A formação integral, defendida por Saviani e Ciavatta, pressupõe não apenas currículo e conteúdo, mas também ambientes institucionais saudáveis, que favoreçam a criatividade, o compromisso ético e o desenvolvimento humano dos sujeitos que constroem a prática educativa diariamente.

Antonio Gramsci contribui com a sua teoria da hegemonia para a compreensão das relações de trabalho e das estruturas de poder nas organizações. Suas obras, como *Os Intelectuais e a Organização da Cultura* (1977) e *Cadernos do Cárcere* (2004), ajudam a entender como as ideologias dominantes moldam as condições de trabalho e a percepção da QVT. Teixeira e Souza (1985) analisam as dinâmicas sociais e suas implicações para o trabalho, fornecendo compreensão sobre como as condições sociais e econômicas afetam a qualidade de vida no trabalho. Esta análise é essencial para compreender a interação entre fatores sociais e as condições de trabalho.

Com base em Gramsci, é possível afirmar que os Institutos Federais não são apenas reprodutores da ordem social, mas também espaços potenciais de contra-hegemonia, desde que valorizem seus profissionais e garantam sua plena participação na construção pedagógica e institucional. A QVT, nesse cenário,

torna-se ferramenta estratégica para o fortalecimento da EPT enquanto projeto emancipador.

Trabalho e educação são atividades que são exclusivamente humanas. Apenas o ser humano trabalha e educa. O trabalho não é apenas uma atividade ocasional, mas um elemento central da existência humana, pois é através dele que os seres humanos moldam e constroem sua realidade. Portanto, podemos afirmar que o trabalho define a essência do ser humano, uma vez que é a principal forma pela qual nos relacionamos com o mundo e produzimos as condições para nossa sobrevivência e desenvolvimento. Para manter sua existência, o ser humano deve estar continuamente engajado em atividades laborais que não apenas satisfazem suas necessidades imediatas, mas também permitem a criação e recriação de sua própria condição de vida (Saviani, 1994).

Dessa forma, a EPT deve assumir um compromisso com a humanização do trabalho, e isso só é possível com a garantia de uma boa QVT. Se a educação visa preparar o ser humano para o mundo do trabalho e para a vida, é fundamental que esse mundo, especialmente nas instituições formadoras, esteja estruturado em práticas que respeitem a dignidade do trabalhador.

Em outras palavras, a forma como o ser humano produz sua existência, isto é, como ele organiza e realiza seu trabalho determina a natureza de sua vida e suas condições de existência. O modo de produção do trabalho influencia diretamente as estruturas sociais, culturais e econômicas, moldando a forma como vivemos e nos relacionamos com o mundo ao nosso redor. O trabalho, embora seja uma atividade fundamental para o desenvolvimento econômico e pessoal, também pode ser uma fonte de estresse e desgaste físico e psicológico, especialmente quando as condições de trabalho não são adequadas.

A alienação, como processo de desumanização, é caracterizada pela instrumentalização do trabalho e do trabalhador. O trabalho e o trabalhador tornam-se meros meios para fins que escapam ao controle do próprio trabalhador, resultando na objetificação do sujeito. Essa objetificação gera um ambiente em que o trabalhador é dominado por um mundo de objetos, refletindo uma forma de controle que limita a sua autonomia e influência sobre o processo produtivo. Assim, segundo Marx (2004):

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador

se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenwelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral (Marx, 2004).

Essa alienação se manifesta também na atividade laboral, que se torna uma mera exteriorização para o trabalhador, algo que não lhe pertence. Nesse processo, o trabalhador não se reconhece na atividade que realiza, pois o trabalho não é direcionado ao seu próprio benefício ou realização pessoal. Mas, afinal, em que consiste essa exteriorização? Segundo Marx (2004):

Primeiro, que o trabalho é externo (äusserlich) ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é, portanto, voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza (Fremdheit) evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste. O trabalho externo, o trabalho no qual o homem se exterioriza, é um trabalho de autossacrifício, de mortificação. Finalmente, a externalidade (äusserlichkeit) do trabalho aparece para o trabalhador como se [o trabalho] não fosse seu próprio, mas de um outro, como se [o trabalho] não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro (Marx, 2004).

Nesse contexto, o trabalhador se vê como um mero executor de ordens, em vez de um agente criativo e autônomo, resultando na desconexão entre o trabalho realizado e o sentido pessoal do trabalhador.

A consideração do trabalho como princípio educativo remete à sua relação intrínseca com a educação, destacando o papel formativo do trabalho e a função da educação como um processo humanizador, promovendo o desenvolvimento das potencialidades humanas. Esta discussão teórica é fundamentada no materialismo histórico, que vê o trabalho como o produtor dos meios de vida, abrangendo tanto os aspectos materiais quanto culturais, incluindo conhecimento, criação material e simbólica, e formas de sociabilidade (Ciavatta, 2009).

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é uma modalidade educacional que visa à formação integral do aluno e tem como foco principal preparar o

estudante para o mundo do trabalho e para a vida em sociedade. Como aponta Ciavatta (2004, p. 88), a história da educação profissional e tecnológica no Brasil tem sido marcada por um confronto político entre duas alternativas: a implementação de um modelo assistencialista focado na aprendizagem operacional e as propostas que defendem a introdução dos fundamentos técnicos e tecnológicos, visando ao preparo intelectual. Nesse sentido, a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) vai além de atender às demandas do mercado de trabalho; ela busca promover uma compreensão profunda do mundo do trabalho e oferecer ao indivíduo uma formação que seja ao mesmo tempo integrada, humana e crítica.

Ao associar essa perspectiva à QVT, evidencia-se que é preciso garantir aos educadores da EPT condições para que possam exercer esse papel formativo com dignidade. Ou seja, uma educação crítica, emancipadora e integradora só é possível se os sujeitos da prática educativa estiverem em contextos que favoreçam sua saúde, motivação e reconhecimento.

A educação profissional no Brasil remonta ao período colonial e perdura até os dias atuais. Durante esse tempo, ocorreram diversas transformações sociais, econômicas e políticas que influenciaram os modelos de ensino profissionalizante. Essas mudanças foram, em grande parte, moldadas por interesses político-econômicos, com o objetivo de regulamentar as classes populares e preservar a estrutura vigente do período colonial.

Além disso, a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) passou a ser orientada por diretrizes de instituições financeiras internacionais, seguindo a lógica do poder dominante e as diretrizes neoliberais. A partir de 2004, e de maneira mais evidente com a ampliação da rede de educação profissional e tecnológica, tornou-se clara a necessidade de políticas voltadas para a formação de docentes especializados nessa área.

Para atender a essa demanda, os Institutos Federais foram instituídos pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Essas instituições de ensino superior, básico e profissional possuem caráter pluricurricular e multicampi, sendo especializadas na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes modalidades de ensino. Sua proposta pedagógica combina o conhecimento técnico e tecnológico com práticas educacionais inovadoras (Brasil, 2008).

A criação dos Institutos Federais não apenas gerou expectativas, mas também fomentou debates sobre a importância da educação profissional na vida dos estudantes e no desenvolvimento regional e local. Essas discussões estão diretamente ligadas aos objetivos e finalidades dessas instituições.

Conforme estabelecido pela Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001, os Institutos Federais, em parceria com o Ministério da Educação, o Ministério do Trabalho, universidades, CEFETs, escolas técnicas de nível superior, serviços nacionais de aprendizagem e o setor privado, promovem programas de capacitação para a formação de profissionais da educação tecnológica e do ensino profissionalizante.¹ Com objetivos e finalidades diversificados, os Institutos Federais assumem o compromisso de formar servidores e oferecer programas de capacitação no contexto da EPT (Brasil, 2001). Além da qualificação, também se destaca a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho desses profissionais, um aspecto essencial para a valorização e o aprimoramento do ensino.

Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho assume papel central, uma vez que o desempenho dos servidores impacta diretamente a qualidade da educação oferecida. O trabalho na EPT estrutura-se sobre o tripé ensino, pesquisa e extensão, o que resulta na intensificação de atividades e no acúmulo de funções. Docentes e técnico-administrativos enfrentam demandas contínuas relacionadas a planejamento, aulas, projetos, atividades administrativas e burocráticas. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a docência está entre as profissões mais estressantes, e essa característica é acentuada no âmbito da EPT.

A intensificação do trabalho ocasiona efeitos diretos sobre a QVT. A carga horária ampliada e o acúmulo de tarefas reduzem o tempo destinado ao lazer, ao convívio familiar e ao autocuidado, comprometendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Entre docentes, observa-se sobrecarga decorrente da exigência de produtividade acadêmica e da participação em comissões e colegiados. Entre os técnico-administrativos, a elevada demanda e a extensão da jornada frequentemente geram insatisfação e desgaste. A ausência de ações estruturadas de QVT no ambiente educacional pode resultar em estresse, adoecimentos e queda de produtividade.

¹ Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram oficialmente criados pela Lei nº 11.892/2008. Assim, no contexto da Lei nº 10.172/2001, a referência corresponde às instituições que posteriormente deram origem à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, como os CEFETs e as escolas técnicas federais.

A qualidade da formação oferecida está diretamente relacionada às condições de trabalho dos servidores. Ambientes laborais fragilizados podem gerar sofrimento psíquico, afetando negativamente o processo educativo e o desempenho institucional. Por isso, promover a QVT na EPT é essencial para humanizar o ambiente laboral e assegurar que a formação dos estudantes ocorra em um cenário que respeite a dignidade dos trabalhadores.

2.3 Políticas institucionais e legais relacionadas à QVT

2.3.1 Constituição Federal de 1988 e o Direito à Saúde do Trabalhador

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 196, que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, devendo ser assegurada mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos. Esse princípio constitui o alicerce das políticas públicas de saúde no Brasil, incluindo aquelas voltadas à saúde do trabalhador. No contexto da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tal dispositivo reforça a responsabilidade do poder público em promover condições laborais adequadas, seguras e saudáveis, assegurando a efetivação desse direito fundamental.

2.3.2 Lei Orgânica da Saúde

A Lei nº 8.080/1990 regulamenta o Sistema Único de Saúde (SUS) e dispõe, em seu artigo 6º, §3º, sobre a saúde do trabalhador como um conjunto de ações que abrangem a vigilância epidemiológica e sanitária. Essas ações têm como finalidade a promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores expostos a riscos decorrentes das condições de trabalho. Tal legislação amplia a compreensão da saúde do trabalhador para além do tratamento de doenças, incorporando práticas preventivas e coletivas, fundamentais para a promoção da QVT.

2.3.3 Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

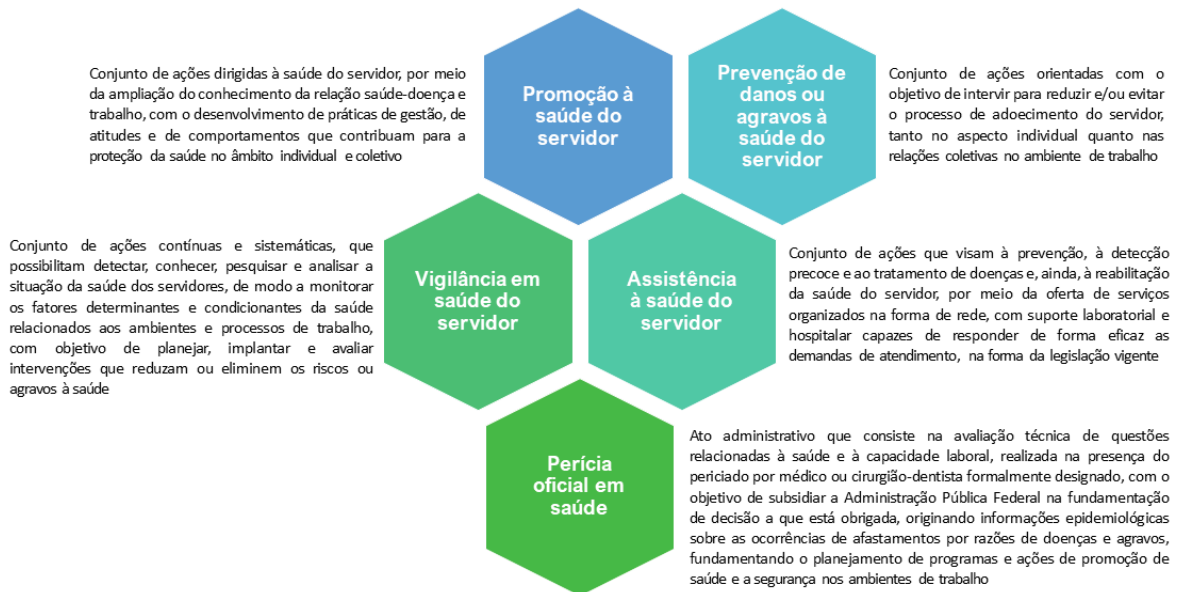
O Decreto nº 7.602/2011 institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que estabelece diretrizes voltadas à promoção da saúde e à melhoria das condições de trabalho em todos os setores produtivos. Fundamentada em princípios como universalidade, prevenção, integralidade, assistência e diálogo social, a política busca reduzir os acidentes e agravos relacionados ao trabalho. No âmbito da QVT, a PNSST contribui para a construção de ambientes laborais mais seguros e equilibrados, fortalecendo a cultura de prevenção e o cuidado contínuo com os trabalhadores.

2.3.4 Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS)

No contexto da administração pública federal, destaca-se a Política de Atenção à Saúde do Servidor (BRASIL, 2007), que representa um avanço significativo na gestão de pessoas ao incorporar a saúde e o bem-estar como dimensões estratégicas. A PASS resulta de um processo coletivo de construção, envolvendo profissionais de saúde, técnicos e representantes institucionais, e tem como objetivo integrar ações de promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Essa política contribui diretamente para a QVT ao valorizar o servidor público e promover um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

São eixos de atuação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), conforme a Figura 1:

Figura 1: Eixos do PASS



Fonte: Brasil (2022)

2.3.5 Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)

O Decreto nº 6.833/2009 instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), com o propósito de coordenar e integrar ações relacionadas à assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e monitoramento das condições de saúde dos servidores públicos federais. Antes da sua criação, não havia diretrizes normativas capazes de estruturar um sistema articulado de atenção à saúde do servidor.

O SIASS organiza suas ações em três eixos principais: assistência à saúde, que envolve prevenção, diagnóstico e tratamento; perícia oficial, responsável pela avaliação da capacidade laboral; e promoção e prevenção, voltadas à intervenção nos processos de adoecimento. Essa estrutura contribui significativamente para a QVT ao possibilitar uma abordagem integrada e contínua da saúde no ambiente de trabalho.

2.3.6 Normativas Complementares à Política de Saúde do Servidor

A consolidação da política de atenção à saúde do servidor é reforçada por normativas complementares que orientam sua operacionalização. Entre elas, destaca-se a Portaria Normativa nº 03/2010, que define a promoção da saúde do servidor como um conjunto de iniciativas voltadas ao fortalecimento da relação entre saúde, doença e trabalho. Além disso, a Portaria SRH/MPOG nº 783/2011 institui a obrigatoriedade dos exames médicos periódicos, contribuindo para o diagnóstico precoce de agravos à saúde. Já a Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 03/2013 estabelece diretrizes gerais para ações de promoção e manutenção da saúde, incluindo aspectos relacionados à QVT. Essas normativas fortalecem a cultura de prevenção e ampliam a efetividade das políticas institucionais.

2.3.7 Políticas Institucionais: PDI e PDGP no IF Goiano

No âmbito institucional, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028 do IF Goiano estabelece diretrizes estratégicas voltadas ao fortalecimento da saúde, do bem-estar e do engajamento dos servidores. Entre as ações previstas, destacam-se o monitoramento da saúde por meio de exames periódicos, programas de valorização profissional, incentivo à cultura e integração, além de iniciativas voltadas ao combate ao assédio e à melhoria das condições físicas de trabalho.

Complementarmente, o Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP) atua como desdobramento do PDI, alinhando as ações de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos da instituição. Nesse contexto, a QVT assume papel central, com iniciativas como a implementação do trabalho remoto, programas de preparação para aposentadoria, desenvolvimento de políticas baseadas em diagnósticos institucionais e fortalecimento das Comissões Internas de Saúde e Segurança do Servidor Público (CISSPs). Essas ações evidenciam o compromisso institucional com a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e sustentáveis. O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028 do IF Goiano é o documento que formaliza e orienta o planejamento estratégico da instituição ao longo de um período de cinco anos. Ele estabelece os

objetivos, diretrizes, ações e metas que guiam o desenvolvimento institucional, servindo como referência para a tomada de decisões, a alocação de recursos e a consolidação das políticas acadêmicas, administrativas e de gestão.

A proposta para o próximo quinquênio contempla um conjunto de ações voltadas ao fortalecimento da saúde, do bem-estar e do engajamento dos servidores e colaboradores externos. Entre essas iniciativas, destaca-se o acompanhamento sistemático da saúde do servidor, por meio da realização de exames periódicos que possibilitem diagnósticos mais precisos e contextualizados em cada unidade. A partir dessas informações, será possível traçar perfis de saúde específicos, subsidiando a criação de programas e campanhas direcionadas à orientação, prevenção e promoção da saúde nos diversos campi.

Outra ação prevista refere-se à valorização e reconhecimento dos servidores e colaboradores externos, por meio do desenvolvimento de estratégias institucionais que ressaltem a importância da participação efetiva de cada profissional. O objetivo é promover práticas que estimulem o reconhecimento tanto institucional quanto social, contribuindo para um ambiente de trabalho mais motivador e inclusivo.

O plano também contempla ações voltadas ao desenvolvimento artístico-cultural dos servidores, compreendendo que atividades dessa natureza exercem papel significativo não apenas na prevenção de doenças, mas também na promoção de saúde, no fortalecimento de vínculos, na capacitação e no desenvolvimento pessoal. A implementação de linguagens artísticas no ambiente institucional busca ampliar o bem-estar e estimular o engajamento dos profissionais. Outro ponto importante diz respeito à integração e aproximação entre a Reitoria e os campi. Para isso, prevê-se a expansão do projeto “Café com Novas Ideias” para todas as unidades do IF Goiano, favorecendo espaços de diálogo e inovação. Além disso, será dada continuidade ao projeto “DGP Itinerante”, iniciado em 2023, com visitas presenciais para escuta ativa, troca de ideias e fortalecimento do relacionamento entre a gestão e os servidores de cada campus, em articulação com as respectivas CISSPs.

No campo das relações de trabalho, um conjunto de ações é direcionado ao combate e enfrentamento aos assédios. Entre elas, destacam-se a promoção contínua de ações de conscientização e capacitação, com vistas à redução de situações de conflito e assédio. Inclui-se também a implantação da Política de Combate e Enfrentamento aos Assédios do IF Goiano e a instituição de comissões

locais de acolhimento para receber denúncias, prestar apoio e realizar os encaminhamentos necessários.

Por fim, destaca-se a preocupação com as estruturas físicas de trabalho e a implantação de espaços de bem-estar. As ações incluem a adequação de mobiliário e ambientes, garantindo condições adequadas para leitura, descanso e convivência durante os intervalos. Também se prevê a realização de momentos de integração entre servidores efetivos e terceirizados, fortalecendo a cultura da segurança psicológica e promovendo um ambiente institucional mais harmônico e acolhedor.

