



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
(FACE)

Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas
(PPGIPP)

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR DE MITIGAÇÃO DOS
RISCOS OCUPACIONAIS**

JÉSSICA NOGUEIRA DE OLIVEIRA

Brasília, DF
2025

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR DE MITIGAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

JÉSSICA NOGUEIRA DE OLIVEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas (PPGGIPP) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Governança e Inovação em Políticas Públicas.

Orientadora: Professor Dr^a. Ludmila de Melo Souza

Brasília, DF

2025

CIP – Catalogação na Publicação

--

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR DE MITIGAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

JÉSSICA NOGUEIRA DE OLIVEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas (PPGGIPP) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Governança e Inovação em Políticas Públicas.

Data da defesa: 14/02/2025

Comissão Examinadora:

Professora Doutora Ludmila de Melo Souza
Orientador(a)

Professor Doutor Rodrigo Rezende Ferreira
Examinador Interno FACE-ADM/UnB

Professor Doutor Joaquim Rubens Fontes Filho
Examinador Externo EBAPE FGV/Rio de Janeiro

AGRADECIMENTOS

Ao meu amor, Leonardo, agradeço por estar sempre ao meu lado nos caminhos que escolho trilhar. Sua dedicação, compreensão, paciência e solicitude em relação aos meus objetivos pessoais e profissionais são inestimáveis, mesmo quando isso significa perdermos momentos juntos. Obrigada por seu incentivo e por sempre acreditar em mim. Você foi e é minha base para concluir esta pesquisa e para os próximos projetos.

À minha orientadora, Ludmila de Melo Souza, por ter iluminado e guiado este estudo, ajudando-o a se alinhar ao planejamento inicial que tanto queria. Sua paciência, dedicação e carisma em encontrar soluções foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Aos meus colegas de turma, agradeço pelos momentos, experiências e risadas compartilhadas em sala de aula, pela disposição em ajudar e pela presença, mesmo que virtual. Um agradecimento especial aos meus queridos amigos Yang e Júlia, cujo a parceria e amizade tornaram esta jornada mais leve e divertida, mesmo diante dos obstáculos e do cansaço.

Aos servidores técnicos administrativos e docentes do DGP, DAF e FACE, meu agradecimento pela atenção e tempo dispendido ao participar desta pesquisa, tornando possível a concretização deste estudo.

Aos meus amigos e familiares, que me apoiaram de diversas maneiras com amizade e carinho.

Por fim, meu mais sincero agradecimento a todos que estiveram comigo nesta trajetória.

“Sou mestre na arte de falar em silêncio. Toda a minha vida falei calando-me e vivi em mim mesmo tragédias inteiras sem pronunciar uma palavra.”

Fiódor Dostoiévski

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um campo de estudo que busca compreender os diversos parâmetros que influenciam a experiência laboral, englobando desde as características físicas do ambiente de trabalho até a saúde mental dos servidores. Ambientes de trabalho que apresentam insalubridade emocional têm repercussões negativas tanto para o desenvolvimento humano quanto para o institucional. Nesse sentido, a implementação de uma política de qualidade de vida no trabalho se revela importante para minimizar os obstáculos relacionados ao pessoal, para mensurar a satisfação dos servidores e para subsidiar na mitigação dos riscos ocupacionais. A pesquisa foi realizada na forma de um survey que busca medir a opinião dos servidores sobre os aspectos que compõem a QVT. Para a coleta de dados, foi adotado o modelo metodológico de Klein, Pereira e Lemos (2019), adaptado de Ferreira (2016). Na análise dos dados, foram empregadas estatísticas descritivas e multivariadas, incluindo testes de ANOVA a um fator não paramétrico de Kruskal-Wallis. Os resultados obtidos demonstraram uma diferença significativa nas percepções dos servidores sobre os aspectos de QVT de acordo com o gênero, cargo, ocupação de função de gestor, tempo de serviço na universidade e no serviço público, titulação e a faixa etária do respondente. Além disso, os achados da pesquisa fizeram associação com outros estudos realizados anteriormente. Esses achados refletem aspectos específicos da experiência dos servidores na instituição, servindo como um incentivo para novas investigações e ampliando o entendimento sobre a QVT e suas implicações no contexto organizacional contemporâneo.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; doenças ocupacionais; serviço público.