O PDGP é um desdobramento do PDI, garantindo que as ações de gestão de pessoas estejam alinhadas aos objetivos estratégicos da instituição. A relação entre o PDGP do IF Goiano e a QVT é evidente, especialmente quando se observa que um dos eixos estratégicos priorizados pelo plano consiste justamente em “Promover a melhoria contínua da saúde e da qualidade de vida no trabalho”. O PDGP, alinhado aos objetivos estratégicos do PDI, busca otimizar a aplicação dos recursos relacionados à gestão de pessoas e atender às necessidades das unidades do Instituto. Nesse contexto, a QVT emerge como elemento fundamental para assegurar condições de trabalho adequadas, promover o bem-estar dos servidores e fortalecer o ambiente organizacional.

Entre as necessidades organizacionais vinculadas ao eixo de QVT, destaca-se a implementação do Programa de Gestão (trabalho remoto). Essa ação, ao regulamentar e estruturar modalidades de trabalho mais flexíveis, contribui diretamente para a melhoria da QVT ao possibilitar maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, redução de deslocamentos e otimização da rotina dos servidores. As entregas previstas, como o regulamento, o módulo do programa no SUAP e os editais de seleção, visam garantir transparência e eficácia na adoção desse modelo.

Outra iniciativa essencial é a implantação do programa de preparação para aposentadoria, que reflete uma preocupação institucional com o ciclo laboral completo dos seus servidores. O curso anual voltado para esse público promove saúde emocional, planejamento financeiro, ressignificação da vida pós-carreira e bem-estar psicossocial, aspectos diretamente relacionados à QVT.

No campo específico da promoção da saúde, o PDGP prevê a oferta de programas de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, sustentados por diagnósticos adequados. Essa ação reforça a importância de decisões baseadas em

evidências, permitindo o desenvolvimento de políticas de QVT mais assertivas, contextualizadas e alinhadas às necessidades reais dos servidores. Entre as entregas previstas estão o diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho e a formulação de uma Política Institucional de QVT.

Complementarmente, o PDGP abrange ações voltadas ao fortalecimento das CISSPs. Investir na revisão dos regulamentos, na recomposição das comissões e na formulação de políticas de saúde e segurança do trabalho amplia a capacidade de prevenção de riscos, favorece ambientes laborais saudáveis e fortalece a cultura de segurança, todos componentes essenciais da QVT.

Assim, ao integrar iniciativas de gestão, saúde, segurança, bem-estar e desenvolvimento humano, o PDGP contribui de forma decisiva para consolidar práticas institucionais que promovam uma Qualidade de Vida no Trabalho sustentável, contínua e alinhada aos valores e metas estratégicas do IF Goiano.

2.3.8 Riscos Psicossociais e a Atualização da NR-1

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho estão relacionados às condições organizacionais, sociais e emocionais que podem afetar a saúde mental, física e o bem-estar dos trabalhadores. Entre os principais fatores associados destacam-se a sobrecarga de trabalho, pressão excessiva por resultados, conflitos interpessoais, assédio moral, jornadas extensas, insegurança profissional e ausência de apoio organizacional.

Nesse contexto, a atualização da Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente com a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliou a compreensão dos riscos ocupacionais ao incluir também os fatores psicossociais como elementos relevantes para a saúde e segurança no trabalho. A NR-1 estabelece diretrizes gerais para o gerenciamento de riscos ocupacionais, exigindo das organizações a identificação, avaliação e controle de situações que possam comprometer a integridade física e mental dos trabalhadores (MTE, 2024).

A inclusão dos riscos psicossociais na gestão organizacional representa um avanço significativo nas políticas de saúde ocupacional, uma vez que reconhece os impactos do sofrimento psíquico sobre a produtividade, o absenteísmo, o adoecimento e a qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, as organizações

passam a adotar estratégias preventivas voltadas à promoção de ambientes laborais mais saudáveis, equilibrados e humanizados.

Além disso, a gestão adequada desses riscos contribui para a melhoria do clima organizacional, fortalecimento das relações interpessoais e desenvolvimento de práticas institucionais mais sustentáveis. Assim, a observância das diretrizes previstas na NR-1 torna-se essencial para garantir condições dignas de trabalho e promover a saúde integral dos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

A Qualidade de Vida no Trabalho vem despertando interesse acadêmico crescente entre pesquisadores da área das ciências do trabalho. No entanto, embora a preocupação com o tema tenha mais de cinco décadas, foi apenas nos últimos trinta anos que se verificou um aumento significativo no número de estudos, culminando em formulações teóricas e metodológicas mais consistentes (Ferreira, *et al*, 2009).

A pesquisa foi desenvolvida a partir de uma abordagem qualitativa, descritiva e documental, com o propósito de compreender, interpretar e analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos. A natureza qualitativa permite captar percepções, significados e interpretações subjetivas dos participantes; o caráter descritivo busca apresentar de maneira detalhada as condições e práticas institucionais relacionadas à QVT; e a vertente documental possibilita a análise de registros, normativas e relatórios institucionais que subsidiam a compreensão do fenômeno estudado.

Para alcançar os objetivos propostos, foram utilizados os seguintes procedimentos: pesquisa bibliográfica, com base em autores clássicos e contemporâneos sobre QVT e EPT, a fim de fundamentar teoricamente o estudo e definir categorias analíticas; pesquisa documental, com análise de relatórios, planos institucionais, normativas, dados de gestão de pessoas e documentos oficiais do IF Goiano e do Campus Campos Belos; e fontes secundárias de dados, incluindo indicadores de gestão de pessoas, saúde ocupacional, clima organizacional e registros institucionais de QVT que subsidiem a análise contextual.

A análise dos dados foi realizada de forma descritiva e crítica, destacando os pontos positivos, as contribuições teóricas e as possibilidades de aplicação prática

de cada instrumento analisado, considerando sua relevância para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

A pesquisa foi realizada no Campus Campos Belos, instituição de ensino técnico e tecnológico fundada em agosto de 2014 e localizada na cidade de Campos Belos, Goiás, situada entre as microrregiões Nordeste Goiano e Sudeste Tocantinense, ambas caracterizadas por baixos índices de desenvolvimento humano (IDH 0,60) e elevada vulnerabilidade socioeconômica. A escolha do campus se justifica por sua relevância enquanto instituição responsável por promover formação profissional e desenvolvimento regional. As condições de trabalho dos profissionais da educação nesse contexto podem apresentar especificidades decorrentes da estrutura institucional, carga de trabalho, recursos disponíveis e desafios característicos da educação profissional. Atualmente, o campus conta com 24 técnicos-administrativos e 44 docentes, distribuídos entre ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas.

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, descritiva e documental. A abordagem qualitativa busca compreender percepções, significados e experiências dos servidores, interpretando dados à luz do contexto institucional. A pesquisa descritiva detalha as práticas, políticas, condições e fatores que influenciam a QVT no campus, enquanto a pesquisa documental permite explorar registros institucionais que refletem a dinâmica organizacional. Essa combinação contribui para uma compreensão holística do fenômeno estudado (Gil, 2019; Lakatos; Marconi, 2017).

A pesquisa foi desenvolvida em quatro fases principais. A primeira fase consiste na revisão bibliográfica e análise documental, envolvendo livros, artigos científicos e publicações técnico-científicas sobre QVT, bem como relatórios, planos institucionais e normativas do IF Goiano e do Campus Campos Belos. Essa etapa permitirá construir as categorias analíticas e compreender o contexto organizacional. Na segunda fase, foram coletados dados secundários, como indicadores de gestão de pessoas, registros de saúde ocupacional, relatórios institucionais de QVT e informações administrativas e funcionais do campus, possibilitando a triangulação com a literatura.

A terceira fase contempla a análise de conteúdo, categorizando os dados em núcleos temáticos associados às dimensões teóricas da QVT, seguindo etapas de pré-análise, codificação, categorização e interpretação. Por fim, a quarta fase

envolve a interpretação integrada dos resultados, confrontando os dados documentais, bibliográficos e secundários com as práticas institucionais de QVT já existentes, como PDGP, PASS e SIASS. Essa triangulação permitirá identificar fatores que impactam a QVT, desafios e oportunidades de melhoria, oferecendo subsídios para formulação de políticas institucionais mais eficazes.

Os resultados são apresentados de forma transparente, garantindo ética, sigilo e respeito aos participantes e à instituição. São discutidas tendências, desafios e potencialidades da QVT do campus, possibilitando melhorias nas políticas institucionais. A divulgação é feita de maneira agregada, sem identificação individual, por meio de relatórios e apresentações acessíveis, e os documentos relacionados à pesquisa são preservados por cinco anos, com descarte seguro posterior, em conformidade com a Resolução CNS 466/12.

Utilizou-se o ChatGPT, baseado no modelo GPT-5.5 da OpenAI, como ferramenta de apoio na revisão textual e correção gramatical deste trabalho, auxiliando na adequação da escrita acadêmica. Ressalta-se que seu uso ocorreu exclusivamente como suporte técnico à redação, sendo todo o conteúdo científico, análises, resultados, interpretações e conclusões de inteira responsabilidade da autora.

4 PERFIS DOS(AS) SERVIDORES(AS)

4.1 Docentes

A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, estabelece as diretrizes que organizam o corpo docente das Instituições Federais de Ensino. Segundo o texto legal, o quadro de professores dessas instituições deve ser composto por profissionais ocupantes de cargos efetivos vinculados ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), além de incluir professores visitantes, professores visitantes estrangeiros e professores substitutos. Essa estrutura busca assegurar a qualidade da educação pública federal, contemplando diferentes perfis profissionais que contribuem para a formação acadêmica e científica dos estudantes.

A carreira EBTT foi concebida para atender às demandas específicas da educação básica e da educação profissional e tecnológica, valorizando profissionais

com qualificação e experiência nas atividades docentes e pedagógicas próprias dessas áreas. Trata-se de uma carreira que exige dedicação e atualização constantes, uma vez que o ensino técnico e tecnológico está em permanente transformação, acompanhando as inovações do mercado de trabalho e as necessidades sociais.

Em março de 2025, o Instituto Federal Goiano (IF Goiano) registrou um total de 827 docentes em seu quadro funcional. Desses, 707 são professores efetivos, que ocupam cargos de caráter permanente; 94 são professores substitutos, contratados temporariamente para suprir demandas ocasionais; 9 atuam como professores visitantes, contribuindo com experiências externas e intercâmbios acadêmicos; e 17 estão enquadrados em situações diversas, o que pode incluir afastamentos, redistribuições ou outros vínculos específicos. Esses números refletem a dimensão e a complexidade da estrutura docente da instituição, que se esforça para manter um corpo profissional diversificado e qualificado.

O regime de trabalho dos professores efetivos pode variar conforme a natureza das atividades e as necessidades institucionais. As possibilidades incluem: 40 horas semanais em tempo integral com dedicação exclusiva (DE), modalidade na qual o docente se dedica integralmente à instituição, sem exercer outras atividades remuneradas externas; 20 horas semanais (tempo parcial), destinada a profissionais com carga horária reduzida; e, em casos excepcionais, 40 horas semanais em tempo integral sem dedicação exclusiva, respeitando dois turnos diários completos, mediante aprovação do órgão colegiado superior da instituição. Essa última forma é aplicada a áreas que demandam maior flexibilidade ou que possuem características específicas de atuação.

Para os professores substitutos, o regime de trabalho é restrito às cargas de 20 horas ou 40 horas semanais, sem possibilidade de dedicação exclusiva. Essa limitação se deve ao caráter temporário do vínculo, voltado para atender a substituições de professores efetivos afastados por licença, capacitação ou outros motivos legais.

No IF Goiano, observa-se que a maioria do corpo docente opta pelo regime de 40 horas com dedicação exclusiva, o que evidencia o compromisso dos professores com as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Esse regime favorece a produção científica e a integração entre os diferentes eixos de atuação acadêmica da instituição, contribuindo para a qualidade do ensino ofertado.

Quanto à titulação dos docentes, a distribuição é feita conforme o grau de formação: graduação (G), especialização (E), mestrado (M), doutorado (D) e pós-doutorado (PD). Essa diversidade de formações demonstra o investimento contínuo dos professores na qualificação profissional, refletindo diretamente na excelência acadêmica e no fortalecimento da educação pública federal.

4.2 Corpo técnico-administrativo

Em março de 2025, o Instituto Federal Goiano (IF Goiano) registrou um total de 651 (seiscentos e cinquenta e um) servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) em seu quadro permanente de pessoal. Esse grupo representa uma parte essencial da estrutura institucional, uma vez que os TAEs desempenham funções de apoio administrativo, técnico e operacional indispensáveis ao bom funcionamento da instituição. Eles atuam em diferentes setores, desde a gestão acadêmica e administrativa até o suporte laboratorial, tecnológico e pedagógico, contribuindo diretamente para a qualidade dos serviços prestados à comunidade escolar e à sociedade em geral.

A jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos é estabelecida conforme a carga horária semanal, podendo variar de acordo com o cargo ocupado e as atividades desempenhadas. No IF Goiano, as principais modalidades de jornada são: 40 (quarenta) horas semanais, 30 (trinta) horas, 25 (vinte e cinco) horas e 20 (vinte) horas. Essa diversidade permite uma melhor adequação entre a natureza do trabalho e as necessidades institucionais, assegurando eficiência no atendimento das demandas acadêmicas e administrativas.

De modo geral, a carreira dos TAEs é estruturada predominantemente em regime de 40 horas semanais, o que corresponde à carga horária mais comum entre os servidores. Entretanto, há cargos que possuem jornada diferenciada, definida por legislação específica, conforme previsto na Portaria SEGEP-MPOG nº 97, de 17 de fevereiro de 2012. Essa norma estabelece exceções para determinadas funções cujas atividades exigem regimes especiais, como aquelas que demandam turnos alternados, plantões ou horários reduzidos em função de peculiaridades laborais. Além disso, alguns servidores podem contar com redução de jornada, em situações justificadas e devidamente autorizadas, como nos casos de necessidades de saúde ou de acompanhamento familiar, conforme a legislação vigente.

No que diz respeito à titulação dos Técnico-Administrativos em Educação, observa-se uma composição bastante diversificada, que reflete o perfil de qualificação e desenvolvimento profissional dos servidores. As categorias de formação abrangem desde o ensino básico (EB) e ensino fundamental (EF), passando pelo ensino médio (EM), até os níveis de graduação (G), especialização (E), mestrado (M) e doutorado (D). Essa pluralidade de formações evidencia o esforço contínuo dos TAEs em aprimorar seus conhecimentos e competências, fator essencial para o fortalecimento das práticas administrativas e educacionais no âmbito da instituição.

5 PRÁTICAS DA GESTÃO DE PESSOAS NO IF GOIANO

Para Davel e Vergara (2001), Gestão de Pessoas é uma construção social que não deveria se resumir a um conjunto de políticas e práticas, nem ser definida como responsabilidade de um departamento ou função. Ela é definida como uma força constantemente renovada de pensar a atuação e as relações humanas nas organizações, reafirmando a importância das pessoas, como ser sócio-histórico capaz de criar e transformar. Os responsáveis pela gestão de pessoas devem objetivar a criação de vantagens tanto para as pessoas, quanto para as organizações.

Com base nessas diretrizes, o Instituto desenvolve uma série de ações institucionais coordenadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), órgão que desempenha papel estratégico na valorização e no bem-estar dos servidores. Tais ações visam não apenas a promoção da qualidade de vida no trabalho, mas também o fortalecimento das políticas de saúde ocupacional, prevenção de doenças, capacitação e desenvolvimento profissional.

A PROGEP, subordinada diretamente à Reitoria, é a unidade administrativa responsável pelo planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação das políticas de gestão de pessoal. Suas competências abrangem tanto a esfera administrativa quanto a de desenvolvimento humano, consolidando-se como um pilar fundamental para o funcionamento eficiente e sustentável do IF Goiano.

Entre as principais atribuições da PROGEP, destacam-se: a promoção de programas e projetos voltados à melhoria da qualidade de vida e do bem-estar social dos servidores, a gestão da capacitação e qualificação profissional, o

planejamento da força de trabalho técnico-administrativa, além do acompanhamento da execução da folha de pagamento, movimentações funcionais, provimentos e vacâncias de cargos. Também é de sua competência o gerenciamento de benefícios, controle de funções gratificadas, monitoramento de aposentadorias e pensões, bem como o desenvolvimento de políticas de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

A área de Gestão de Pessoas do IF Goiano atua, portanto, de forma integrada e sistêmica, articulando processos relacionados à administração de pessoal, cadastro e pagamento, capacitação e desenvolvimento, benefícios sociais, atenção à saúde física e mental, movimentação funcional e planejamento estratégico de recursos humanos. Todo esse conjunto de ações é norteado pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, instituído pela Lei nº 8.112/1990 e suas posteriores alterações, que define os direitos, deveres e princípios que regem o serviço público federal.

Dessa forma, a PROGEP reafirma seu compromisso com a valorização e o desenvolvimento integral dos servidores, reconhecendo que o sucesso institucional do IF Goiano está diretamente relacionado à satisfação de seu quadro funcional.

Dentre essas ações destacam-se (Quadro 2): Café com Novas Ideias; Guia de Orientação dos Serviços ligados à Saúde do Servidor; Cartilha de Acolhimento dos Novos Servidores; Programa de Preparação para Aposentadoria; Espaços de Saúde e Bem-estar; Comissões Internas de Saúde do Servidor (CISSP); Programa Bem Viver; Acolhimento e Orientação Psicológica Individual e/ou Coletiva; realização de Exames Médicos Periódicos; ações de Interação entre Instituições; atividades de Interação Cultural; Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho; Programas de Prevenção e Redução de Danos - Drogas; e ações de Segurança do Trabalho - CISSP.

Quadro 2 - Ações de QVT do IF Goiano

Nº	Ação
1	Café com Novas Ideias
2	Guia de Orientação dos Serviços ligados à Saúde do Servidor
3	Cartilha de Acolhimento dos Novos Servidores
4	Preparação para Aposentadoria (PPA)
5	Exames Médicos Periódicos
6	Guia para Mães e Pais do IF Goiano
7	Câmara de Mediação de Conflitos
8	Programa Bem Viver
9	Espaço de Convívio e Descompressão

Fonte: Elaboração própria.

Klein *et al.* (2019) destacam que a adoção e a implementação efetiva de medidas destinadas a corrigir e aprimorar as condições de trabalho do servidor público, bem como a ampliar sua capacidade criativa, laboral e motivacional, impactam diretamente sua qualidade de vida, sua produtividade e sua eficiência no ambiente laboral.

Com o propósito de promover o bem-estar social, fortalecer os vínculos institucionais e estimular o desenvolvimento coletivo, a PROGEP realiza, no início de cada mês, um encontro especial voltado aos servidores do IF Goiano. Esse momento, além de servir como espaço de integração e diálogo, tem como meta incentivar a troca de experiências, a disseminação de informações relevantes e o fortalecimento do sentimento de pertencimento entre os membros da comunidade institucional.

O evento, denominado "Café com Novas Ideias" (Figura 2), foi concebido como uma iniciativa voltada à valorização do servidor e à promoção da saúde organizacional. Realizado no auditório da Reitoria, o encontro é transmitido ao vivo para todas as unidades do IF Goiano, possibilitando a participação simultânea de servidores de diferentes campi. Durante o evento, são compartilhados informes institucionais e apresentadas palestras com temas variados, abrangendo desde assuntos relacionados à gestão pública e inovação até tópicos voltados ao desenvolvimento humano, motivação e qualidade de vida no trabalho.