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) is a field of study that seeks to understand the various parameters influencing the work experience, encompassing everything from the physical characteristics of the workplace to the mental health of employees. Work environments that present emotional hazards have negative repercussions both for human development and for the institution. In this sense, implementing a quality of work life policy is important to minimize personnel-related obstacles, measure employee satisfaction, and support the mitigation of occupational risks. The research was conducted in the form of a survey aimed at measuring employees' opinions on the aspects that make up QWL. The data collection followed the methodological model of Klein, Pereira, and Lemos (2019), adapted from Ferreira (2016). Descriptive and multivariate statistics were used in data analysis, including non-parametric Kruskal-Wallis one-way ANOVA tests. The results showed a significant difference in employees' perceptions of QWL aspects according to gender, position, management role, length of service at the university and in public service, educational qualification, and the respondent's age group. Additionally, the research findings were associated with other previously conducted studies. These findings reflect specific aspects of employees' experience at the institution, serving as an incentive for further investigations and expanding the understanding of QWL and its implications in the contemporary organizational context.

Keywords: quality of work life; occupational diseases; public service.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Cronograma de monitoramento periódico dos riscos ocupacionais

79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de dias/ano do CID-10 F41.2	15
Tabela 2 – Levantamento de metodologia de QVT nas universidades do centro-oeste e sudeste	17
Tabela 3 – Tabela de frequência do perfil dos respondentes	26
Tabela 4 – Questões agrupadas pelo gênero com diferença significativa	30
Tabela 5 – Questões agrupadas pelo cargo com diferença significativa	31
Tabela 6 – Questões agrupadas pela função de gestor com diferença significativa	36
Tabela 7 – Questões agrupadas pelo tempo de serviço com diferença significativa	34
Tabela 8 – Questões agrupadas pelo nível de escolaridade com diferença significativa	35
Tabela 9 – Questões agrupadas pela faixa etária com diferença significativa	37
Tabela 10 – Achados na pesquisa	39
Tabela 11 – Frequência do gênero	80
Tabela 12 – Frequência da faixa etária	80
Tabela 13 – Frequência do nível de escolaridade	80
Tabela 14 - Frequências do tempo de serviço na universidade	80
Tabela 15 - Frequências do tempo de serviço no setor público	81
Tabela 16 - Frequências do cargo	81
Tabela 17 - Frequências da ocupação do cargo/função de gestor	81
Tabela 18 - Frequências da Lotação	81
Tabela 19 - Frequências das perguntas do fator 1	82
Tabela 20 - Frequências das perguntas do fator 2	84
Tabela 21 - Frequências das perguntas do fator 3	85
Tabela 22 - frequências das perguntas do fator 4	86
Tabela 23 - frequências das perguntas do fator 5	87
Tabela 24 - frequências das perguntas do fator 6	89
Tabela 25 - frequências das perguntas do fator 7	89
Tabela 26 - frequências das perguntas do fator 8	90
Tabela 27 - frequências das perguntas do fator 9	92
Tabela 28 - frequências das perguntas do fator 10	92
Tabela 29 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo gênero	95
Tabela 30 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pela faixa etária	97
Tabela 31 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo nível de escolaridade	99
Tabela 32 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo tempo de serviço na UnB	101
Tabela 33 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo tempo de serviço no setor público	103
Tabela 34 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo cargo	105
Tabela 35 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pela ocupação de função de gestor	107

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAD - Conselho de Administração da Universidade de Brasília

CGP - Câmara de Gestão de Pessoas da Universidade de Brasília

CGU - Controladoria-Geral da União

CID - Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados a Saúde

DAF - Decanato de Administração da Universidade de Brasília

DGP - Decanato de Gestão de Pessoas da Universidade de Brasília

DSQVT - Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

FACE - Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Universidade de Brasília