Figura 2: Café com Novas Ideias



Fonte: IF Goiano (2025)

Já o Guia de Orientação² (Figura 3) foi elaborado com o propósito de informar e orientar os servidores acerca dos principais serviços oferecidos pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do IF Goiano/IFG. A proposta central deste material é facilitar o acesso às informações de forma objetiva e simplificada, permitindo que os servidores compreendam, de maneira rápida e clara, os recursos disponíveis para a promoção da saúde e da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

² [Acesse o Guia de Orientação.](#)

Figura 3: Guia de Orientação dos Serviços ligados à Saúde do Servidor



Fonte: IF Goiano (2025)

O SIASS surgiu no contexto nacional como uma estrutura estratégica do Governo Federal, voltada à unificação e articulação das ações de saúde voltadas aos servidores públicos. Sua criação teve como finalidade integrar, em um único sistema, as diversas iniciativas existentes em diferentes órgãos e entidades da administração pública federal, buscando promover uma gestão mais eficiente, humanizada e coordenada das políticas de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

A partir da soma de esforços institucionais e da consolidação de políticas públicas voltadas ao cuidado com o servidor, o SIASS foi implantado em todo o território nacional. Sua razão de existir está diretamente relacionada à implementação das diretrizes da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal, que estabelece princípios e ações voltadas à prevenção de doenças, promoção da saúde, reabilitação funcional e melhoria das condições laborais.

Nesse contexto, destaca-se a Unidade SIASS IF Goiano/IFG, inaugurada em 17 de setembro de 2015, como um importante espaço de referência para o

atendimento à saúde do servidor. A unidade foi criada com o intuito de oferecer suporte técnico especializado às instituições participantes, consolidando uma atuação integrada e multidisciplinar. Atualmente, o SIASS IF Goiano/IFG conta com uma equipe composta por 18 profissionais, entre médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais e técnicos administrativos, que realizam atendimentos contínuos em turnos ininterruptos, assegurando o acompanhamento e o apoio necessários aos servidores das instituições consorciadas.

Conforme apresentado na Figura 4, a Cartilha de Acolhimento³ foi elaborada com a finalidade de acolher e orientar os novos servidores que passam a integrar o quadro funcional do IF Goiano. Seu propósito central é facilitar o processo de adaptação dos recém-chegados à cultura organizacional da instituição, fornecendo informações claras, acessíveis e relevantes sobre a Gestão de Pessoas.

Figura 4: Cartilha de Acolhimento dos Novos Servidores



Fonte: IF Goiano (2025)

Neste guia diz respeito aos serviços de apoio e assistência disponibilizados aos servidores, abrangendo áreas como saúde, capacitação, qualidade de vida no trabalho e bem-estar social. Dessa forma, o documento serve como um instrumento de referência que auxilia o servidor em seus primeiros passos na instituição,

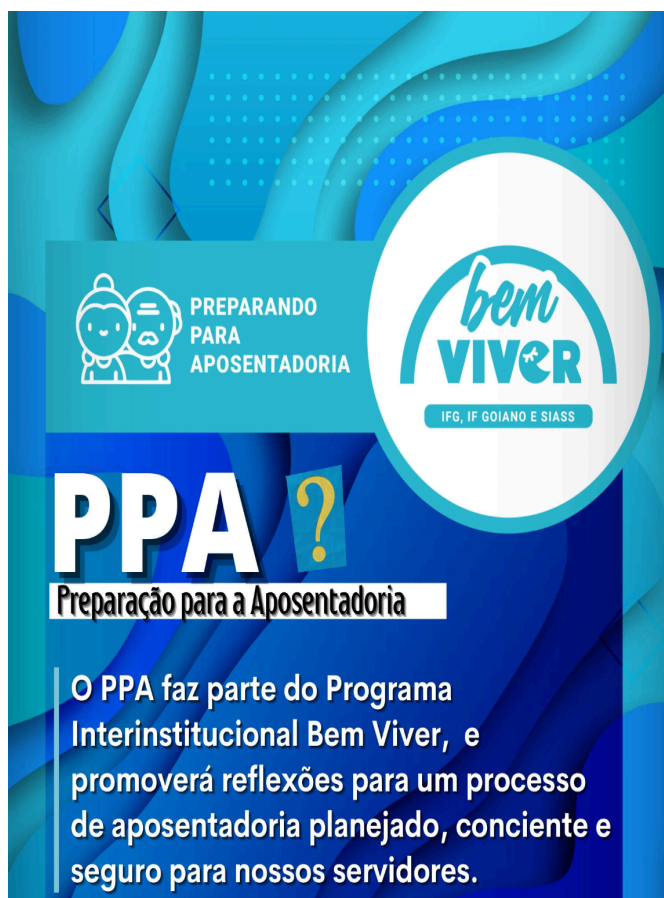
³ [Acesse a Cartilha de Acolhimento.](#)

promovendo o entendimento de suas responsabilidades e direitos e incentivando sua participação ativa na vida institucional.

Segundo Soares (2007), o processo de aposentadoria impõe conflitos que envolvem o papel central do trabalho na construção da identidade dos indivíduos, sobretudo na sociedade contemporânea, que tende a supervalorizar a produtividade e o capital. De maneira simplificada, o homem aposentado posiciona-se em oposição ao ideal social de sujeito trabalhador ao qual esteve condicionado durante a maior parte de sua vida.

Conforme a Figura 5, a execução do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) é acompanhada e coordenada pela PROGEP do IF Goiano, por intermédio do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS). Essa iniciativa tem como principal finalidade proporcionar um processo de transição saudável e consciente para a aposentadoria, reconhecendo a importância de planejar essa nova etapa da vida de maneira equilibrada e significativa.

Figura 5: Preparação para Aposentadoria (PPA)



Fonte: IF Goiano (2025)

Soares (2007) afirma que o período relacionado à aposentadoria é marcado por múltiplas transformações. Entre elas, destacam-se: primeiro, as mudanças biológicas decorrentes do envelhecimento; segundo, a reestruturação da dinâmica familiar com a saída dos filhos de casa, a chegada dos netos e o reencontro do casal no mesmo lar, frequentemente sem atividades estruturadas; terceiro, a necessidade de construção de um novo papel social, diante da perda da identidade profissional e do *status* associado ao cargo ou à profissão, o que exige do indivíduo uma elaboração pessoal do papel de aposentado.

Assim, o programa é estruturado com base em ações que favorecem o resgate da identidade pessoal e profissional dos servidores, incentivando a reflexão sobre o papel desempenhado ao longo da carreira e sobre os novos caminhos que podem ser construídos após o encerramento das atividades laborais. Busca-se, assim, estimular o reencontro com sonhos, projetos e objetivos de vida que, muitas vezes, permanecem adormecidos em função das rotinas e demandas do trabalho.

Mais do que um conjunto de atividades preparatórias, o PPA representa um espaço de escuta, aprendizado e reconstrução de perspectivas, no qual o servidor é convidado a refletir sobre seu propósito de vida e a descobrir novas formas de realização pessoal e social. As ações desenvolvidas incluem oficinas temáticas, palestras, atendimentos individuais e atividades de grupo, que abordam dimensões como saúde física e mental, planejamento financeiro, relacionamentos, lazer e cidadania.

Outra importante ação, é a realização dos Exames Médicos Periódicos (Figura 6), que configuram-se como uma estratégia essencial de saúde ocupacional e um instrumento fundamental de promoção da saúde dos(as) servidores(as) públicos(as) federais. Essa política visa não apenas monitorar o estado de saúde dos trabalhadores, mas também identificar precocemente possíveis agravos à saúde, contribuindo para a adoção de medidas preventivas e para a melhoria contínua das condições de trabalho no serviço público.

Figura 6: Exames Médicos Periódicos



Fonte: IF Goiano (2025)

Os exames periódicos consistem em uma avaliação médica regular e sistemática, voltada principalmente para o acompanhamento de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), como hipertensão arterial, diabetes, dislipidemias, doenças cardiovasculares e outros distúrbios que apresentam maior prevalência na população em geral. A partir dessas avaliações, é possível desenvolver ações de promoção da saúde e de prevenção de riscos, estimulando hábitos de vida saudáveis e favorecendo o bem-estar físico e mental do(a) servidor(a).

A realização dos Exames Médicos Periódicos constitui-se em um direito legalmente assegurado a todos(as) os(as) servidores(as) públicos(as) federais, conforme previsto na Lei nº 8.112/1990 e regulamentado pelo Decreto nº 6.856/2009. Esse decreto estabelece os intervalos de realização dos exames e define os procedimentos e tipos de avaliações a serem realizados, de acordo com a faixa etária e o perfil de risco de cada servidor(a).

O Guia de Orientação à Maternidade e Paternidade⁴ (Figura 7) foi elaborado com o propósito de acolher e orientar os servidores do IF Goiano que vivenciam um dos momentos mais significativos da vida: a chegada de um filho, seja por meio da gestação ou da adoção. Este material busca oferecer informações claras, seguras e acessíveis sobre os direitos institucionais e os mecanismos de apoio disponíveis, auxiliando o servidor a compreender e exercer plenamente as garantias previstas em lei.

Figura 7: Guia para Mães e Pais do IF Goiano



Fonte: IF Goiano (2025)

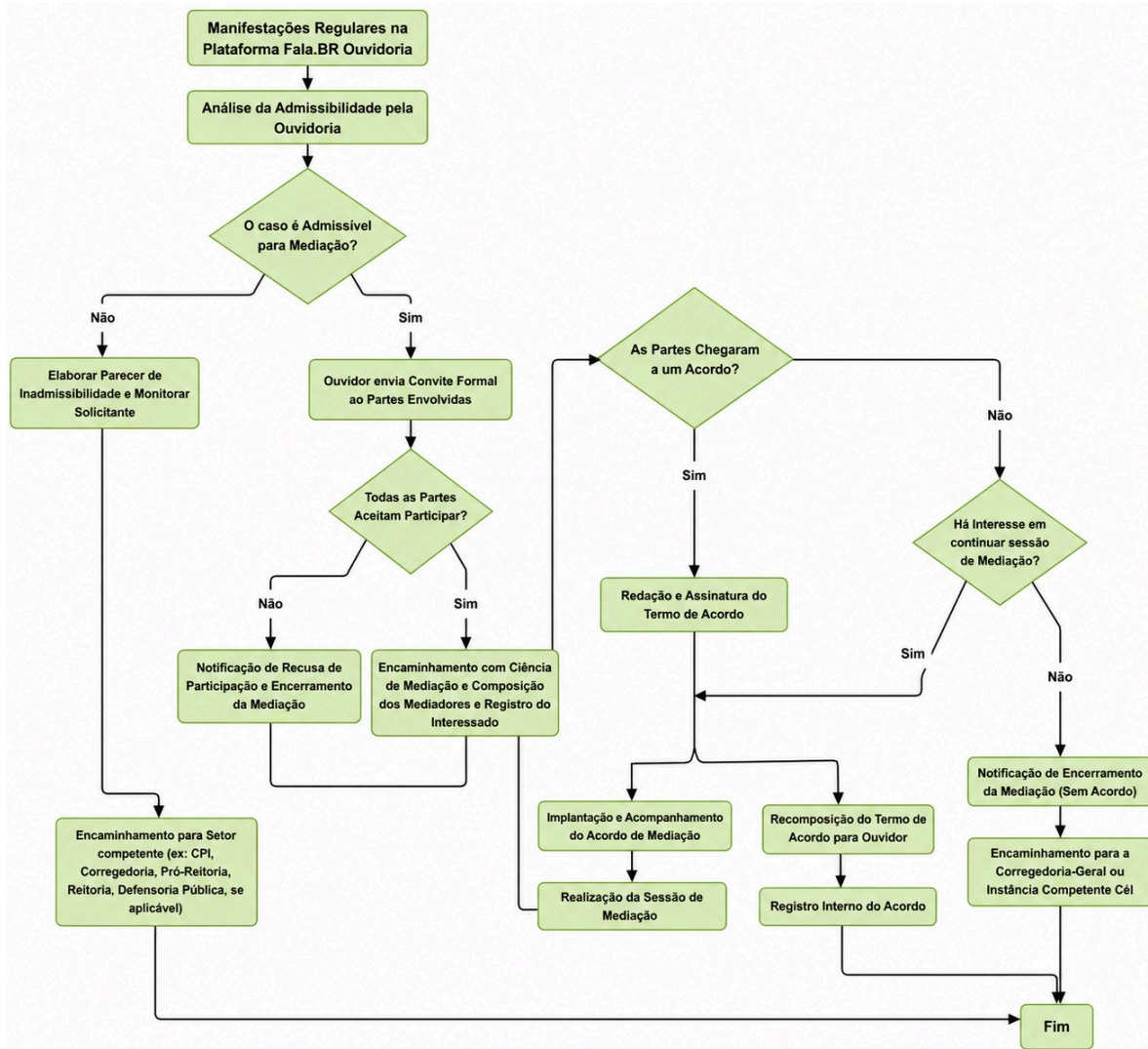
A proposta do guia é assegurar o conhecimento e a efetivação dos direitos legais relacionados à maternidade e à paternidade, reconhecendo que, em muitos casos, tais direitos ainda são pouco divulgados ou de difícil compreensão no cotidiano institucional. Ao reunir e sistematizar essas informações, o documento pretende facilitar o acesso dos servidores às orientações necessárias para o exercício de seus direitos, garantindo que possam vivenciar essa nova fase com tranquilidade, confiança e amparo institucional.

A Câmara de Mediação de Conflitos (cujo fluxograma é mostrado na Figura 8) é um espaço institucional seguro, ético e acolhedor, criado com o intuito de promover o diálogo e auxiliar na resolução de desentendimentos de maneira colaborativa, respeitosa e construtiva. O ambiente foi idealizado como uma instância

⁴ [Acesse o Guia de Orientação.](#)

de escuta ativa, voltada à valorização das relações humanas e à prevenção de conflitos no âmbito do IF Goiano, contribuindo para o fortalecimento da convivência harmônica e do respeito mútuo entre os membros da comunidade acadêmica e administrativa.

Figura 8: Fluxograma de Mediação de Conflito do IF Goiano



Fonte: IF Goiano (2025)

A atuação da Câmara de Mediação tem como propósito estimular o diálogo como ferramenta essencial para a melhoria da qualidade das relações interpessoais e do convívio ético no ambiente de trabalho. Ao incentivar uma comunicação mais empática e transparente, busca-se construir um espaço de convivência pautado na confiança, na solidariedade e na compreensão das diferentes perspectivas que existem no meio institucional. Pesquisas indicam que conflitos mal administrados podem comprometer a produtividade, elevar os níveis de estresse entre os

servidores e afetar negativamente a qualidade dos serviços públicos prestados (Silva; Cruz, 2021).

A gestão adequada de conflitos no ambiente organizacional contribui para a diminuição das tensões internas, além de favorecer maiores níveis de engajamento e satisfação entre os colaboradores. Essa prática também estimula relações mais cooperativas, fortalece a comunicação entre as equipes e promove um clima organizacional mais equilibrado. Conseqüentemente, observa-se impacto positivo na produtividade e na percepção de bem-estar no trabalho (De Dreu; Beersma, 2012; Correia Neto, 2020).

Além disso, a experiência adquirida na condução dos casos é entendida como uma fonte de aprendizado e aperfeiçoamento contínuo, fortalecendo a capacidade da instituição em lidar de forma ética e humanizada com situações de conflito. Dessa forma, a Câmara de Mediação de Conflitos não se limita a resolver impasses pontuais, mas desempenha um papel educativo e preventivo, promovendo o desenvolvimento de habilidades relacionais e a valorização da escuta sensível.

O Programa Bem Viver reúne ações direcionadas aos servidores, organizadas em oito eixos, e é desenvolvido pelo IFG e pelo IF Goiano, por meio das equipes do SIASS (Figura 9).

Figura 9: Programa Bem Viver



Fonte: IF Goiano (2025)

Além de todos os programas mencionados, no âmbito o IF Goiano, foram implantados espaços de bem-estar, especificamente, no Campus Campos Belos, foi criado um espaço denominado “Espaço de Convívio e Descompressão” (Figura 10), nomeado pela servidora responsável pela Gestão de Pessoas, que visa proporcionar aos servidores um ambiente que favoreça o relaxamento, a socialização e o cuidado com a saúde mental e emocional durante a jornada de trabalho. Essa prática dialoga diretamente com as ações de QVT, na medida em que reconhece a importância de ambientes saudáveis e acolhedores para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Figura 10: Espaço de Convívio e Descompressão do Campus Campos Belos



Fonte: Revista de Gestão de Pessoas em Foco

Segundo um estudo da NASA, a agência espacial norte-americana, 26 minutos de repouso, em média, podem aumentar a produtividade em até um terço e melhorar a capacidade de atenção em 54%. O estudo, coordenado pelo especialista

em fadiga Mark Rosekind, foi realizado em 1995; no entanto, só recentemente as empresas começaram a reconhecer e valorizar estas conclusões (Rosekind, 1995).

Conforme Klein *et al.* (2019), um programa de QVT requer avaliação contínua para que sejam corrigidas falhas e promovidas melhorias permanentes. Entretanto, no setor privado, essa avaliação frequentemente ocorre de maneira superficial, pontual e desarticulada, resultando em diagnósticos excessivamente simplificados que visam apenas atender às exigências legais. Além dos problemas gerados por avaliações mal conduzidas, que produzem informações incompletas, a completa ausência de avaliação também revela uma prática comum no contexto da administração pública nacional.

Porém, no âmbito do IF Goiano, em 2021, foi aplicado um questionário eletrônico à população de 1.395 servidores, por meio da ferramenta “Enquete” do SUAP, tendo sido obtidas 330 respostas, o que corresponde a 23,66% do total. O questionário esteve disponível no período de 1 a 12 de março de 2021 e contou com 20 questões relacionadas aos serviços de Gestão de Pessoas, sendo a maioria composta por seis opções de resposta: não utilizei, péssimo, ruim, regular, bom e ótimo. Para fins de análise, apenas as respostas dos servidores que efetivamente utilizaram os serviços foram consideradas, sendo excluídas aquelas marcadas como “Não utilizei”. Entre os resultados apurados, as ações voltadas à saúde e à qualidade de vida obtiveram a terceira menor avaliação (IF GOIANO, 2021).

Ferreira *et al.* (2009) afirmam que, historicamente, a QVT tem sido examinada a partir de diferentes perspectivas analíticas, as quais se diferenciam conforme os pressupostos norteadores, a visão de ser humano adotada, a concepção de trabalho subjacente, a diversidade de indicadores utilizados e os enfoques de gestão privilegiados.

Apesar das ações implementadas voltadas ao bem-estar dos servidores, observa-se uma fragilidade significativa relacionada à quantidade de pessoal disponível para planejar, executar e acompanhar tais iniciativas. Essa limitação impacta não apenas a efetividade das ações já em andamento, mas também dificulta a proposição de novas estratégias voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho. A insuficiência de recursos humanos, portanto, representa um desafio para a sustentabilidade e ampliação dos programas de saúde, integração, valorização e capacitação dos servidores, exigindo esforços institucionais para o fortalecimento da equipe responsável pela gestão dessas políticas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A QVT consolidou-se como um conceito multifacetado e estratégico, essencial para o equilíbrio entre a eficácia organizacional e o bem-estar biopsicossocial do trabalhador. No setor público brasileiro, a implementação de programas estruturados de QVT ainda se apresenta como incipiente ou embrionária, revelando deficiências como a ausência de políticas institucionais contínuas, fragilidade no planejamento estratégico e insuficiente integração entre saúde, gestão e trabalho. Apesar disso, observa-se um reconhecimento crescente de que a valorização do capital humano constitui o principal vetor para a melhoria dos serviços prestados à sociedade. Esta revisão evidencia que a QVT ultrapassa a simples adequação dos ambientes físicos, exigindo uma gestão dinâmica capaz de contemplar necessidades psicossociais, princípios éticos e a humanização das relações laborais, sob pena de favorecer o adoecimento dos servidores e a redução da produtividade.

No contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), tais fragilidades tornam-se ainda mais evidentes em razão da intensificação do trabalho e do acúmulo de funções. Docentes enfrentam pressões decorrentes do tripé ensino-pesquisa-extensão, frequentemente sem condições institucionais adequadas, enquanto os técnicos-administrativos lidam com excesso de burocracia, sobrecarga de tarefas e invisibilidade do seu trabalho. A revisão aponta como principais deficiências o constitucionalismo excessivo, a remuneração defasada, a limitação de oportunidades de progressão na carreira e a carência de políticas efetivas de reconhecimento profissional, fatores que impactam negativamente a satisfação e o engajamento desses trabalhadores. Em contrapartida, o sentimento de relevância social do trabalho e a integração social entre os pares destacam-se como elementos positivos, ainda que insuficientes para compensar as fragilidades estruturais existentes.

No âmbito do Instituto Federal Goiano, iniciativas como o Espaço de Descompressão, o SIASS e o Programa Bem Viver representam avanços importantes; contudo, a revisão evidencia deficiências relacionadas à descontinuidade das ações, à escassez de recursos humanos especializados e à fragilidade no acompanhamento e avaliação sistemática dessas práticas. Torna-se

imprescindível a institucionalização de políticas permanentes de QVT e o fortalecimento das equipes de gestão de pessoas, de modo a superar limitações no planejamento e na execução das ações. A utilização de instrumentos diagnósticos regulares revela-se fundamental para subsidiar planos de ação voltados à promoção da saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, assegurando que o servidor se sinta respeitado e valorizado. Em síntese, promover a QVT numa instituição de ensino equivale a cuidar das raízes de uma árvore: ignorar as deficiências compromete o crescimento, enquanto condições saudáveis fortalecem os frutos educacionais e tecnológicos oferecidos à sociedade.

REFERÊNCIAS

AHMAD, S. **Paradigms of quality of work life**. Journal of Human Values. 2013

ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva. RUIZ, Valdete Maria. **Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013**. Organizações em contexto, v. 11, n. 22, 2015.

BAILEY, C.; CHALOFISKY, N.; LIPS-WIERSMA, M.; MADDEN, A.; THOMPSON, M.; YEOMAN, R. **The five paradoxes of meaningful work**: introduction to the special issue "Meaningful work: prospects for the 21st century". *Journal of Management Studies*, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. D.O. de 10/01/2001, P. 1.

BRASIL. **Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS)**. 2007.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 de dezembro de 2008.

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. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, 30 abr. 2009. 2009a.

BRASIL. Ministério do Planejamento. **Portaria Normativa nº 03, de 07 de maio de 2010b**. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS. 2010b.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Brasília, 7 de novembro de 2011.

BOADU, V. A. **Empirical evidence for the Great Resignation**. *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022.

BYRD, M. Y. **Creating a culture of inclusion and belongingness in remote work environments that sustains meaningful work**. *Human Resource Development International*, v. 25, n. 2, p. 145-162, 2022.

CHENG, J.; GHANI, U.; GUL, H.; SHAH, W. U.; USMAN, M. **Social support and perceived uncertainties during COVID-19: consequences for employees' wellbeing**. *Current Psychology*, v. 42, p. 10248-10259, 2023.

CIAVATTA, M. **Trabalho como princípio educativo**. In: PEREIRA, I; LIMA, J. Dicionário da educação profissional em saúde. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, p. 408-415, 2009.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DE DREU, C. K. W.; GELFAND, M. J. **The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations**. Taylor & Francis, 2012.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA MC. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: LPA; 2011.

FERREIRA, M. C., ALVES, L., & TOSTES, N. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019

GRAMSCI, A. **Quaderni del carcere**. Edizione critica. Organização Gerratana. Turim: Einaudi, 1977. v. 4.

GRAMSCI, A. **Escritos políticos**. v. 2. Org. e trad. de Carlos N. Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

HACKMAN, R.; OLDFHAM, G.. **Work redesign**. Boston: Addison-Wesley, 1980.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO. **Plano Diretor da Diretoria de Gestão de Pessoas (PDGP)**. Goiânia: IF Goiano, 2021.

KLEIN, L., PEREIRA, B., & LEMOS, R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e Avaliação no Serviço Público**. RAM - Revista de Administração Mackenzie, 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMONGI FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LYSOVA, E.; ALLAN, B. E.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D.; STEGER, M. F. **Fostering meaningful work in organizations: a multi-level review**. *Journal of Vocational Behavior*, 2019.

MARX, K. **O capital**. V. I, tomo 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MEDEIROS, L. F. R. de. **"Somos a cara da prefeitura? Então somos a cara abandonada"**: ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho no contexto do serviço público municipal. 2011. 301 f. Tese (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

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

MTE. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília: MTE, 2024.

OGATA, Alberto. **A Qualidade de vida no Trabalho e a Responsabilidade Social**. 2004.

PENG, M. Y.-P.; SHAO, L.; ZHAN, M.; ZHAO, W.-X. **How do determiners of job performance matter during COVID-19? The conservation of resource theory**. *Frontiers in Psychology*, v. 12, 2022.

ROSEKIND, Mark. **Estudo da NASA**. 1995.

SAVIANI, D. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In: **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis /RJ: Vozes, 1994.

SCHULTE, P.; VAINIO, H. **Well-being at work: overview and perspective**. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 36, n. 5, p. 422-429, 2010.

SILVA, C. S.; CRUZ, D. M. **Resolução de conflitos com a administração pública no contexto da nova lei de licitações e contratos:** reforço dos meios alternativos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 11, n. 3, 2021.

SOARES, D. H. Penna *et al.* Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 12, 2007.

SOUZA, A. A.; ZERBINI, T. **Escala de bem-estar no trabalho:** evidências de validade em contexto de saúde pública. *Revista Alcance*, v. 28, n. 2, p. 212-224, 2021.

TEIXEIRA, D. L. P.; SOUZA, M. C. A. F. de. **Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo.** *RAE - Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], v. 25, n. 4, p. 65-72, 1985.

WALTON, R. **Quality of working life:** what is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n.1, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos:** a qualidade de vida no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and soluciotions in the quality of work life.** *Human relations*, v. 32, n. 2, p. 11-23, 1979.

ESTUDO II

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS CAMPOS BELOS: DIAGNÓSTICO DA PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui um campo analítico essencial para a compreensão das dinâmicas organizacionais contemporâneas, especialmente em instituições públicas de ensino, nas quais as exigências produtivas coexistem com demandas acadêmicas e administrativas complexas. O presente estudo tem como objetivo analisar a dimensão Organização do Trabalho no contexto da QVT dos servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e aplicada, com participação de 36 servidores. Utilizou-se questionário baseado no Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), com escala de 0 a 10. Os resultados indicaram média geral de 6,33 (desvio padrão = 1,57), caracterizando percepção moderada. Destacam-se elevadas médias para cobrança de prazos (M = 8,14) e fiscalização do desempenho (M = 7,08), evidenciando forte orientação para controle e produtividade. Observou-se variabilidade nas percepções sobre sobrecarga e ritmo laboral, com médias intermediárias. As análises comparativas evidenciaram diferenças entre docentes e técnicos-administrativos, além de variações associadas ao sexo e ao nível de escolaridade. Conclui-se que, embora a instituição apresente estrutura organizacional definida, aspectos relacionados à intensidade das atividades e à distribuição de tarefas podem impactar a qualidade de vida no trabalho dos servidores.

Palavras-chave: Educação profissional e tecnológica. Organização do trabalho. Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) constitutes an essential analytical field for understanding contemporary organizational dynamics, especially in public educational institutions, where productive demands coexist with complex academic and administrative requirements. This study aims to analyze the Work Organization dimension within the context of the QWL of employees at the Federal Institute Goiano - Campos Belos Campus. This is a quantitative, descriptive, and applied research study involving 36 employees. A questionnaire based on the Quality of Work Life Assessment Inventory (IA_QVT) was used, employing a scale from 0 to 10. The results indicated an overall mean score of 6.33 (standard deviation = 1.57), characterizing a moderate perception. High mean scores were observed for deadline pressure (M = 8.14) and performance monitoring (M = 7.08), evidencing a strong orientation toward control and productivity. Variability was observed in perceptions regarding work overload and work pace, with intermediate mean scores. Comparative analyses revealed differences between faculty members and administrative staff, as well as variations associated with sex and educational level. It is concluded that, although the

institution presents a well-defined organizational structure, aspects related to workload intensity and task distribution may impact employees' quality of work life.

Keywords: Professional and Technological Education. Work Organization. Quality of Work Life.

1 INTRODUÇÃO

Pode-se compreender a Qualidade de Vida no Trabalho como o conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização (Limongi-França, 2008).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido amplamente discutida nas últimas décadas em decorrência das transformações nas relações de trabalho e na organização das atividades profissionais. O avanço tecnológico, aliado às crescentes exigências por produtividade e eficiência organizacional, tem promovido mudanças significativas nas condições laborais, impactando diretamente o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores. Nesse cenário, a análise das condições de trabalho torna-se essencial para compreender os fatores que influenciam a saúde ocupacional e o desempenho profissional.

No setor público, essas discussões assumem relevância ainda maior, uma vez que as instituições governamentais enfrentam desafios relacionados à gestão de pessoas, à eficiência administrativa e à qualidade dos serviços prestados à sociedade. Entre essas instituições, destacam-se os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que desempenham papel estratégico na formação profissional e tecnológica no Brasil, integrando atividades de ensino, pesquisa e extensão em uma estrutura organizacional complexa.

De acordo com Medeiros (2011), práticas de gestão que negligenciam o bem-estar dos trabalhadores comprometem a QVT, gerando impactos negativos no custo humano do trabalho e aumentando a vulnerabilidade ao adoecimento. A autora ressalta que promover a QVT significa criar um ambiente laboral que favoreça a saúde dos trabalhadores, alinhando o bem-estar individual à eficiência e à eficácia das organizações.

Nesse contexto, docentes e técnicos-administrativos em educação desempenham funções complementares e fundamentais para o funcionamento institucional. Entretanto, a multiplicidade de atividades e responsabilidades atribuídas a esses profissionais pode resultar em intensificação das demandas laborais, contribuindo para diferentes percepções sobre as condições de trabalho e o equilíbrio entre exigências organizacionais e recursos disponíveis.

Dentre os diversos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, destaca-se a organização do trabalho, compreendida como o conjunto de elementos relacionados à divisão das tarefas, ao ritmo de execução das atividades, aos mecanismos de controle institucional e à definição de metas organizacionais. A forma como esses aspectos são estruturados pode impactar diretamente a experiência dos trabalhadores, influenciando níveis de satisfação, estresse e engajamento no ambiente laboral.

No âmbito das instituições federais de ensino, a complexidade organizacional, associada à coexistência de múltiplas funções, ensino, pesquisa, extensão e gestão, impõe desafios adicionais à gestão do trabalho. Essa realidade pode afetar a autonomia dos servidores, a distribuição das tarefas e a intensidade do trabalho, tornando relevante a investigação das percepções dos trabalhadores sobre esses aspectos.

Dessa forma, compreender como os servidores percebem a organização do trabalho torna-se fundamental para identificar fatores que influenciam o bem-estar ocupacional e a eficiência organizacional. A análise desta dimensão permite evidenciar elementos estruturais que podem contribuir tanto para a melhoria quanto para o comprometimento da qualidade de vida no trabalho.

Diante desse cenário, o presente estudo teve como objetivo geral analisar a dimensão Organização do Trabalho no contexto da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos. Para tanto, buscou-se, especificamente, avaliar a percepção dos servidores em relação aos diferentes aspectos da organização do trabalho, identificar os níveis de exigência associados ao ritmo laboral, à cobrança por resultados e aos mecanismos de controle institucional, bem como analisar a presença de fatores relacionados à intensificação do trabalho, tais como sobrecarga e pressão organizacional. Ademais, pretendeu-se comparar as percepções dos servidores conforme o cargo ocupado, distinguindo docentes e técnicos-administrativos em educação, além de verificar

possíveis diferenças em função do sexo dos participantes e analisar a influência do nível de escolaridade na percepção da organização do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui um campo multidimensional que abrange aspectos organizacionais, psicossociais e institucionais relacionados às condições em que o trabalho é realizado. Um dos modelos clássicos é o proposto por Walton (1973), que compreende a QVT como um constructo composto por categorias como condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, integração social e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Essa abordagem estabelece uma relação direta entre produtividade e humanização do trabalho.

Na perspectiva contemporânea, Ferreira (2011) compreende a QVT como um fenômeno que envolve duas dimensões interdependentes: a organizacional e a individual. Para o autor, a QVT se expressa tanto por meio de práticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar quanto pelas percepções subjetivas dos trabalhadores acerca de suas condições de trabalho.

No contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), a QVT assume papel estratégico. Saviani (1994) enfatiza que a relação entre educação e trabalho é central para a formação humana, sendo a educação um importante meio de transformação social. De forma complementar, Ciavatta (2009) ressalta que as condições de trabalho influenciam diretamente o desempenho dos profissionais da educação, impactando a qualidade dos processos educativos.

Sob uma perspectiva crítica, Marx (1983) aponta que a precarização e a alienação do trabalho afetam a subjetividade dos trabalhadores. De maneira complementar, Gramsci (2004) destaca que as instituições podem atuar tanto como espaços de reprodução quanto de transformação social. Nesse sentido, a valorização dos trabalhadores da educação torna-se fundamental para a construção de uma EPT com caráter emancipador.

Assim, a QVT no contexto da EPT não se limita ao bem-estar individual, configurando-se como elemento estruturante para a qualidade da educação ofertada, influenciando diretamente os processos formativos e o desempenho institucional.

2.2 Organização do Trabalho

A Organização do Trabalho (OT) refere-se à forma como as atividades são estruturadas, distribuídas e controladas no ambiente laboral. Sob a perspectiva etimológica, o termo “organização” tem origem no grego *organon*, associado à ideia de instrumento ou utensílio com finalidade prática (Bilhim, 2006). Por outro lado, Ferreira (1999) aponta sua derivação do francês *organiser*, com o sentido de ordenar ou arrumar. Independentemente da origem linguística, observa-se que o conceito de organização se vincula, em termos morfológicos, à ação de organizar, isto é, de estruturar, dispor ou construir algo de maneira sistemática, o que evidencia seu papel estruturante nas relações de trabalho.

No campo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Werther e Davis (1983) destacam os elementos organizacionais como um dos principais componentes da percepção da qualidade de vida no trabalho. Esses elementos influenciam diretamente a forma como os trabalhadores vivenciam suas atividades e percebem o ambiente organizacional.

De acordo com Ferreira (2011), a Organização do Trabalho engloba fatores como divisão do trabalho, metas, normas, controle, tempo de trabalho e padrões de conduta. Esses elementos estruturam o cotidiano laboral e impactam tanto o desempenho quanto o bem-estar dos trabalhadores.

Estudos indicam que a OT exerce influência direta sobre a saúde ocupacional. Marchand, Demers e Durand (2006), McCormack *et al.* (2006) e Baumann, Karschel e Kuhl (2005) apontam que determinadas formas de organização podem levar a desequilíbrios psicossomáticos. Além disso, Facchini, Weiderpass e Tomassi (1991) afirmam que o estresse ocupacional está fortemente associado à organização e à divisão do trabalho.

Sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, Dejours (1999) argumenta que a rigidez excessiva da organização pode comprometer a saúde mental dos trabalhadores, ao dificultar a adaptação entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Nessa mesma linha, Rangel e Godoi (2009) destacam que fatores como ritmo intenso, pressão temporal, responsabilidade elevada, supervisão e repetitividade contribuem para o aumento das cargas psíquicas.

Dessa forma, a Organização do Trabalho configura-se como um elemento central na análise da QVT, influenciando diretamente a saúde, a motivação e o bem-estar dos trabalhadores.

2.3 Intensificação do Trabalho e seus Impactos

A intensificação do trabalho refere-se ao aumento das exigências produtivas, ao ritmo acelerado e à ampliação das responsabilidades dos trabalhadores. Esse fenômeno tem sido amplamente discutido na literatura, especialmente em contextos organizacionais complexos.

Segundo Carvalho *et al.* (2017), a sobrecarga de trabalho e o ritmo acelerado são fatores determinantes para o aumento do estresse ocupacional. De forma complementar, Silva *et al.* (2015) destacam que condições estruturais e modelos de gestão podem contribuir para o acúmulo de tarefas e a fadiga.

A intensificação do trabalho pode levar ao adoecimento quando os trabalhadores não conseguem lidar com as exigências impostas. Nesse sentido, Abrahão e Torres (2004), Mendes e Morrone (2002) e Losekan *et al.* (2022) afirmam que a organização do trabalho influencia diretamente o planejamento, a execução e a avaliação das atividades, podendo gerar impactos negativos à saúde.

Entre os principais impactos estão os Transtornos Mentais Comuns (TMC), definidos por Goldberg e Huxley (1992) como um conjunto de sintomas não psicóticos, como fadiga, insônia, irritabilidade e dificuldades de concentração. De acordo com Murcho, Pacheco e Jesus (2016), esses transtornos geram impactos significativos na qualidade de vida e no desempenho profissional, além de contribuírem para o absenteísmo.

No contexto da Educação Profissional e Tecnológica, a intensificação do trabalho é ampliada pela multiplicidade de funções desempenhadas pelos servidores. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (2016), a docência está entre as profissões mais estressantes, especialmente em ambientes com alta demanda institucional.

Além disso, a polivalência funcional contribui para o aumento da carga de trabalho, exigindo dos trabalhadores múltiplas competências e responsabilidades. Esse cenário reforça a necessidade de práticas de gestão que equilibrem produtividade e bem-estar.

Dessa forma, a intensificação do trabalho se configura como um fator crítico na análise da Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando a necessidade de intervenções organizacionais que promovam condições de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como de natureza quantitativa, com delineamento descritivo, exploratório e transversal, tendo como foco a análise da dimensão Organização do Trabalho no contexto da Qualidade de Vida no Trabalho. O estudo foi realizado no Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos, envolvendo a participação de 36 servidores, entre docentes e técnicos-administrativos em educação, selecionados por conveniência e adesão voluntária. O perfil dos servidores é apresentado no quadro a seguir.

Quadro 1 - Características gerais dos perfis profissionais

Categoria	Principais Funções	Características do Trabalho	Base Legal
Docentes (EBTT)	Ensino, pesquisa, extensão e gestão	Alta exigência intelectual; múltiplas funções	Lei nº 12.772/2012
TAEs	Apoio administrativo, técnico e operacional	Atuação em diversos setores	Portaria SEGEP nº 97/2012

Fonte: Elaborado pelo autor.

A escolha do lócus justifica-se pela relevância das instituições de educação profissional e tecnológica, que apresentam uma estrutura organizacional complexa, marcada pela integração entre ensino, pesquisa, extensão e gestão, o que pode influenciar diretamente a forma como o trabalho é organizado e percebido pelos servidores.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado adaptado, baseado no Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). O IA_QVT consiste em um instrumento construído a partir de diferentes estudos desenvolvidos pelo grupo ErgoPublic, tendo sido inicialmente elaborado e validado por Ferreira (2009) e, posteriormente, aperfeiçoado com as contribuições dos pesquisadores R. R. Ferreira e T. Paschoal. Trata-se de uma ferramenta de pesquisa composta por abordagem quantitativa e qualitativa, destinada à avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em contextos organizacionais.