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

PROCAP - Coordenadoria de Capacitação do DGP

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

UNB - Universidade de Brasília

UORG - Unidade Organizacional

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 Objetivos	20
1.1.1 Objetivo Geral	20
1.1.2 Objetivos Específicos	20
2. ARTIGO ACADÊMICO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR DE MITIGAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS	21
2.1 Métodos, Técnicas e Discussões dos Resultados	25
2.1.1 Análise descritiva da amostra	26
2.1.2 Análise de Kruskal-Wallis	29
2.1.2.1 Análise sobre o gênero	30
2.1.2.2 Análise sobre o cargo	30
2.1.2.3 Análise sobre função de gestor	32
2.1.2.4 Análise sobre o tempo de serviço na UnB e no setor público	34
2.1.2.5 Análise sobre a titulação	35
2.1.2.6 Análise sobre a faixa etária	37
2.2 Conclusões e principais achados teóricos	39
3. RELATÓRIO DESCRITIVO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO (PTT)	42
3.1 Descrição do Produto Técnico-Tecnológico	42
3.2 Base teórica	45
3.3 Relevância do Produto Técnico-Tecnológico	46
3.3.1 Complexidade e Aderência	47
3.3.2 Potencial inovador	47
3.3.3 Aplicabilidade	48
3.3.4 Impacto Potencial	48
3.3.5 Documentos comprobatórios e evidências	49
REFERÊNCIAS	51
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	59
APÊNDICE B – POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	72
APÊNDICE C – RESULTADOS DA ANÁLISE DESCRITIVA	80

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um campo de estudo que busca compreender as condições laborais nas quais os indivíduos se encontram. Este conceito, de natureza multidimensional, tem como objetivo mensurar diversos aspectos, incluindo o conteúdo do trabalho, o ambiente físico, os benefícios e remunerações, o bem-estar, a segurança, a saúde física e mental, as relações interpessoais e as perspectivas consideradas relevantes no contexto individual de cada pessoa (Klein; Pereira; Lemos, 2019; Mosadeghrad, 2013; Walton, 1973). Segundo Klein, Pereira e Lemos (2019), é importante enfatizar que a QVT deve estar integrada à gestão organizacional, constituindo parte fundamental das normas, diretrizes e práticas institucionais.

O desenvolvimento eficaz da organização depende do engajamento das pessoas envolvidas para alcançar os objetivos estabelecidos, cumprir a missão institucional e prestar serviços de qualidade à sociedade, sempre em conformidade com os valores e princípios preconizados. Embora os fatores que influenciam o bem-estar no trabalho e a reciprocidade dos esforços variem de uma pessoa para outra, a QVT se configura como uma filosofia e um princípio que deve ser internalizado na organização, fundamentado na dignidade e no desenvolvimento humano. Essa abordagem é reconhecida como um campo de estudo complexo e contemporâneo na gestão de pessoas (Ferreira, 2011; Martel; Dupuis, 2006).

O Plano de Desenvolvimento Institucional 2023-2028 da Universidade de Brasília (Brasil, 2023) aborda iniciativas estratégicas relacionadas às políticas e diretrizes que norteiam as ações institucionais, com o objetivo de alcançar sua missão e objetivos. Esse plano serve como o arcabouço das práticas acadêmicas, da organização didático-pedagógica e da área administrativa da Universidade. No contexto do Plano de Metas e Iniciativas Estratégicas da UnB, a universidade delinea, em sua visão estratégica, o compromisso em se tornar referência em diversos aspectos, incluindo a promoção da qualidade de vida dos servidores.

O guia de gestão de riscos da Universidade de Brasília (Brasil, 2019b) define que o risco relacionado ao pessoal, classificado como um risco operacional, pode comprometer as atividades da organização e o alcance de seus objetivos. Conforme delineado no guia, o plano de ação para abordar o risco identificado envolve a avaliação desse risco e, a partir dessa avaliação, a execução de ações preventivas, mitigadoras ou contingenciais. Este processo deve seguir um rito adequado de comunicação e formalização, garantindo que as medidas adotadas sejam eficazes e devidamente

registradas, promovendo assim uma gestão de riscos mais estruturada e alinhada aos objetivos institucionais.

A resolução do Conselho de Administração nº 0006/2013, alterada pela resolução 0051/2013 (Brasil, 2013a; 2013b), determina que é competência da Câmara de Gestão de Pessoas emitir e regulamentar normas relacionadas à gestão de pessoas na UnB. No entanto, não foram encontrados registros de normativas ou metodologias formais voltadas para a mensuração das práticas de gestão de pessoas em relação a esse tema na universidade (Brasil, 2024g). Além disso, a resolução do Conselho de Administração nº 0004/2019 (Brasil, 2019a) enfatiza que os objetivos da política de gestão de riscos na UnB são estabelecer diretrizes, atribuições e responsabilidades para a prevenção e controle dos riscos. Essas diretrizes incluem orientações e ferramentas destinadas ao tratamento e à mensuração dos riscos, utilizando indicadores específicos para essa aferição.