A dimensão quantitativa utiliza escala psicométrica do tipo Likert, apresentando elevado índice de confiabilidade, enquanto a parte qualitativa contempla quatro questões abertas. A integração desses dois eixos metodológicos possibilita compreender, com rigor científico, a percepção dos participantes acerca da QVT na organização investigada. Dessa forma, o instrumento permite a realização de diagnósticos consistentes e confiáveis, configurando-se como importante ferramenta estratégica para a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto institucional.

Na sua dimensão quantitativa, o instrumento é estruturado em dois fatores (25 itens) adaptados (Anexo A): organização do trabalho e relações socioprofissionais. Os dados foram coletados pelo *Google Forms* e convertidos pelo programa Google Planilha em uma tabela. As respostas foram agrupadas por meio da escala likert (0=nenhuma a 10=alta).

A análise dos dados foi conduzida à luz da literatura especializada sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Organização do Trabalho.

Por fim, a pesquisa observou os princípios éticos aplicáveis aos estudos científicos, garantindo o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações coletadas. O estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob parecer nº 7.880.999, emitido em 03 de outubro de 2025.

Utilizou-se o ChatGPT, baseado no modelo GPT-5.5 da OpenAI, como ferramenta de apoio na revisão textual e correção gramatical deste trabalho, auxiliando na adequação da escrita acadêmica. Ressalta-se que seu uso ocorreu exclusivamente como suporte técnico à redação, sendo todo o conteúdo científico, análises, resultados, interpretações e conclusões de inteira responsabilidade da autora.

4 RESULTADOS E SÍNTESE INTERPRETATIVA

4.1 Interpretação geral e individual das variáveis

A dimensão Organização do Trabalho apresentou média geral de 6,33, indicando uma percepção global classificada como moderada em relação às condições organizacionais vivenciadas pelos servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos. Considerando a escala utilizada (0 = discordo totalmente; 10 = concordo totalmente) e a presença de itens de natureza positiva e negativa, esse resultado sugere que os servidores percebem níveis moderados de exigência associados à organização das atividades laborais, especialmente no que se refere ao cumprimento de metas e à gestão do trabalho (Tabela 1).

Tabela 1: Estatísticas descritivas da dimensão Organização do Trabalho

Variável	Média (M)	DP
Cobrança de prazos	8,14	2,31
Fiscalização do desempenho	7,08	2,27
Cobrança por resultados	6,78	2,73
Execução do trabalho sem sobrecarga	6,44	3,27
Ritmo excessivo de trabalho	6,19	3,45
Tarefas repetitivas	6,03	3,09
Normas rígidas	5,86	3,18
Execução do trabalho sem pressão	5,78	3,22
Falta de tempo para pausas	4,64	3,68
Média geral da dimensão	6,33	1,57

Amostra da pesquisa

- Amostra de Docentes (n = 25)
- Amostra de Técnico-administrativos (n = 11)
- Amostra feminina (n = 17)
- Amostra masculina (n = 19)

Total da amostra: n = 36

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os maiores escores médios foram observados nos itens relacionados à cobrança de prazos (M = 8,14), à fiscalização do desempenho (M = 7,08) e à cobrança por resultados (M = 6,78), evidenciando um ambiente organizacional fortemente orientado por metas, controle e monitoramento das atividades. Considerando que esses itens possuem caráter negativo, as médias elevadas indicam maior percepção de exigências organizacionais e intensificação das demandas laborais. Esses achados corroboram a perspectiva de Ferreira (2011), segundo a qual organizações públicas contemporâneas têm incorporado práticas gerenciais baseadas em desempenho e controle, ampliando as pressões sobre os trabalhadores.

Por outro lado, variáveis de caráter positivo, como execução do trabalho sem sobrecarga (M = 6,44) e execução do trabalho sem pressão (M = 5,78),

apresentaram médias intermediárias, indicando que os servidores percebem essas condições de maneira moderadamente favorável. Em contrapartida, o item ritmo excessivo de trabalho ($M = 6,19$), de natureza negativa, reforça a percepção de exigências laborais em nível moderado, sugerindo a presença de pressões relacionadas ao volume e à intensidade das atividades desenvolvidas.

A menor média foi observada na variável falta de tempo para pausas ($M = 4,64$). Por se tratar de um item negativo, esse resultado indica menor concordância dos participantes com essa afirmativa, sugerindo uma percepção relativamente menos crítica quanto à ausência de pausas durante o trabalho. Tal achado é relevante, pois, conforme Walton (1973), condições adequadas de trabalho envolvem não apenas a organização das tarefas, mas também a possibilidade de descanso e equilíbrio entre esforço e recuperação. Ferreira (2011) destaca que jornadas prolongadas e insuficiência de pausas para descanso contribuem significativamente para a percepção de mal-estar no ambiente laboral, refletindo uma realidade recorrente no contexto contemporâneo do trabalho.

Adicionalmente, os itens tarefas repetitivas ($M = 6,03$) e normas rígidas ($M = 5,86$), ambos de natureza negativa, apresentaram médias intermediárias, evidenciando a presença de rotinas organizacionais estruturadas e certo nível de formalização institucional. Esses aspectos, quando associados a elevadas exigências de desempenho, podem contribuir para a percepção de rigidez organizacional e limitação da autonomia no trabalho, conforme discutido por Limongi-França (2004).

De modo geral, a variação das médias entre 4,64 e 8,14, associada aos desvios padrão observados, evidencia heterogeneidade nas percepções dos servidores quanto à organização do trabalho, indicando que as condições laborais não são experienciadas de forma uniforme. Isso indica que as exigências organizacionais e as condições laborais não são experienciadas de forma uniforme pelos participantes, reforçando a complexidade do ambiente institucional e a influência das diferentes vivências individuais na percepção da qualidade de vida no trabalho.

4.2 Análise comparativa por variáveis sociodemográficas

4.2.1 Comparação por cargo

Na análise por cargo, os técnicos-administrativos apresentaram média de 6,77, enquanto os docentes registraram média de 6,13 na dimensão Organização do Trabalho (Tabela 2). Considerando que a maioria dos itens dessa dimensão possui caráter negativo, valores mais elevados indicam maior percepção de exigências organizacionais. Assim, esse resultado sugere que os técnicos-administrativos percebem maior intensidade nas demandas e pressões relacionadas à organização do trabalho.

Tabela 2: Comparação da Organização do Trabalho por cargo

Variável	Docentes (n = 25)		Técnico-administrativos (n = 11)		Total da amostra (n = 36)	
	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Cobrança de prazos	7,73	2,31	8,82	2,48	8,14	2,31
Fiscalização do desempenho	6,43	2,28	8,09	2,25	7,08	2,27
Cobrança por resultados	6,13	2,69	7,73	2,75	6,78	2,73
Execução do trabalho sem sobrecarga	6,00	3,24	7,00	3,42	6,44	3,27
Ritmo excessivo de trabalho	5,84	3,39	6,82	3,71	6,19	3,45
Tarefas repetitivas	5,76	3,13	6,91	3,32	6,03	3,09
Normas rígidas	5,43	3,17	6,91	3,61	5,86	3,18
Execução do trabalho sem pressão	5,57	3,10	6,55	3,63	5,78	3,22
Falta de tempo para pausas	4,53	3,69	5,64	3,94	4,64	3,68
Média geral da dimensão	6,13	1,53	6,77	1,69	6,33	1,57

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Essa diferença pode estar relacionada às características das atividades desempenhadas pelos técnico-administrativos, que, em geral, tendem a ser mais estruturadas, normatizadas e submetidas a maior controle institucional. Além disso, a insuficiência do quadro de TAEs em relação às demandas existentes pode contribuir para a intensificação do trabalho, aumentando a percepção de cobrança, fiscalização e pressão por resultados nesse grupo.

Os técnico-administrativos apresentaram média superior ($M = 6,77$) em comparação aos docentes ($M = 6,13$), indicando maior percepção das exigências relacionadas à organização do trabalho. Esse resultado sugere que os TAEs percebem de forma mais intensa aspectos como controle do desempenho, ritmo excessivo de trabalho, normas rígidas e cobrança institucional.

Por outro lado, embora os docentes também tenham apresentado média moderada, a natureza de suas atividades pode favorecer maior autonomia na organização do trabalho, especialmente no que se refere ao planejamento das atividades acadêmicas, didáticas e de pesquisa. Segundo Ferreira (2011), diferentes funções exercidas dentro de uma mesma organização podem produzir percepções distintas acerca das exigências laborais, do controle institucional e da carga de trabalho, influenciando diretamente a qualidade de vida no trabalho.

Além disso, os desvios padrão relativamente próximos entre os grupos ($DP = 1,53$ para docentes e $DP = 1,69$ para técnico-administrativos) indicam certa variabilidade nas percepções individuais, embora os técnico-administrativos apresentem percepção mais elevada das exigências organizacionais. Esse aspecto reforça que a experiência da organização do trabalho pode variar conforme as atribuições desempenhadas e as condições específicas de cada função no contexto institucional.

4.2.2 Comparação por sexo

Tabela 3: Comparação da Organização do Trabalho por sexo

Variável	Feminino (n = 17)		Masculino (n = 19)		Total da amostra (n = 36)	
	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Cobrança de prazos	7,70	2,21	8,50	2,33	8,14	2,31
Fiscalização do desempenho	6,47	2,14	7,58	2,32	7,08	2,27
Cobrança por resultados	6,12	2,72	7,37	2,69	6,78	2,73
Execução do trabalho sem sobrecarga	6,18	3,19	6,68	3,33	6,44	3,27
Ritmo excessivo de trabalho	5,88	3,31	6,45	3,56	6,19	3,45
Tarefas repetitivas	5,63	3,07	6,37	3,11	6,03	3,09
Normas rígidas	5,35	3,07	6,29	3,24	5,86	3,18
Execução do trabalho sem pressão	5,41	3,08	6,11	3,31	5,78	3,22
Falta de tempo para pausas	4,53	3,63	4,74	3,74	4,64	3,68
Média geral da dimensão	6,42	1,60	6,25	1,62	6,33	1,57

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em relação ao sexo (Tabela 3), as servidoras apresentaram média de 6,42, enquanto os servidores do sexo masculino registraram média de 6,25. Considerando que a maior parte dos itens dessa dimensão possui caráter negativo, médias mais elevadas indicam maior percepção das exigências organizacionais e das pressões relacionadas à organização do trabalho. Apesar disso, a diferença observada entre os grupos foi pequena, sugerindo influência limitada da variável sexo sobre a percepção dessa dimensão.

Ainda assim, a média ligeiramente superior entre as mulheres pode indicar maior percepção das exigências laborais, especialmente no que se refere à cobrança, ao controle institucional e à intensidade das demandas organizacionais. Esse resultado pode estar relacionado à sobreposição entre responsabilidades profissionais e pessoais frequentemente atribuídas às mulheres, aspecto amplamente discutido nos estudos sobre trabalho e gênero (Minayo, 2006).

Além disso, alguns itens apresentaram médias superiores entre as servidoras, como execução do trabalho sem sobrecarga e execução do trabalho

sem pressão, indicando diferenças pontuais na forma como as condições organizacionais são percebidas. Entretanto, a proximidade entre as médias gerais e entre os desvios padrão dos grupos (DP = 1,60 para mulheres e DP = 1,62 para homens) evidencia relativa homogeneidade nas percepções acerca da organização do trabalho.

Dessa forma, os resultados sugerem que homens e mulheres compartilham percepções semelhantes quanto às exigências organizacionais presentes no ambiente institucional, não havendo discrepâncias significativas entre os grupos. Ainda assim, a leve diferença observada reforça a importância de considerar aspectos relacionados às questões de gênero na análise das condições de trabalho e da qualidade de vida no contexto organizacional.

4.2.3 Comparação por nível de escolaridade

Tabela 4: Comparação da Organização do Trabalho por escolaridade

Escolaridade	n	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Graduação	1	5,67	—
Especialização	7	7,02	2,53
Mestrado	15	5,69	3,41
Doutorado	10	6,79	2,34
Pós-Doutorado	3	6,59	2,02
Total da amostra	36	6,33	2,80

Nota: o desvio padrão da categoria Graduação não foi calculado devido à existência de apenas um participante no grupo.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise por escolaridade revela diferenças mais expressivas na percepção da organização do trabalho (Tabela 4). Os servidores com especialização apresentaram a maior média (M = 7,02), seguidos pelos participantes com doutorado (M = 6,79) e pós-doutorado (M = 6,59), indicando maior percepção das exigências organizacionais. Em contrapartida, os participantes com mestrado (M =

5,69) e graduação (M = 5,67) apresentaram médias inferiores, sugerindo percepção relativamente menos intensa das demandas institucionais.

Os resultados evidenciam que a titulação influencia a forma como os indivíduos percebem a organização do trabalho e as exigências presentes no ambiente institucional. De modo geral, observa-se que grupos com maior qualificação tendem a apresentar médias mais elevadas, indicando percepção mais acentuada de aspectos relacionados à cobrança, controle e pressão organizacional.

Essa relação pode ser compreendida considerando que níveis mais elevados de formação frequentemente estão associados ao desempenho de funções mais complexas, maior envolvimento em atividades estratégicas e ampliação das responsabilidades institucionais. Nesse sentido, indivíduos com maior titulação tendem a ocupar posições que exigem maior nível de desempenho, produtividade e comprometimento com metas organizacionais, o que contribui para percepção mais intensa das pressões laborais (Jager, 2013).

Além disso, os desvios padrão observados indicam variabilidade nas percepções entre os participantes de cada grupo, especialmente entre os servidores com mestrado (DP = 3,41), evidenciando que a experiência da organização do trabalho não ocorre de maneira uniforme. Isso sugere que fatores individuais e características específicas das atividades exercidas também influenciam a percepção das exigências organizacionais.

Cabe destacar que a categoria graduação apresentou apenas um participante, razão pela qual não foi possível calcular o desvio padrão desse grupo. Dessa forma, os resultados dessa categoria devem ser interpretados com cautela.

Assim, a titulação configura-se como um fator relevante para compreender as percepções acerca da organização do trabalho, influenciando diretamente a maneira como as demandas institucionais são experienciadas e interpretadas pelos servidores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo permitiram analisar a percepção da dimensão Organização do Trabalho no contexto da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos, evidenciando um cenário caracterizado por exigências moderadas a elevadas. A média geral obtida

(M = 6,33) indica que, embora a instituição apresente uma estrutura organizacional consolidada, persistem fatores que impactam diretamente a percepção dos trabalhadores sobre a QVT. Considerando que a maioria dos itens dessa dimensão possui caráter negativo, esse resultado reflete uma percepção moderada das exigências organizacionais.

Destacam-se, sobretudo, os elevados níveis de cobrança de prazos, fiscalização do desempenho e cobrança por resultados, que evidenciam um ambiente organizacional orientado por metas, controle e produtividade. Tais características refletem tendências contemporâneas da gestão pública, nas quais a eficiência e o desempenho institucional assumem papel central, podendo, contudo, intensificar as demandas laborais.

Os resultados também evidenciam aspectos críticos, como a limitação do tempo para pausas e a presença de sobrecarga e ritmo de trabalho elevados, ainda que em níveis moderados. Esses fatores reforçam a importância de práticas organizacionais que promovam o equilíbrio entre exigência e recuperação, conforme discutido na literatura da Qualidade de Vida no Trabalho.

As análises comparativas demonstraram que a percepção da organização do trabalho não ocorre de forma homogênea entre os servidores, variando conforme o cargo, o sexo e o nível de escolaridade. Destaca-se que os técnicos-administrativos perceberam maior intensidade nas exigências organizacionais, possivelmente em função da maior rigidez e controle das atividades desempenhadas. Além disso, verificou-se que níveis mais elevados de titulação estão associados a uma maior percepção das demandas institucionais, o que pode estar relacionado ao aumento das responsabilidades e à participação em atividades mais complexas.

De modo geral, os achados corroboram a literatura ao indicar que contextos organizacionais caracterizados por elevada cobrança e mecanismos de controle podem impactar o bem-estar dos trabalhadores, especialmente quando associados à intensificação do trabalho e à limitação de condições adequadas de descanso.

Diante disso, destaca-se a necessidade de implementação de estratégias institucionais voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, tais como a revisão da distribuição de tarefas, o fortalecimento da autonomia dos servidores, a adequação das cargas de trabalho e a ampliação de espaços para recuperação durante a jornada laboral. Tais medidas podem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais equilibrado, saudável e sustentável.

Por fim, ressalta-se que este estudo apresenta limitações, especialmente no que se refere ao número de participantes e ao recorte institucional, sugerindo-se a realização de pesquisas futuras que ampliem o escopo da análise, incluindo diferentes campi e abordagens metodológicas complementares, a fim de aprofundar a compreensão sobre a organização do trabalho e seus impactos na qualidade de vida dos servidores públicos.

REFERÊNCIAS

BILHIM, J. A. F. **Teoria organizacional: estruturas e pessoas**. São Paulo: ISCSP, 2006.

CIAVATTA, M. **Trabalho como princípio educativo**. In: PEREIRA, I; LIMA, J. Dicionário da educação profissional em saúde. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, p. 408-415, 2009.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário Aurélio Eletrônico**. São Paulo: Nova Fronteira, 1999. CD-ROM.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): instrumento para diagnóstico e planejamento**. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 11., 2009, Porto Alegre.

FERREIRA MC. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: LPA; 2011.

GRAMSCI, A. **Escritos políticos**. v. 2. Org. e trad. de Carlos N. Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, K. **O capital**. V. I, tomo 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MINAYO, MSC. **Violência e Saúde**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2006.

JAGER, M. E.; ROHDE, C. L. C.; DIAS, A. C. G. D. **Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 26-36, 2013. DOI: 10.3895/S2175-08582013000300004.

SAVIANI, D. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In: **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis /RJ: Vozes, 1994.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** Sloan Management Review, v. 15, n.1, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

ESTUDO III

RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO - CAMPUS CAMPOS BELOS: DIAGNÓSTICO DA PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar as relações socioprofissionais no Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos, com foco no diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva e exploratória, sendo realizada com 36 servidores, entre docentes e técnico-administrativos. Os dados foram coletados por meio do Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Os resultados evidenciaram média geral de 7,15 (DP = 1,61) para a dimensão Relações Socioprofissionais, indicando percepção positiva das interações interpessoais e da liderança institucional. Destacam-se elevados níveis de acessibilidade às chefias, apoio gerencial e convivência harmoniosa, além de baixa incidência de conflitos e dificuldades comunicacionais. Contudo, observou-se um ponto de atenção relacionado à distribuição justa das tarefas, que apresentou média inferior (5,08), indicando percepção menos favorável quanto à equidade na divisão das atividades. Conclui-se que as relações socioprofissionais configuram-se como um dos principais fatores de promoção da QVT no contexto investigado, embora aspectos organizacionais, como a distribuição de tarefas, ainda demandem aprimoramento, contribuindo para o fortalecimento de um ambiente organizacional saudável e para a qualidade da Educação Profissional e Tecnológica.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Relações Socioprofissionais; Educação Profissional e Tecnológica.

ABSTRACT

This article aims to analyze socioprofessional relationships at the Federal Institute Goiano - Campos Belos Campus, focusing on the diagnosis of Quality of Work Life (QWL). The research is characterized as quantitative, descriptive, and exploratory, involving 36 employees, including faculty members and administrative staff. Data were collected using the Quality of Work Life Assessment Inventory (IA_QVT). The results revealed an overall mean score of 7.15 (SD = 1.61) for the Socioprofessional Relationships dimension, indicating a positive perception of interpersonal interactions and institutional leadership. High levels of accessibility to supervisors, managerial support, and harmonious coexistence were highlighted, in addition to a low incidence of conflicts and communication difficulties. However, a point of concern was identified regarding the fair distribution of tasks, which presented a lower mean score (5.08), indicating a less favorable perception of equity in task allocation. It is concluded that socioprofessional relationships constitute one of the main factors

promoting QWL in the investigated context, although organizational aspects, such as task distribution, still require improvement, contributing to the strengthening of a healthy organizational environment and to the quality of Professional and Technological Education.

Keywords: Quality of Work Life; Socio-professional Relationships; Professional and Technological Education.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se consolidado como um campo de estudo relevante na compreensão das dinâmicas organizacionais contemporâneas, especialmente no setor público, onde as condições de trabalho impactam diretamente a prestação de serviços à sociedade. Nesse contexto, as relações socioprofissionais assumem papel central, uma vez que influenciam o clima organizacional, o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência institucional.

Nas instituições de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), como os Institutos Federais, essa discussão torna-se ainda mais significativa. Tais organizações operam a partir de uma estrutura complexa, fundamentada no tripé ensino, pesquisa e extensão, o que implica intensificação do trabalho e múltiplas demandas aos servidores. Assim, compreender como se estabelecem as relações interpessoais nesse ambiente é fundamental para avaliar a qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, investigar as relações socioprofissionais no Instituto Federal Goiano torna-se relevante por possibilitar a identificação de potencialidades e fragilidades presentes no ambiente organizacional, subsidiando ações institucionais voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Considerando que as relações interpessoais, a comunicação e o suporte da liderança influenciam diretamente o bem-estar, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores, a análise dessa dimensão contribui para a compreensão dos fatores que favorecem ou dificultam um ambiente laboral saudável. Além disso, no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, marcado por múltiplas demandas acadêmicas e administrativas, compreender a dinâmica das relações socioprofissionais torna-se fundamental para o fortalecimento do clima organizacional e para a melhoria das condições de trabalho dos servidores. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo analisar a dimensão Relações Socioprofissionais no IF Goiano - Campus

Campos Belos, buscando compreender sua contribuição para a qualidade de vida no trabalho dos servidores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser compreendida como um constructo multidimensional que envolve aspectos físicos, psicológicos e sociais do ambiente laboral. Segundo Limongi-França, a QVT abrange as condições de trabalho relacionadas ao bem-estar, à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como à gestão adequada das demandas e da energia pessoal .

Nessa perspectiva, Fernandes (1996) define a QVT como um processo dinâmico que integra fatores tecnológicos, organizacionais e psicossociais, influenciando diretamente o clima organizacional e a produtividade. De modo geral, os estudos convergem para a ideia de que a QVT busca humanizar o trabalho, promover o bem-estar e ampliar a participação dos trabalhadores nas decisões institucionais.

No âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, a QVT assume papel estratégico. A EPT tem como finalidade formar sujeitos críticos e capazes de intervir no mundo do trabalho, o que exige condições adequadas tanto para o ensino quanto para o exercício profissional dos servidores. Saviani (1994) destaca que a relação entre educação e trabalho é fundamental para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, enquanto Ciavatta (2009) evidencia que as práticas organizacionais influenciam diretamente o bem-estar no ambiente laboral.

Ademais, a precarização do trabalho, discutida na tradição marxista, também se manifesta no campo educacional, afetando docentes e técnicos-administrativos. Nesse sentido, promover QVT nas instituições de ensino não é apenas uma questão de gestão, mas um elemento estruturante da qualidade educacional.

A contribuição de Antonio Gramsci amplia essa discussão ao evidenciar que as instituições educacionais podem atuar tanto na reprodução quanto na transformação das relações sociais (Gramsci 2004). Assim, ao promover condições adequadas de trabalho e valorização dos servidores, os Institutos Federais

fortalecem seu papel como espaços de emancipação e construção de uma educação crítica.

Portanto, a articulação entre QVT e EPT revela-se fundamental, uma vez que a qualidade da educação ofertada está diretamente relacionada às condições de trabalho dos profissionais envolvidos.

2.2 Relações Socioprofissionais

A relevância das relações interpessoais no contexto organizacional tem sido amplamente discutida na literatura ao longo das últimas décadas (Allen, 2006; Crabtree, 2004; Xia, Yuan; Gay, 2009). Essas relações desempenham papel fundamental no alcance de resultados organizacionais, contribuindo para o aumento da produtividade, redução de desperdícios, melhor aproveitamento do tempo e maior integração entre atividades, tarefas e processos, tanto operacionais quanto gerenciais (Zagenczyk *et al.*, 2010).

De acordo com Riordan e Griffeth (1995), o ambiente de trabalho favorece a formação de laços de amizade e vínculos afetivos, os quais tendem a intensificar o engajamento dos indivíduos em relação aos objetivos organizacionais. Quando os trabalhadores se percebem inseridos em relações baseadas em afeto, há maior propensão à permanência no grupo e ao comprometimento com o desempenho coletivo. Nessa mesma linha, Robbins (2005) ressalta a importância de um ambiente organizacional humanizado, que incentive interações positivas e fortaleça vínculos interpessoais, tornando o espaço de trabalho mais acolhedor.

As relações socioprofissionais refletem a dimensão social das organizações, compreendendo o conjunto de práticas que orientam as interações entre indivíduos, equipes e diferentes níveis hierárquicos no contexto produtivo (Ferreira; Mendes, 2008). Nesse cenário, transformações recentes, como a adoção do trabalho remoto intensificado pela pandemia, introduziram novas dinâmicas ao ambiente organizacional. A comunicação entre níveis hierárquicos, bem como a disseminação de valores organizacionais, passou a ser mediada por tecnologias, o que pode impactar significativamente as relações socioprofissionais e a organização do trabalho (Cardoso; Morgado; da Silva *et al.*, 2016; Vilarinho *et al.*, 2021).

Além disso, a forma como os indivíduos constroem suas relações com colegas e superiores, aliada às práticas organizacionais e à definição de papéis,

influencia diretamente a percepção de qualidade do ambiente de trabalho (Júnior *et al.*, 2020; Lacerda *et al.*, 2016). Com a crescente valorização do capital humano, gestores passaram a reconhecer diversos fatores que afetam o desempenho organizacional, como motivação, clima organizacional, liderança, satisfação, qualidade de vida no trabalho (QVT) e relações interpessoais (Spector, 2010). Entre esses, destaca-se a interação entre indivíduos, cuja qualidade impacta diretamente a produtividade, a prestação de serviços e a imagem institucional (Fischer, 2002).

As relações interpessoais podem ser compreendidas como vínculos estabelecidos entre duas ou mais pessoas ao longo do tempo, sendo influenciadas por fatores sociais diversos (Berscheid; Peplau, 1983). No ambiente organizacional, tais relações se desenvolvem a partir da interação entre membros de equipes, setores ou entre subordinados e gestores. Ao longo dessas interações, podem surgir tanto vínculos profissionais quanto pessoais. Quando positivos, esses vínculos favorecem a cooperação e o trabalho em equipe; quando negativos, podem gerar conflitos que prejudicam o desempenho coletivo (Gil, 2007; Wagner *et al.*, 2009).

A importância das relações interpessoais também é evidenciada em diferentes áreas profissionais. Na medicina, por exemplo, a qualidade da interação entre médico e paciente influencia diretamente a eficácia do atendimento, sendo recomendada uma postura empática e colaborativa (Vianna, Vianna; Bezerra, 2010). No campo educacional, estudos indicam que relações positivas entre colegas de trabalho contribuem para a prevenção da síndrome de burnout⁵ (Fernet, Gagné; Austin, 2010). Por outro lado, pesquisas em diversos contextos organizacionais demonstram que conflitos interpessoais estão associados ao aumento de sintomas físicos e estresse ocupacional (Nixon *et al.*, 2011).

Dessa forma, quando os indivíduos estabelecem relações interpessoais saudáveis, marcadas por respeito, apoio e cooperação, há maior probabilidade de satisfação no trabalho, motivação e melhor qualidade de vida laboral. Consequentemente, esses fatores contribuem para o desempenho organizacional e o bem-estar dos trabalhadores (Moretti; Treichel, 2003; Herrera; Cassals, 2005).

As relações socioprofissionais constituem um dos pilares da Qualidade de Vida no Trabalho, envolvendo aspectos como interação entre colegas, comunicação

⁵ *Burnout* refere-se a uma síndrome relacionada ao esgotamento físico, emocional e mental decorrente do estresse crônico no trabalho.

organizacional, apoio da chefia e gestão de conflitos. Essas relações influenciam diretamente o clima organizacional e o nível de satisfação dos trabalhadores.

Segundo Walton (1973), a integração social no trabalho é um dos principais critérios de QVT, sendo caracterizada pela existência de relações baseadas em respeito, cooperação e equidade.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como quantitativa, descritiva e exploratória, com delineamento transversal, tendo como objetivo analisar a percepção da dimensão Relações Socioprofissionais no contexto da Qualidade de Vida no Trabalho.

O estudo foi realizado no Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos, com a participação de 36 servidores, incluindo docentes e técnicos-administrativos em educação. A amostra foi definida por conveniência, considerando a adesão voluntária dos participantes. O quadro a seguir apresenta o perfil dos participantes.

Quadro 1 - Características gerais dos perfis profissionais

Categoria	Principais Funções	Características do Trabalho	Base Legal
Docentes (EBTT)	Ensino, pesquisa, extensão e gestão	Alta exigência intelectual; múltiplas funções	Lei nº 12.772/2012
TAEs	Apoio administrativo, técnico e operacional	Atuação em diversos setores	Portaria SEGEP nº 97/2012

Fonte: Elaborado pelo autor.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado adaptado, baseado no Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). O IA_QVT consiste em um instrumento construído a partir de diferentes estudos desenvolvidos pelo grupo ErgoPublic, tendo sido inicialmente elaborado e validado por Ferreira (2009) e, posteriormente, aperfeiçoado com as contribuições dos pesquisadores R. R. Ferreira e T. Paschoal. Trata-se de uma ferramenta de

pesquisa composta por abordagem quantitativa e qualitativa, destinada à avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em contextos organizacionais.

A dimensão quantitativa utiliza escala psicométrica do tipo Likert, apresentando elevado índice de confiabilidade, enquanto a parte qualitativa contempla quatro questões abertas. A integração desses dois eixos metodológicos possibilita compreender, com rigor científico, a percepção dos participantes acerca da QVT na organização investigada. Dessa forma, o instrumento permite a realização de diagnósticos consistentes e confiáveis, configurando-se como importante ferramenta estratégica para a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto institucional.

Na sua dimensão quantitativa, o instrumento é estruturado em dois fatores (25 itens) adaptados (Anexo A): organização do trabalho e relações socioprofissionais. Os dados foram coletados pelo *Google Forms* e convertidos pelo programa Google Planilha em uma tabela. As respostas foram agrupadas por meio da escala likert (0=nenhuma a 10=alta).

Para a análise dos dados, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, incluindo cálculo de médias e desvios-padrão. Além disso, foram realizadas análises comparativas considerando variáveis sociodemográficas, como cargo, sexo e nível de escolaridade.

A interpretação dos resultados foi fundamentada na literatura especializada em QVT e relações socioprofissionais, permitindo uma análise contextualizada dos achados.

Por fim, a pesquisa observou os princípios éticos aplicáveis aos estudos científicos, garantindo o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações coletadas. O estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob parecer nº 7.880.999, emitido em 03 de outubro de 2025.

Utilizou-se o ChatGPT, baseado no modelo GPT-5.5 da OpenAI, como ferramenta de apoio na revisão textual e correção gramatical deste trabalho, auxiliando na adequação da escrita acadêmica. Ressalta-se que seu uso ocorreu exclusivamente como suporte técnico à redação, sendo todo o conteúdo científico, análises, resultados, interpretações e conclusões de inteira responsabilidade da autora.

4 RESULTADOS E SÍNTESE INTERPRETATIVA

4.1 Interpretação geral e individual das variáveis

A dimensão Relações Socioprofissionais, composta pelos itens 10 a 25 do instrumento de pesquisa, apresentou média geral de 7,15 (DP = 1,61), indicando uma percepção predominantemente positiva dos servidores em relação às interações estabelecidas no ambiente de trabalho (Tabela 1). Esse resultado evidencia a existência de um clima organizacional favorável, caracterizado por relações interpessoais satisfatórias, cooperação entre os servidores e presença de suporte por parte da liderança.

Tabela 1: Estatísticas descritivas da dimensão Relações Socioprofissionais

Variável	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Disposição dos colegas	7,97	2,29
Relações com colegas	8,94	1,69
Relação com a chefia	9,33	1,60
Liberdade na execução das tarefas	8,72	1,87
Confiança entre colegas	7,42	2,29
Convivência harmoniosa	8,17	1,95
Distribuição justa das tarefas	5,08	2,12
Liberdade para expressar opinião	7,53	2,37
Interesse da chefia em ajudar	9,08	1,64
Comunicação insatisfatória	4,44	2,08
Não conclusão de trabalhos	3,75	1,88
Dificuldades na comunicação	2,58	1,38
Integração entre setores	8,39	2,06
Livre acesso às chefias superiores	9,31	1,59
Acesso à chefia imediata	9,56	1,47
Conflitos no ambiente de trabalho	4,06	1,99
Média geral da dimensão	7,15	1,61

Amostra de Docentes

(n = 25)

Amostra de Técnico-administrativos

(n = 11)

Amostra feminina

(n = 17)

Amostra masculina

(n = 19)

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Na análise dos itens de natureza positiva, destacam-se especialmente os aspectos relacionados à liderança e ao acesso às chefias. Os itens acesso à chefia imediata (M = 9,56), relação com a chefia (M = 9,33), livre acesso às chefias superiores (M = 9,31) e interesse da chefia em ajudar (M = 9,08) apresentaram as maiores médias da dimensão. Esses resultados sugerem que os gestores são percebidos como acessíveis, receptivos ao diálogo e comprometidos com o suporte aos servidores, aspecto considerado fundamental para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

Além disso, os itens relacionados às relações interpessoais entre colegas também apresentaram médias elevadas, como relações com colegas (M = 8,94), liberdade na execução das tarefas (M = 8,72), integração entre setores (M = 8,39) e convivência harmoniosa (M = 8,17), indicando um ambiente organizacional pautado na cooperação, no respeito mútuo e na integração entre os membros da equipe.

Por outro lado, os itens de natureza negativa apresentaram médias relativamente inferiores, como comunicação insatisfatória (M = 4,44), não conclusão de trabalhos (M = 3,75), dificuldades na comunicação (M = 2,58) e conflitos no ambiente de trabalho (M = 4,06). Considerando que a escala varia de 0 (discordo) a 10 (concordo), esses resultados indicam menor concordância dos participantes quanto à presença desses problemas, reforçando a percepção de um ambiente organizacional relativamente saudável. Entretanto, as médias não se aproximam de zero, sugerindo que tais dificuldades ainda ocorrem de maneira pontual no cotidiano institucional.

Nesse contexto, aspectos relacionados à comunicação interna, à gestão de conflitos e à organização das atividades continuam demandando atenção institucional, visando ao aprimoramento contínuo das relações socioprofissionais. Soratto e Ramos (1999) destacam que a qualidade das relações interpessoais exerce papel fundamental na execução das atividades laborais, atuando como fator de proteção frente ao desgaste ocupacional e à síndrome de burnout.

O item distribuição justa das tarefas (M = 5,08) apresentou a menor média entre todas as variáveis da dimensão, evidenciando uma percepção menos favorável quanto à equidade na divisão das atividades. Embora os demais indicadores revelem relações interpessoais positivas e convivência harmoniosa, esse resultado aponta fragilidades específicas na organização do trabalho e na

percepção de justiça organizacional. Tal percepção pode estar associada à sobrecarga de determinados servidores, à ausência de critérios claros para distribuição das tarefas ou à sensação de desigualdade no ambiente laboral. Do ponto de vista da Qualidade de Vida no Trabalho, esse aspecto merece atenção, pois a percepção de injustiça tende a impactar negativamente a motivação, a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores.

Dessa forma, os resultados sugerem a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de organização e distribuição das atividades, com maior transparência, equilíbrio e participação dos servidores, visando fortalecer o senso de justiça organizacional e contribuir para melhores condições de trabalho.

De maneira geral, conclui-se que a dimensão Relações Socioprofissionais apresenta avaliação global positiva, com destaque para a qualidade das relações interpessoais e para o papel da liderança no contexto institucional. O bem-estar no trabalho está diretamente associado à existência de relações harmoniosas entre colegas e chefias, sendo amplamente reconhecido na literatura como elemento essencial para a saúde ocupacional (Costa, 2011; Ferreira, 2011).

Além disso, Riordan e Griffeth (1995) ressaltam que o ambiente de trabalho favorece a construção de vínculos afetivos e relações de amizade, os quais contribuem para o engajamento e para o comprometimento dos trabalhadores com os objetivos organizacionais. Na mesma perspectiva, Robbins (2005) destaca a importância de um ambiente organizacional humanizado, capaz de fortalecer relações interpessoais e promover maior satisfação no trabalho. Segundo Antloga (2014), o contexto organizacional influencia diretamente emoções, afetos e interações sociais, podendo favorecer ou dificultar o desenvolvimento de um clima propício ao bem-estar no trabalho.

4.2 Análise comparativa por variáveis sociodemográficas

4.2.1 Comparação por cargo

A análise das Relações Socioprofissionais em função do cargo revelou médias bastante próximas entre os grupos investigados. Os docentes apresentaram média de 7,17, enquanto os técnicos-administrativos registraram média de 7,10 (Tabela 2).

Tabela 2: Comparação das Relações Socioprofissionais por cargo

Variável	Docentes (n = 25)		Técnico-administrativos (n = 11)		Total da amostra (n = 36)	
	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Média (M)	Desvio Padrão (DP)	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Disposição dos colegas	7,68	2,17	8,64	1,63	7,97	2,05
Relações com colegas	9,08	1,44	8,64	1,69	8,94	1,51
Relação com a chefia	9,44	0,65	9,09	1,45	9,33	0,96
Liberdade na execução das tarefas	8,80	1,29	8,55	1,63	8,72	1,39
Confiança entre colegas	7,36	2,22	7,55	2,02	7,42	2,13
Convivência harmoniosa	8,16	1,82	8,18	1,99	8,17	1,84
Distribuição justa das tarefas	5,16	2,94	4,91	3,73	5,08	3,15
Liberdade para expressar opinião	7,44	2,87	7,73	1,90	7,53	2,59
Interesse da chefia em ajudar	9,12	1,01	9,00	1,55	9,08	1,18
Comunicação insatisfatória	4,12	3,06	5,18	2,86	4,44	3,00
Não conclusão de trabalhos	4,08	3,37	3,00	2,68	3,75	3,17
Dificuldades na comunicação	3,00	2,74	1,64	2,73	2,58	2,77
Integração entre setores	8,40	1,66	8,36	1,57	8,39	1,61
Livre acesso às chefias superiores	9,24	1,69	9,45	1,04	9,31	1,51
Acesso à chefia imediata	9,48	0,82	9,73	0,47	9,56	0,73
Conflitos no ambiente de trabalho	4,12	3,24	3,91	3,05	4,06	3,14
Média geral da dimensão	7,10	2,56	7,17	2,23	7,15	2,44

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Essa pequena variação entre os grupos indica que a percepção das relações socioprofissionais é relativamente homogênea entre os diferentes cargos, sugerindo que docentes e técnico-administrativos vivenciam o ambiente de trabalho de maneira semelhante. Tal resultado pode estar relacionado à cultura organizacional da instituição, que aparenta favorecer padrões relativamente equilibrados de interação interpessoal, comunicação e acesso à liderança entre os servidores.