É importante destacar o que está disposto na Resolução do Conselho de Administração nº 0026/2016 (Brasil, 2016b), que estabelece a política de segurança, saúde e gestão de riscos ocupacionais na Universidade de Brasília. Nessa resolução, o Conselho define risco ocupacional como condições que podem comprometer a saúde física, psicológica e social dos servidores, potencialmente levando ao surgimento de doenças relacionadas ao trabalho. Contudo, conforme a Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho – DSQVT/DGP (Brasil, 2024d), referente ao ano de 2023, os principais temas abordados nos relatórios estão relacionados ao adicional de insalubridade e periculosidade, evidenciando a ausência de inspeções e ações preventivas voltadas para os riscos psicológicos.

Além disso, os relatórios epidemiológicos da UnB no período de 2019 a 2022 (Brasil, 2019c; 2020; 2021; 2022) revelam um padrão preocupante. O afastamento classificado pelo CID-10 F41.2, que se refere ao transtorno misto ansioso e depressivo, é o afastamento que prevalece em termos de quantidade de licenças, duração em dias e número de servidores afetado, conforme a tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - Quantitativo de dias/ano do CID-10 F41.2

Ano	Nº total de licenças	Duração (dias)	Nº total de servidores	CID -10 grupo F mais solicitada
2019	612	12.824	480	F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo

2020	232	7.669	183	F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo
2021	356	11.251	278	F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo
2022	464	12.653	379	F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo
TOTAL	1.664	44.397	1.320	

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos dos relatórios epidemiológicos de 2019 a 2022 (Brasil, 2024f)

Dessa forma, é evidente que os pressupostos estabelecidos na Resolução CAD 26/2016 ainda não se traduziram efetivamente na prática, especialmente no que diz respeito à saúde psicológica e social dos servidores, bem como nas ações destinadas à mitigação de riscos ocupacionais. Além disso, o Relatório de Gestão 2023 da Universidade de Brasília (Brasil, 2024e) não apresenta informações ou registros sobre o controle de riscos ocupacionais, bem como sobre saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho dos servidores. Essa lacuna ressalta a necessidade de uma abordagem mais sistemática e integrada para abordar a QVT na instituição.

Diante desse cenário, a ausência de instrumentos normativos de identificação e monitoramento de riscos ocupacionais relacionados à QVT, bem como de ferramentas para acompanhar a QVT na UnB, configura vulnerabilidades significativas para a instituição. Sem os meios adequados para mensurar e controlar esses riscos, os objetivos estabelecidos pela universidade em relação às pessoas podem ser comprometidos, impactando, por sua vez, nos objetivos estratégicos da instituição e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Nesse contexto, com a intenção de compreender a atual situação das Universidades Federais no Brasil em relação à temática da QVT, foram realizadas diversas solicitações de acesso à informação em todas as universidades federais das regiões Centro-Oeste e Sudeste brasileiro. As solicitações tinham como finalidade investigar se as instituições pesquisadas dispunham de normativos internos sobre práticas de gestão de pessoas, bem como de instrumentos ativos para identificar e mensurar questões relacionadas à QVT dos servidores vinculados à instituição, conforme explana tabela 2 abaixo:

Tabela 2 – Levantamento de metodologia de QVT nas universidades do centro-oeste e sudeste

Universidade	Protocolo	Resposta Ouvidoria
Universidade Federal do Goiás - UFG	23546.021585/2024-15	<p>A universidade informou que não possui um indicador ou metodologia capaz de mensurar e/ou avaliar a QVT dos servidores vinculados (BRASIL, 2024i).</p> <p>No plano de desenvolvimento (PDI) 2023-2027 da Universidade, não consta metas de QVT e mitigação de riscos ocupacionais, apenas planejamentos de aprimoramento de políticas de gestão de pessoas.</p>
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS	23546.021597/2024-40	<p>A universidade informou que possui um Comitê permanente de Gestão de Pessoas (CGP) e que há um plano de desenvolvimento onde consta metas em gestão de pessoas. Entretanto, não foi informado se a universidade possui uma metodologia para mensurar a QVT dos servidores (BRASIL, 2024b).</p> <p>No plano de desenvolvimento (PDI) 2020-2024 desta Universidade, no que concerne à QVT, consta apenas algumas ações de orientações e um programa para promover o bem-estar, porém não há metodologia e resultados, tampouco ações para mitigar os riscos ocupacionais.</p>
Universidade Federal do Espírito Santo - UFES	23546.021594/2024-14	<p>A universidade informou que está em curso a aprovação da Política Institucional de Gestão de Pessoas da UFES. Porém, até a presente data, não há normativos internos que versem sobre QVT, tampouco foi informado se há uma metodologia utilizada pela universidade para mensurar a QVT (BRASIL, 2024h).</p> <p>No plano de desenvolvimento (PDI) 2021-2030 desta Universidade, no que concerne à QVT, consta apenas algumas orientações e conceitos gerais sobre gestão de pessoas, não havendo metodologia e resultados registrados, tampouco ações para mitigar riscos ocupacionais.</p>
Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP	23546.021586/2024-60	<p>A universidade informou que os normativos que regulam sobre gestão de pessoas são o regimento interno e plano de desenvolvimento de pessoas e informou que existe um comitê de integridade na qual participa a pró-reitoria de gestão de pessoas. A universidade também informou que está</p>