Embora os técnico-administrativos tenham apresentado média ligeiramente superior ($M = 7,17$) em comparação aos docentes ($M = 7,10$), essa diferença é pouco expressiva, não indicando discrepâncias relevantes na percepção das relações socioprofissionais. Dessa forma, os resultados sugerem que não existem desigualdades significativas entre os diferentes grupos ocupacionais quanto à forma de perceber o ambiente relacional da instituição.

Além disso, os desvios padrão apresentados evidenciam certa variabilidade individual nas respostas, especialmente entre os docentes ($DP = 2,56$), embora ambos os grupos mantenham médias gerais próximas. Esse aspecto demonstra que, apesar das experiências particulares dos trabalhadores, prevalece uma

percepção global relativamente positiva e equilibrada das relações estabelecidas no contexto organizacional.

Esse achado é relevante, pois evidencia a existência de um ambiente institucional relativamente favorável no que se refere às relações interpessoais, ao apoio social e à interação com as chefias, independentemente da função exercida. De acordo com Soratto e Ramos (1999), o exercício da docência demanda suporte social adequado, considerando que o professor frequentemente enfrenta situações que extrapolam suas atribuições formais. Nesse contexto, o apoio institucional e interpessoal torna-se essencial para o enfrentamento das demandas ocupacionais e para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

4.2.2 Comparação por sexo

Tabela 3: Comparação das Relações Socioprofissionais por sexo

Variável	Feminino (n = 17)		Masculino (n = 19)		Total da amostra (n = 36)	
	Média (M)	DP	Média (M)	DP	Média (M)	DP
Disposição dos colegas	8,06	1,82	7,89	2,28	7,97	2,05
Relações com colegas	9,00	1,54	8,89	1,52	8,94	1,51
Relação com a chefia	9,29	1,26	9,37	0,60	9,33	0,96
Liberdade na execução das tarefas	8,35	1,66	9,05	1,03	8,72	1,39
Confiança entre colegas	7,12	2,03	7,68	2,24	7,42	2,13
Convivência harmoniosa	8,24	1,99	8,11	1,76	8,17	1,84
Distribuição justa das tarefas	4,71	3,22	5,42	3,13	5,08	3,15
Liberdade para expressar opinião	7,06	1,95	7,95	3,05	7,53	2,59
Interesse da chefia em ajudar	9,06	1,43	9,11	0,94	9,08	1,18
Comunicação insatisfatória	5,06	3,19	3,89	2,79	4,44	3,00
Não conclusão de trabalhos	3,94	2,97	3,58	3,42	3,75	3,17
Dificuldades na comunicação	2,24	2,54	2,89	3,00	2,58	2,77
Integração entre setores	8,53	1,55	8,26	1,69	8,39	1,61
Livre acesso às chefias superiores	9,53	0,94	9,11	1,88	9,31	1,51
Acesso à chefia imediata	9,59	0,80	9,53	0,70	9,56	0,73
Conflitos no ambiente de trabalho	4,18	3,07	3,95	3,29	4,06	3,14
Média geral da dimensão	7,12	2,00	7,17	2,08	7,15	2,05

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

No que se refere à análise por sexo, os resultados indicaram médias bastante próximas entre os grupos. Os servidores do sexo masculino apresentaram média de 7,17, enquanto as servidoras do sexo feminino registraram média de 7,12 (Tabela

3), evidenciando percepções semelhantes acerca das relações socioprofissionais no ambiente de trabalho.

Considerando que a maior parte dos itens dessa dimensão possui caráter positivo, médias mais elevadas indicam percepções mais favoráveis quanto às relações interpessoais, à comunicação organizacional, ao apoio da chefia e à convivência no contexto laboral. Nesse sentido, os resultados demonstram que ambos os grupos percebem de forma positiva as relações socioprofissionais estabelecidas na instituição.

A proximidade entre as médias sugere a inexistência de diferenças expressivas entre homens e mulheres quanto à percepção dessa dimensão, indicando que o ambiente organizacional tende a ser experienciado de maneira semelhante pelos diferentes grupos. Esse resultado pode refletir a presença de relações interpessoais relativamente equilibradas, bem como práticas organizacionais que favorecem a integração, o diálogo e o acesso às lideranças.

Além disso, os desvios padrão observados indicam certa heterogeneidade nas respostas individuais, embora sem discrepâncias substanciais entre os grupos. Tal aspecto evidencia que, apesar das particularidades das experiências individuais, existe relativa estabilidade na percepção das relações socioprofissionais entre os servidores.

Dessa forma, a ausência de diferenças significativas entre os sexos reforça a compreensão de que o clima organizacional relacionado às relações socioprofissionais apresenta-se relativamente favorável e homogêneo, não havendo indícios de desigualdades perceptivas relevantes entre homens e mulheres no contexto investigado.

4.2.3 Comparação por nível de escolaridade

A análise das Relações Socioprofissionais em função do nível de escolaridade revelou variações moderadas entre os grupos (Tabela 4). Os servidores com doutorado apresentaram a maior média (7,52), seguidos por aqueles com mestrado (7,10), graduação (7,00) e especialização (6,99). Por outro lado, os participantes com pós-doutorado registraram a menor média (6,54).

Tabela 4: Comparação das Relações Socioprofissionais por nível de escolaridade

Escolaridade	n	Média (M)	Desvio Padrão (DP)
Graduação	1	7,0	–
Especialização	7	6,99	2,22
Mestrado	15	7,1	2,03
Doutorado	13	7,29	1,93
Pós-Doutorado	3	6,54	2,35
Total da amostra	36	7,15	2,05

Nota: o desvio padrão da categoria Graduação não foi calculado devido à existência de apenas um participante no grupo.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A análise por escolaridade revela diferenças relevantes na percepção da organização do trabalho entre os participantes. Os servidores com doutorado apresentaram a maior média (M = 7,29), seguidos pelos participantes com mestrado (M = 7,10), graduação (M = 7,00), especialização (M = 6,99) e pós-doutorado (M = 6,54). Considerando que a maior parte dos itens da dimensão possui caráter negativo, médias mais elevadas indicam maior percepção das exigências, cobranças e pressões organizacionais.

Os resultados evidenciam que os participantes com níveis mais elevados de formação tenderam a perceber de maneira mais intensa as demandas institucionais. Esse achado sugere que a titulação pode influenciar diretamente a forma como as exigências do trabalho são interpretadas pelos servidores, especialmente em contextos organizacionais marcados por metas, controle e elevada responsabilidade profissional.

Essa relação pode ser compreendida pelo fato de que maiores níveis de qualificação geralmente estão associados ao desempenho de funções mais complexas, maior envolvimento em atividades estratégicas e ampliação das responsabilidades institucionais. Dessa forma, servidores com maior titulação tendem a estar mais expostos a cobranças relacionadas ao desempenho, produtividade e tomada de decisão, o que contribui para uma percepção mais acentuada das pressões organizacionais (Jager, 2013).

Por outro lado, participantes com menores médias demonstraram percepção relativamente menos intensa dessas exigências, indicando que a experiência das demandas organizacionais pode variar conforme o nível de escolaridade e as atribuições exercidas no contexto institucional.

Além disso, observa-se certa heterogeneidade entre os grupos, evidenciada pelos desvios padrão apresentados na tabela, indicando diferenças individuais na forma como os trabalhadores percebem as relações socioprofissionais e as exigências do ambiente laboral. Nesse sentido, a escolaridade configura-se como um fator relevante para compreender a dinâmica das relações de trabalho e a percepção das demandas organizacionais no contexto investigado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção da dimensão Relações Socioprofissionais no contexto da qualidade de vida no trabalho dos servidores, considerando aspectos gerais, bem como variáveis como cargo, sexo e escolaridade. De modo geral, os resultados evidenciaram uma avaliação positiva dessa dimensão, com média geral de 7,15, indicando que o ambiente organizacional é percebido como favorável no que se refere às interações interpessoais e ao suporte da liderança.

Destaca-se, especialmente, a elevada avaliação atribuída à acessibilidade e ao apoio da chefia, evidenciando a presença de uma liderança próxima, disponível ao diálogo e atuante no acompanhamento das atividades dos servidores. Além disso, as relações entre colegas foram percebidas como harmoniosas e colaborativas, o que contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais integrado e saudável.

Essa percepção pode estar associada à sobrecarga de atividades para alguns servidores, à ausência de critérios claros na divisão das tarefas ou à sensação de desigualdade no ambiente organizacional. Do ponto de vista da Qualidade de Vida no Trabalho, esse aspecto merece atenção, uma vez que a percepção de injustiça pode impactar negativamente a motivação, gerar insatisfação e favorecer o surgimento de conflitos.

Além disso, a análise dos itens de natureza negativa indica que, embora não sejam predominantes, alguns problemas organizacionais podem ocorrer de forma

pontual. Aspectos relacionados à comunicação entre chefia e subordinados, à conclusão de tarefas e à ocorrência de conflitos apresentaram médias relativamente baixas, o que, considerando a escala utilizada (0 = discordo; 10 = concordo), indica tendência de discordância quanto à presença desses problemas. Ainda assim, tais fatores merecem atenção, uma vez que podem impactar a eficiência organizacional e o bem-estar dos servidores quando presentes.

As análises por cargo e sexo demonstraram baixa variabilidade nos resultados, indicando uma percepção homogênea das relações socioprofissionais entre os diferentes grupos. Esse achado sugere a existência de um ambiente organizacional relativamente equilibrado, no qual não se observam diferenças significativas na forma como os servidores vivenciam as relações de trabalho.

Diante dos achados, conclui-se que, embora a instituição apresente um cenário positivo no que diz respeito às relações socioprofissionais, é fundamental investir em estratégias que promovam maior equidade na distribuição das tarefas, bem como promovem a comunicação interna e a gestão de conflitos. Tais ações podem contribuir para o fortalecimento das relações no ambiente laboral e para a promoção de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Por fim, recomenda-se que estudos futuros aprofundem a análise das dimensões organizacionais que impactam as relações socioprofissionais, bem como investiguem possíveis intervenções que possam potencializar os aspectos positivos e minimizar as fragilidades identificadas, contribuindo para o desenvolvimento institucional e o bem-estar dos servidores.

REFERÊNCIAS

ALLEN, D. G. **As táticas de socialização organizacional influenciam a integração e a rotatividade de recém-chegados?** *Journal of Management*, v. 32, n. 2, p. 237-256, 2006. DOI: 10.1177/0149206305280103.

ANTLOGA, C. S. *et al.* **Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do Poder Judiciário Brasileiro.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, n. 12, p. 4787-4796, 2014.

BERSCHIED, E.; PEPLAU, L. A. ***The emerging science of relationships***. San Francisco: Freeman and Company, 1983.

CARDOSO, A. C.; MORGADO, L. **Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual**: ensinamentos da enquete europeia sobre condições de trabalho. *Saúde e Sociedade*, v. 28, p. 169-181, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>.

CIAVATTA, M. **Trabalho como princípio educativo**. In: PEREIRA, I.; LIMA, J. (org.). *Dicionário da educação profissional em saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, 2009. p. 408-415.

COSTA, S. H. B. **Carnaval: trabalho ou diversão? Atividade, gestão e bem-estar nas escolas de samba do Rio de Janeiro**. 2011. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

CRABTREE, S. **Tornando-se pessoal no local de trabalho**: os relacionamentos negativos estão sufocando a produtividade em sua empresa? *Gallup Management Journal*, v. 10, p. 208, 2004.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNET, C. *et al.* **Quando a qualidade dos relacionamentos com os colegas de trabalho prediz o burnout ao longo do tempo?** O papel moderador da motivação no trabalho. *Journal of Organizational Behavior*, v. 31, n. 8, p. 1163-1180, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.673>.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Contexto de trabalho**. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). *Medidas de comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-123.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT)**: instrumento para diagnóstico e planejamento. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 11., 2009, Porto Alegre. Anais [...]. Porto Alegre, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2011.

FISCHER, A. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M. T. L. (org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.

GRAMSCI, A. **Escritos políticos**. v. 2. Organização e tradução de Carlos N. Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

HERRERA, S. R.; CASSALS, V. M. **Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en enfermería**. *Revista Cubana de Enfermería*, v. 21, n. 1, 2005.

JAGER, M. E.; ROHDE, C. L. C.; DIAS, A. C. G. D. **Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas**: um estudo descritivo. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 5, n. 3, p. 26-36, 2013. DOI: 10.3895/S2175-08582013000300004.

JUNIOR, G. T. *et al.* **Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas**. *Revista Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 128-150, 2020. DOI: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27471.128-150>.

LACERDA, R. *et al.* **Contexto de trabalho e síndrome de burnout na equipe de enfermagem da estratégia saúde da família**. *Cultura de los Cuidados*, 2016. DOI: <https://doi.org/10.14198/cuid.2016.44.08>.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. **Qualidade de vida no trabalho e autorrealização humana**. *Revista Leonardo*, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

NIXON, A. E. *et al.* **Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms**. *Work & Stress*, v. 25, n. 1, p. 1-22, 2011.

RIORDAN, C. M.; GRIFFETH, R. W. **The opportunity for friendship in the workplace: an underexplored construct.** *Journal of Business and Psychology*, v. 10, n. 2, p. 141-154, 1995.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** 11. ed. Rio de Janeiro: Pearson Prentice Hall, 2005.

SAVIANI, D. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias.** In: *Novas tecnologias, trabalho e educação.* Petrópolis: Vozes, 1994.

SORATTO, L.; RAMOS, F. **Burnout e relações sociais no trabalho.** In: CODO, W. *et al. Educação: carinho e trabalho.* 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 272-277.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIANNA, L. G. *et al.* **Relação médico-paciente idoso: desafios e perspectivas.** *Revista Brasileira de Educação Médica*, v. 34, n. 1, p. 150-159, 2010.

WAGNER, L. R. *et al.* **Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem.** *Cogitare Enfermagem*, v. 14, n. 1, p. 107-113, 2009.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, 1973.

XIA, L.; YUAN, Y. C.; GAY, G. **Explorando a dinâmica negativa de grupos: rede adversarial, personalidade e desempenho em grupos de projeto.** *Management Communication Quarterly*, v. 23, n. 1, p. 32-62, 2009. DOI: 10.1177/0893318909335416.

ZAGENCZYK, T. J. *et al.* **Influência social e suporte organizacional percebido: uma análise de redes sociais.** *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, v. 111, n. 2, p. 127-138, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.11.004>.

PRODUTO EDUCACIONAL

GUIA PRÁTICO DE DESCOMPRESSÃO EM TEMPOS DE SOBRECARGA

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) constitui um campo analítico fundamental para a compreensão das dinâmicas organizacionais contemporâneas, especialmente em instituições públicas de ensino, nas quais coexistem demandas acadêmicas, administrativas e produtivas. Este artigo teve como objetivo apresentar o desenvolvimento de um Produto Educacional a partir da pesquisa intitulada *Qualidade de Vida no Trabalho: Percepção dos Servidores do IF Goiano - Campus Campos Belos*. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e aplicada, com a participação de 36 servidores, utilizando instrumento baseado no Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), com escala de 0 a 10. Os resultados evidenciaram média geral de 6,33, indicando percepção moderada da QVT, com destaque para elevados níveis de cobrança por prazos (M = 8,14) e fiscalização do desempenho (M = 7,08), além de avaliação mais crítica quanto à distribuição justa das tarefas (M = 5,08). A partir desses achados, foi desenvolvido o Produto Educacional *Descompressão em Tempos de Sobrecarga* (Anexo 1), estruturado como um guia prático com atividades de curta duração voltadas à promoção do bem-estar e à redução do estresse no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Produto Educacional; Bem-estar; Descompressão.

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) constitutes a fundamental analytical field for understanding contemporary organizational dynamics, especially in public educational institutions, where academic, administrative, and productive demands coexist. This article aimed to present the development of an Educational Product based on the research entitled *Quality of Work Life of Employees at IF Goiano – Campos Belos Campus*, which analyzed the perception of the Work Organization dimension within the institutional context. This is a quantitative, descriptive, and applied study involving 36 employees, using an instrument based on the Quality of Work Life Assessment Inventory (IA_QVT), with a scale ranging from 0 to 10. The results revealed an overall mean score of 6.33, indicating a moderate perception of QWL, with emphasis on high levels of deadline pressure (M = 8.14) and performance monitoring (M = 7.08), as well as a more critical evaluation regarding the fair distribution of tasks (M = 5.08). Based on these findings, the Educational Product *Decompression in Times of Overload* (Appendix 1) was developed, structured as a practical guide containing short-duration activities aimed at promoting well-being and reducing stress in the workplace.

Keywords: Quality of Work Life; Educational Product; Well-being; Decompression.

1 INTRODUÇÃO

A intensificação das demandas no mundo do trabalho tem provocado impactos significativos na saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente em contextos institucionais caracterizados por múltiplas exigências, como é o caso das instituições públicas de ensino. Nessas organizações, a sobreposição de atividades acadêmicas, administrativas e burocráticas contribui para o aumento da pressão e da carga de trabalho, tornando a análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) um aspecto fundamental.

A QVT pode ser compreendida como um conjunto de fatores que influenciam o bem-estar dos trabalhadores no exercício de suas funções, incluindo aspectos organizacionais, psicossociais e físicos. Segundo Ferreira (2011), a QVT refere-se a “condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho que promovem o bem-estar, a saúde e o desempenho dos trabalhadores”. Nesse sentido, a organização do trabalho destaca-se como uma dimensão central, pois envolve a distribuição de tarefas, o ritmo laboral e os mecanismos de controle.

O presente estudo teve como objetivo apresentar o desenvolvimento de um Produto Educacional a partir da pesquisa intitulada Qualidade de Vida no Trabalho: Percepção dos Servidores do IF Goiano – Campus Campos Belos. Com base nos resultados obtidos, foi elaborado o Produto Educacional *Descompressão em Tempos de Sobrecarga*, com a finalidade de propor estratégias práticas voltadas ao enfrentamento da sobrecarga laboral no contexto institucional, contribuindo para a promoção do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho dos servidores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A organização do trabalho é um dos principais determinantes da experiência laboral e da saúde mental dos trabalhadores. Segundo Dejours (2012), o trabalho pode gerar tanto satisfação quanto sofrimento, a depender das condições em que é desenvolvido e do nível de autonomia atribuído ao indivíduo. Essa perspectiva evidencia que a forma como as atividades são estruturadas impacta diretamente o equilíbrio psicológico.

No âmbito da experiência do trabalho, Antunes (1999) contribui significativamente ao abordar os sentidos do trabalho, discutindo sua afirmação e

negação na sociedade contemporânea. Segundo o autor, o trabalho não se restringe a uma dimensão produtiva, mas constitui elemento central na construção da identidade dos indivíduos. Essa abordagem permite compreender que as dimensões subjetivas e objetivas do trabalho influenciam diretamente a percepção dos trabalhadores sobre sua qualidade de vida no trabalho, afetando, conseqüentemente, sua motivação, seu bem-estar e seu desempenho.