aperfeiçoando serviços de saúde para poder criar indicadores de mensuração de QVT, porém até a presente data, não há meios capazes de aferir a QVT da universidade (BRASIL, 2024l).

No plano de desenvolvimento (PDI) 2021-2025 desta Universidade, no que concerne em gestão de pessoas e QVT, não foram encontrados no referido documento ações e/ou orientações que norteiem as ações de QVT, tampouco ações para mitigar riscos ocupacionais.

A universidade informou normativos federais que abarcam a temática sobre gestão de pessoas na administração federal. Entretanto, não informou se a universidade possui alguma metodologia usada para aferir a QVT no âmbito da instituição, tampouco se há algum normativo interno capaz de orientar as diretrizes de gestão de pessoas para mitigar os riscos ocupacionais na gestão de riscos da universidade (BRASIL, 2024a).

No plano de desenvolvimento (PDI) 2024-2028 desta universidade, não consta informações acerca de ações e programas de gestão de pessoas que norteiem as ações sobre QVT, tampouco ações para mitigar riscos ocupacionais.

A universidade informou que segue os normativos federais que versam sobre gestão de pessoas, bem como os normativos presentes no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Informou também que a universidade planeja implementar políticas que promovam a melhoria na QVT, mas até a presente data, não foi informado se há normativos para esses feitos ou se há ações para mitigar os riscos ocupacionais. Não houve informações se a universidade possui uma metodologia para mensurar o QVT (BRASIL, 2024j).

No plano de desenvolvimento (PDI) 2018-2023 desta universidade, consta que a política de recursos humanos deve se pautar pelo princípio do diálogo, do respeito, da inclusão e da participação. Entretanto, não há registros de ações sobre gestão de pessoas, bem como não foi informado pela universidade de há normativos que orientam as ações de QVT, tampouco ações para mitigar os riscos ocupacionais.

Universidade Federal
de Mato Grosso -
UFMT 23546.021596/2024-
03

Universidade Federal
de Minas Gerais -
UFMG 23546.021591/2024-
72

Universidade Federal do Rio de Janeiro - 23546.021589/2024-01 Universidade não atendeu ao pedido de acesso à informação solicitado (BRASIL, 2024k).

UFRJ

No plano de desenvolvimento (PDI) 2020-2024 desta universidade, não consta ações sobre gestão de pessoas, tampouco normativos que norteiem ações sobre QVT e mitigação de riscos ocupacionais.

Fonte: Elaborado pela autora

Dessa forma, observa-se que, embora algumas universidades possuam comitês de gestão de pessoas e incluam orientações sobre a temática em seus planos de desenvolvimento institucional (PDI), há um consenso de que não existe uma metodologia específica para mensurar a qualidade de vida dos servidores no ambiente laboral das universidades federais citadas acima. Os resultados dessa consulta evidenciam a necessidade de desenvolver instrumentos e ações relacionadas à gestão de pessoas, à qualidade de vida no trabalho e à mitigação de riscos ocupacionais.

A ausência de uma abordagem mensurável para a gestão de pessoas na gestão de riscos pode resultar em consequências graves, conforme apontam Silva e Almeida (2020). Entre essas consequências estão a elevada rotatividade de servidores (tanto técnicos quanto docentes), a falta de desenvolvimento de habilidades, a escassez de capital intelectual qualificado para desempenhar atividades-chaves, a descontinuidade de projetos devido à falta de pessoal, a baixa qualidade na prestação de serviços e o desperdício de recursos públicos decorrente da falta de um planejamento estratégico adequado em relação ao pessoal.