No contexto contemporâneo, observa-se uma crescente intensificação do trabalho, caracterizada pela pressão por resultados, cumprimento de prazos e monitoramento constante do desempenho. Conforme Antunes (2020), a lógica produtivista estabelece ritmos intensos e metas constantes, o que tende a ampliar a sobrecarga e o desgaste dos trabalhadores. Esse cenário é particularmente evidente no setor público, onde a demanda por eficiência muitas vezes não é acompanhada por condições adequadas de trabalho.

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se mais evidente a partir da década de 1970, período em que diversos estudiosos passaram a desenvolver modelos teóricos voltados à sua definição e mensuração. Segundo Oliveira e Medeiros (2011), esses modelos foram fundamentais para compreender as condições de trabalho sob a ótica dos trabalhadores, permitindo o desenvolvimento de práticas organizacionais mais adequadas e humanizadas. Tal avanço teórico contribuiu para consolidar a QVT como um campo relevante de estudo e intervenção.

Outro aspecto central refere-se à percepção de justiça organizacional, especialmente no que diz respeito à distribuição das tarefas. Segundo Robbins (2005), a forma como os trabalhadores percebem a justiça na distribuição das tarefas exerce influência direta sobre sua motivação e seu nível de comprometimento. Quando os indivíduos percebem desequilíbrios, tendem a apresentar maior desgaste emocional e menor engajamento.

Nesse contexto, Figueira e Ferreira (2013) ressaltam que a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho exerce um papel estratégico na gestão de pessoas, ao contribuir para o equilíbrio entre o alcance dos objetivos organizacionais e o bem-estar dos trabalhadores.

Assim, a QVT emerge como um elemento essencial para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis, colaborativos e eficientes.

Além disso, a literatura destaca a importância das pausas no ambiente de trabalho como estratégia de recuperação cognitiva e emocional. Maslach e Leiter (2016) afirmam que a falta de pausas adequadas tende a favorecer o esgotamento e prejudicar o desempenho no trabalho. Dessa forma, práticas de decompressão tornam-se fundamentais para mitigar os efeitos da sobrecarga e promover o equilíbrio no ambiente laboral.

3 METODOLOGIA

A etapa de desenvolvimento do Produto Educacional *Descompressão em Tempos de Sobrecarga* foi orientada pelos princípios da pesquisa aplicada, articulando de forma intencional a produção teórica e a intervenção prática no contexto investigado. Essa abordagem fundamenta-se na compreensão de que o conhecimento científico deve ultrapassar o campo analítico e contribuir efetivamente para a transformação das realidades institucionais. Nesse sentido, a construção do produto ancorou-se em três eixos estruturantes: (i) os resultados empíricos obtidos na pesquisa, que evidenciaram demandas relacionadas à intensificação do trabalho e à percepção de sobrecarga; (ii) a revisão da literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho, saúde mental e organização do trabalho, que forneceu sustentação teórica às propostas; e (iii) a definição de estratégias de intervenção de baixo custo, acessíveis e de fácil implementação no cotidiano institucional.

A partir dessa base, o produto foi estruturado em formato de guia prático, contemplando sete atividades de curta duração, concebidas com o objetivo de promover pausas conscientes ao longo da jornada de trabalho. A escolha por intervenções breves e sistematizadas justifica-se pela necessidade de compatibilizar as ações de cuidado com a dinâmica organizacional existente, marcada por elevada carga de atividades e restrições de tempo. Assim, o guia busca inserir momentos de decompressão sem comprometer a produtividade, mas, ao contrário, contribuindo para sua sustentabilidade ao longo do tempo.

Durante o processo de elaboração do material, priorizou-se a clareza, a objetividade e a acessibilidade das informações, de modo a garantir que o produto pudesse ser compreendido e utilizado de forma autônoma pelos servidores. Para tanto, adotou-se uma linguagem simples e direta, aliada ao uso de recursos visuais que facilitam a leitura e a aplicação das atividades propostas. Além disso,

considerou-se a viabilidade de implementação no contexto institucional, evitando a inclusão de práticas que demandassem infraestrutura complexa, tempo prolongado ou mudanças estruturais significativas na organização do trabalho.

Utilizou-se a plataforma Gamma como ferramenta de apoio na elaboração visual e organização gráfica do Produto Educacional, sem interferência no conteúdo científico, análises e interpretações do estudo.

A etapa subsequente consistiu na validação do Produto Educacional, realizada por meio da banca de defesa da dissertação. Para esse fim, foi elaborado um instrumento de avaliação estruturado, contemplando critérios como relevância, clareza, aplicabilidade, coerência teórica e potencial de impacto. Os avaliadores procederam à análise do material e emitiram pareceres tanto qualitativos quanto quantitativos, permitindo uma apreciação abrangente da proposta.

Do ponto de vista metodológico, o desenvolvimento do Produto Educacional insere-se na perspectiva de que a pesquisa aplicada deve resultar em soluções concretas para problemas reais, promovendo impactos positivos no contexto investigado. Essa concepção reforça o papel do pesquisador como agente de transformação, capaz de articular diagnóstico, reflexão teórica e intervenção prática em uma proposta coerente e socialmente relevante.

Utilizou-se o ChatGPT, baseado no modelo GPT-5.5 da OpenAI, como ferramenta de apoio na revisão textual e correção gramatical deste trabalho, auxiliando na adequação da escrita acadêmica. Ressalta-se que seu uso ocorreu exclusivamente como suporte técnico à redação, sendo todo o conteúdo científico, análises, resultados, interpretações e conclusões de inteira responsabilidade da autora.

4 DESCRIÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

O Produto Educacional intitulado *Descompressão em Tempos de Sobrecarga* foi concebido como uma intervenção prática fundamentada nos pressupostos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), especialmente na perspectiva de que o bem-estar dos trabalhadores está diretamente relacionado às condições, à organização e às experiências subjetivas vivenciadas no ambiente laboral. A elaboração do produto partiu dos achados empíricos da pesquisa realizada com

servidores do Instituto Federal Goiano - Campus Campos Belos, que evidenciaram níveis elevados de cobrança por prazos, intensificação do controle do desempenho e percepção fragilizada quanto à distribuição equitativa das tarefas.

Nesse contexto, o guia propõe um conjunto de estratégias de descompressão baseadas na inserção de pausas conscientes ao longo da jornada de trabalho, considerando que a recuperação psicofisiológica é essencial para a manutenção do equilíbrio emocional e do desempenho profissional. Conforme argumentam Maslach e Leiter (2016, p. 45), “a ausência de pausas adequadas intensifica a exaustão e compromete a capacidade de concentração”, reforçando a necessidade de intervenções que favoreçam momentos de recuperação no cotidiano laboral.

A primeira atividade proposta, denominada respiração guiada, fundamenta-se em princípios da regulação fisiológica e da atenção plena. A técnica orienta ciclos controlados de inspiração, retenção e expiração, promovendo a ativação do sistema nervoso parassimpático, responsável pela resposta de relaxamento. Segundo Kabat-Zinn (2003), práticas baseadas na atenção plena contribuem para a redução do estresse e para o aumento da consciência corporal, favorecendo o equilíbrio emocional. No contexto organizacional, essa atividade permite uma interrupção breve, porém eficaz, dos estados de tensão associados à sobrecarga de trabalho.

A atividade de pausa com música relaxante está ancorada em estudos da psicologia ambiental e da neurociência, que evidenciam os efeitos dos estímulos sonoros sobre o estado emocional e cognitivo. De acordo com Levitin (2010), a música possui capacidade de modular emoções e influenciar processos cognitivos, contribuindo para a redução da ansiedade e melhoria do humor. No ambiente de trabalho, a utilização de sons da natureza, música instrumental ou ruído branco atua como um recurso de regulação sensorial, favorecendo a recuperação da atenção e a diminuição da fadiga mental.

O alongamento corporal, por sua vez, fundamenta-se em princípios da ergonomia e da saúde ocupacional. Em atividades que exigem permanência prolongada em posições estáticas, é comum o surgimento de tensões musculares e desconfortos físicos. Iida (2005) destaca que a alternância de posturas, associada à realização de pausas ativas, é essencial para prevenir a fadiga e favorecer o desempenho no trabalho. Assim, o alongamento proposto no guia atua na prevenção de dores musculoesqueléticas e na promoção da disposição física, contribuindo para o bem-estar integral do trabalhador.

A pausa para café consciente insere-se na perspectiva da atenção plena aplicada ao cotidiano, incentivando o trabalhador a vivenciar o momento presente de forma intencional. Ao propor a desconexão temporária de dispositivos eletrônicos e das demandas laborais, essa atividade favorece uma pausa qualitativa, que vai além do simples descanso físico, promovendo recuperação mental e emocional.

O espaço de conversa leve fundamenta-se nas teorias das relações interpessoais e do suporte social no trabalho. Para Dejours (2012), as relações socioprofissionais desempenham papel central na construção do prazer no trabalho e na mitigação do sofrimento. Interações informais entre colegas contribuem para a criação de vínculos, o compartilhamento de experiências e o fortalecimento do sentimento de pertencimento. Em ambientes caracterizados por elevada pressão, essas interações funcionam como mecanismos de proteção psicológica.

As atividades recreativas rápidas, como desenho, jogos e práticas criativas, apoiam-se em abordagens que reconhecem o papel do lúdico na promoção do bem-estar. Segundo Huizinga (2000), o jogo e a ludicidade são elementos fundamentais da cultura humana, capazes de gerar prazer, criatividade e engajamento. No contexto organizacional, a inserção de atividades lúdicas contribui para a redução da rigidez das rotinas, estimulando a flexibilidade cognitiva e a expressão individual.

Por fim, o contato com elementos naturais está fundamentado na teoria da restauração da atenção, proposta por Kaplan e Kaplan (1989), segundo a qual ambientes naturais possuem a capacidade de restaurar a atenção direcionada e reduzir a fadiga mental. A presença de plantas, aromas naturais e estímulos sensoriais associados à natureza contribui para a regulação emocional e para a promoção do bem-estar. Essa abordagem reforça a importância de ambientes de trabalho mais humanizados e sensorialmente equilibrados.

Além das atividades principais, o guia apresenta uma seção de recursos adicionais, ampliando as possibilidades de cuidado com a saúde do trabalhador, incluindo práticas como ginástica laboral e técnicas de relaxamento complementar. Essa ampliação demonstra a preocupação em oferecer um repertório diversificado de estratégias, respeitando as diferentes necessidades e preferências dos usuários.

Do ponto de vista pedagógico, o Produto Educacional apresenta caráter formativo e emancipatório, ao incentivar a autonomia dos trabalhadores na gestão do próprio bem-estar. Conforme Freire (1996), práticas educativas devem promover

a consciência crítica e a capacidade de intervenção na realidade. Nesse sentido, o guia não se limita a prescrever atividades, mas convida o trabalhador a refletir sobre sua relação com o trabalho e a construir estratégias de autocuidado.

Em termos de aplicabilidade, o produto destaca-se por sua simplicidade, baixo custo e possibilidade de adaptação a diferentes contextos institucionais. Sua implementação não exige mudanças estruturais complexas, o que favorece sua adoção em ambientes organizacionais diversos, especialmente no setor público.

Assim, o Guia Prático *Descompressão em Tempos de Sobrecarga*⁶ configura-se como uma intervenção coerente com os princípios da QVT, articulando fundamentos teóricos sólidos e práticas acessíveis. Ao integrar dimensões físicas, cognitivas, emocionais e sociais, o produto contribui para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e sustentáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do Produto Educacional *Descompressão em Tempos de Sobrecarga* configura-se como uma resposta coerente e fundamentada às demandas identificadas na pesquisa. Ao propor a inserção de pausas conscientes e práticas de descompressão ao longo da jornada de trabalho, o produto desloca o foco exclusivo da produtividade para uma perspectiva mais ampla, que reconhece a centralidade do cuidado com o trabalhador como elemento estratégico para o funcionamento organizacional.

Destaca-se que a proposta não pretende substituir mudanças estruturais na organização do trabalho, mas atuar como uma estratégia complementar de enfrentamento das pressões cotidianas, oferecendo aos servidores recursos acessíveis para a gestão do estresse e da sobrecarga. Nesse sentido, o produto contribui para o fortalecimento da autonomia dos trabalhadores, incentivando práticas de autocuidado e reflexão sobre as próprias condições de trabalho.

Por fim, destaca-se que a articulação entre diagnóstico e intervenção, característica central deste estudo, reafirma o papel da pesquisa aplicada no âmbito do ProfEPT, ao promover não apenas a compreensão das problemáticas organizacionais, mas também a proposição de soluções concretas. Assim, o

⁶ [Acesse o Produto Educacional.](#)

Produto Educacional desenvolvido representa uma contribuição relevante para a construção de ambientes de trabalho mais equilibrados, sustentáveis e humanizados, ao mesmo tempo em que abre possibilidades para futuras investigações que aprofundem a relação entre organização do trabalho e qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução**. *Psicologia em Estudo*, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2011.

FIGUEIRA, T. G.; FERREIRA, M. C. **QVT**: sentir-se bem depois de um dia de trabalho. *Revista Laborativa*, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 27-45, abr. 2013.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

HUIZINGA, J. **Homo ludens**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva, 2000.

KAPLAN, R.; KAPLAN, S. **The experience of nature**: a psychological perspective. New York: Cambridge University Press, 1989.

IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Job burnout**. *Annual Review of Psychology*, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público.**
Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES:
UAB, 2011.

APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL



INSTITUTO FEDERAL
Goiano
Campus Campos Belos

GUIA PRÁTICO · IF GOIANO

Descompressão em Tempos de Sobrecarga

Guia Prático para Cuidar da Mente em Meio às
Demandas para os Servidores do IF Goiano – Campus
Campos Belos



**Respiração
Guiada**



**Música &
Pausas**



Alongamento

Autores: Karoline Serrano de Araujo
Prof. Pós-Doutor Jesiel Souza Silva



FICHA CATALOGRÁFICA



Instituto Federal Goiano

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica

Produção: Karoline Serrano de Araujo

Orientação: Prof. Pós-Doutor Jesiel Souza Silva

Projeto Gráfico e Diagramação: Karoline Serrano de Araujo



SUMÁRIO

O que você vai encontrar aqui

Um guia com 7 atividades práticas para cuidar da mente e promover bem-estar durante o expediente.

Respiração Guiada

..... p. 2

Pausa com Música Relaxante

..... p. 3

Alongamento Corporal

..... p. 4

Pausa para Café Consciente

..... p. 5

Espaço de Conversa Leve

..... p. 6

Atividades Recreativas Rápidas

..... p. 7

Contato com Elementos Naturais

..... p. 8

Sessão Extra

..... p.9

ATIVIDADE 1

Respiração Guiada

Uma pausa curta para acalmar o corpo, reduzir a tensão e recuperar o foco durante o expediente.

Como Fazer

1. Inspirar pelo nariz por 4 segundos
2. Segurar por 4 segundos
3. Expirar lentamente por 6 segundos

Duração: 3 a 5 minutos

Benefícios



Reduz ansiedade



Diminui tensão imediata



Melhora o foco



 ATIVIDADE 2

Pausa com Música Relaxante

Uma pausa curta para desacelerar, reduzir a sobrecarga mental e recuperar o foco no ambiente de trabalho.

Sons da Natureza

Chuva, vento, pássaros — reconecte-se ao ambiente natural.

Música Instrumental

Melodias suaves para relaxamento profundo e recuperação cognitiva.

Ruído Branco

Neutraliza distrações e melhora o humor. Duração: 5 a 10 min.

- ✔ **Dica:** use fones de ouvido e mantenha o volume baixo para transformar a pausa em um momento realmente restaurador.



 ATIVIDADE 3

Alongamento Corporal

Uma pausa curta para soltar o corpo, aliviar tensões e renovar a energia durante o expediente.



Braços e Ombros

Alivia tensões acumuladas na parte superior do corpo.



Rotação de Pescoço

Previne dores cervicais causadas pela postura prolongada.



Coluna

Aumenta a disposição e previne desconfortos. Duração: 3 a 7 min.



☕ ATIVIDADE 4

Pausa para Café Consciente

Um momento breve para desacelerar, respirar e recuperar a atenção entre as demandas do dia.



Como Fazer

- Faça uma pausa breve para café ou chá
- Evite o celular e atividades de trabalho
- Aproveite o momento com atenção e tranquilidade



Benefícios

- Redução do estresse
- Recuperação mental
- Fortalecimento de vínculos sociais quando compartilhada

✔ Duração: 5 a 10 minutos



 ATIVIDADE 5

Espaço de Conversa Leve

Conversas informais entre colegas sobre temas não relacionados ao trabalho são poderosas ferramentas de desconpressão.



Fortalece Relações

Melhora os vínculos socioprofissionais no ambiente de trabalho.



Reduz Tensão

Alivia a pressão emocional acumulada durante o turno.



Melhora o Clima

Contribui para um ambiente organizacional mais saudável e positivo.

6





ATIVIDADE 6

Atividades Recreativas Rápidas

Pequenas atividades criativas promovem desconpressão mental e estimulam a criatividade de forma leve e prazerosa.



Desenho livre

Permite expressão espontânea e ajuda a aliviar a mente.



Jogos rápidos

Quebra-cabeça e cartas trazem foco leve e pausas revigorantes.



Colorir

Atividade simples que reduz tensão e favorece o relaxamento.

Contato com Elementos Naturais

Incorporar elementos naturais ao ambiente ajuda a criar uma pausa mental, favorecendo o relaxamento e o equilíbrio ao longo do dia.

Plantas no Ambiente

A presença de vegetação promove sensação de relaxamento e reduz a fadiga mental.

Aromaterapia

Lavanda e camomila são aliadas poderosas para melhorar o bem-estar e aliviar o estresse.

Respire

Faça uma pausa curta e desacelere.

Observe

Note os elementos naturais ao seu redor.

Reequilibre

Retome a rotina com mais leveza e foco.

8



RECURSOS ADICIONAIS

Sessão Extra

Materiais complementares para aprofundar o cuidado com o corpo e a mente no ambiente de trabalho.

Sequência de Sessões de Massagem

[Acessar material](#)

Ginástica Laboral

[Acessar cartilha](#)

Atenção à Saúde do Servidor

[Saiba mais](#)



ANEXO 1 - IA_QVT - QUESTIONÁRIO ADAPTADO

Por favor, informe os dados do teu perfil demográfico.

Cargo:

- Docente
 Técnico-Administrativo

Escolaridade:

- Ensino Médio/Técnico
 Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-Doutorado

Sexo:

- Feminino
 Masculino
 Outros

Questionário

Objetivo deste questionário é conhecer a tua opinião sobre a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** no IF Goiano – Campus Campos Belos. Responda de forma **SINCERA** as afirmativas apresentadas abaixo.

Marque no ponto da escala que melhor representa sua opinião nas afirmativas (0 - Discordo totalmente da afirmativa a 10 - Concordo totalmente com a afirmativa).

1.	Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Existe fiscalização do desempenho										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas										

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. No Campus Campos Belos as tarefas são repetitivas											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. O ritmo de trabalho é excessivo											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. As normas para execução das tarefas são rígidas											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. No Campus Campos Belos, existe forte cobrança por resultados											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Posso executar o meu trabalho sem pressão											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Tenho liberdade na execução das tarefas											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Há confiança entre os colegas											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. A distribuição das tarefas é justa											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. No Campus Campos Belos, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho											

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. A comunicação entre funcionários é insatisfatória											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. É comum a não conclusão de trabalhos iniciados											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. No Campus Campos Belos, tenho livre acesso às chefias superiores											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. É fácil o acesso à chefia imediata											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. É comum o conflito no ambiente de trabalho											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10