Nesse contexto, o Produto Técnico-Tecnológico (PTT) proporrá um marco regulatório que estabeleça uma política de QVT na Universidade de Brasília. Seu objetivo é definir diretrizes, princípios e objetivos para orientar o gerenciamento do capital intelectual, auxiliando gestores na tomada de decisões e nas melhores práticas para atrair, reter e desenvolver talentos. Além disso, o PTT visa promover um clima organizacional saudável e mitigar riscos ocupacionais.

Conforme Demo (2008), as políticas de gestão de pessoas precisam estar adequadamente estruturadas para efetivar as estratégias organizacionais. Isso implica em criar mecanismos que integrem os servidores no processo de tomada de decisão, fomentando uma cultura organizacional que valorize a contribuição dos funcionários como essenciais e estratégicos. Assim, os servidores se tornam fatores decisivos para a vantagem competitiva da organização, reforçando a importância de um ambiente que reconheça e valorize suas capacidades e participação ativa.

Com o marco regulatório, o PTT oferecerá à UnB uma oportunidade significativa de modernizar suas práticas de gestão de pessoas, alinhando-se a tendências contemporâneas em governança e inovação, reforçando o compromisso da universidade com o bem-estar de seus

servidores, bem como irá se posicionar como um modelo de boas práticas nas universidades federais e no setor público.

A política de QVT será aplicável e integrável ao contexto da UnB e de outras organizações, fundamentando-se em princípios, diretrizes e objetivos que promovem a gestão e retenção de talentos, além de regulamentar o bem-estar coletivo e a qualidade de vida no trabalho. Esses princípios, de caráter generalista, podem ser implementados na íntegra ou utilizados como referência em diversos ambientes organizacionais, tanto privados quanto públicos, exigindo adaptações para se alinhar às realidades específicas de cada instituição.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar a percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Universidade de Brasília e propor uma política de QVT que auxilie na mitigação dos riscos ocupacionais.

1.1.2 Objetivos Específicos

1. **Identificar a percepção dos servidores sobre os aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho:** Este objetivo busca mapear e entender como os servidores avaliam diferentes fatores que impactam a QVT, permitindo a identificação de aspectos que necessitam de melhorias.
2. **Elaborar minuta de um instrumento normativo que regulamente as práticas de gestão de QVT:** A criação de um instrumento normativo fornecerá princípios, objetivos e diretrizes para a QVT, promovendo um ambiente de trabalho mais organizado, saudável e alinhado com os objetivos institucionais.
3. **Sugerir à Universidade de Brasília uma metodologia de monitoramento periódico da QVT na UnB:** A implementação de uma metodologia de monitoramento contínuo permitirá a identificação de possíveis riscos ocupacionais, bem como orientação para mitigá-los.

2. ARTIGO ACADÊMICO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO FATOR DE MITIGAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

A QVT é um processo que objetiva promover uma relação saudável e equilibrada entre a organização e seus servidores, estimulando o desenvolvimento harmonioso da conexão entre o trabalho e a vida pessoal. Além disso, contribui para aumentar a produtividade e o desempenho organizacional, beneficiando diretamente os usuários dos serviços públicos (Ferreira, 2011; Leitão; Pereira; Gonçalves, 2021; Lirio; Gallon; Costa, 2020; Mosadeghrad, 2013; Walton, 1973). O bem-estar pode ser utilizado como indicador para aferir as consequências subjetivas na QVT. Cada indivíduo possui uma ótica diferente sobre QVT, pois a base de valores, habilidades e aspirações são diferentes em cada pessoa. Assim, a QVT é ilustrada de maneira distinta e é relacionada à motivação, à satisfação no trabalho, ao enriquecimento do cargo e ao comprometimento do servidor na organização (Ferreira, 2011; Ferreira; Mendes, 2001; Martel; Dupuis, 2006; Silva; Ferreira, 2013). A QVT também é considerada como um conjunto de ações que a organização planeja implementar focando na inovação e melhorias contínuas na cultura organizacional, nas condições de trabalho e na gestão de processos e de pessoas (Amâncio; Mendes; Martins, 2021; Klein; Pereira; Lemos, 2019).

O aprimoramento da imagem da organização, o aumento da eficácia na entrega de resultados à sociedade, a construção de uma posição mais competitiva no setor público e a redução dos riscos associados às atividades internas e externas podem ser alcançados por meio da valorização da QVT (Amancio; Mendes; Martins, 2021). A empatia em relação às experiências e sentimentos das pessoas é angular para as relações humanas saudáveis. Assim, promover uma comunicação eficaz e um entendimento mútuo entre servidor e a organização é essencial para atingir os objetivos organizacionais (Ahmad, 2013). Dessa forma, a produtividade se torna uma consequência natural da QVT, beneficiando tanto a organização quanto a vida profissional e pessoal de cada servidor (Lirio; Gallon; Costa, 2020; Vilas Boas; Morin, 2017).

Segundo Limongi- França (2012), é necessário promover uma mudança para melhorar os resultados, iniciando a transição da gestão voltada para o controle para uma abordagem focada no comprometimento (Albuquerque; Limongi-França, 1998). Quando a organização compreende que a relação entre trabalho-servidor deve ser benéfica para ambos, a organização começa a promover o bem-estar generalizado. Com o aumento da motivação, o servidor tende a desejar alcançar os

objetivos da organização, sentindo-se parte integrante dela, em vez de ser visto apenas como uma engrenagem responsável por entregar resultados para a sobrevivência da organização (Amâncio; Mendes; Martins, 2021; Ferreira, 2011; Klein; Pereira; Lemos, 2019).

É necessário que o Estado e a alta administração do órgão reflitam sobre estratégias de gestão de pessoas que considerem recompensas significativas para os servidores, e não se limitem apenas a funções ou gratificações. As organizações públicas, por muitas vezes, perdem a capacidade de atrair e reter servidores qualificados ao impor comportamentos que atendem a cultura organizacional e a normativos racional-legal enrijecidos pela burocracia. Isso cria um conflito entre atender às necessidades pessoais dos servidores e cumprir os requisitos organizacionais. A ausência de estratégias eficazes de QVT pode fomentar em consequências como rotatividade, absenteísmo e baixa produtividade. Com isso, a organização perde talentos em não oferecer melhores condições de trabalho e remunerações/benefícios compatíveis com a realidade do servidor. Além disso, uma organização despersonalizada que não consegue promover a inovação também contribui para a perda de talentos e para a estagnação (Limongi-França, 2012; Mattos; Schlindwein, 2014).

A saúde física e mental é o pilar para que o indivíduo realize suas atividades de forma satisfatória e previna o agravamento ou o surgimento de doenças ocupacionais e outras patologias. Sob a perspectiva financeira, investir na saúde do servidor é mais vantajoso do que lidar com as consequências do desencadeamento de doenças ocupacionais. O investimento na saúde física e mental do servidor reduz a ocorrência de acidentes e doenças laborais e, também, promove o desenvolvimento do conhecimento e de pessoas ao diminuir as taxas de absenteísmo, ao passo que aumenta a qualidade de vida no trabalho e na autonomia dos servidores (Pot; Koningsveld, 2009).

De acordo com Dejours (1987), a imposição de tarefas despersonalizadas pela organização, sem levar em consideração os conhecimentos e competências da pessoa, pode causar sofrimento psíquico. Esse sofrimento ocorre quando os servidores são forçados a realizar atividades com excelência em áreas que estão fora do conhecimento adquirido ao longo de sua trajetória profissional e acadêmica. Muitas vezes, os efeitos do sofrimento psíquico, como ansiedade, *burnout* e depressão, são subestimados ou ignorados, sendo discutido principalmente sobre o cansaço físico, enquanto o cansaço mental é negligenciado. Na visão ordinária, acredita-se que o descanso semanal ou a ausência de cansaço físico sejam suficientes para compensar os desgastes mentais provocados pelo trabalho.

Dejours (1987) ainda aponta que o desmazelo da saúde mental pode levar o indivíduo a confundir suas próprias necessidades com as da organização, priorizando os objetivos organizacionais em detrimento das suas próprias aspirações. Isso resulta em uma aceitação de excessos e abusos no ambiente de trabalho. Além de dificultar a distinção entre as necessidades pessoais e organizacionais, essa situação faz com que o indivíduo se sinta negligenciado tanto por si mesmo quanto pela organização. O sentimento persistente de indiferença e negligência pode levar a um estado de anomia, que pode desencadear estresse laboral e abrir portas para doenças psicológicas, além de vícios prejudiciais à saúde física e mental do servidor.

Segundo Ahmad (2013), o estresse ocupacional ocorre quando há um desequilíbrio entre o elo trabalho e a vida pessoal, o que ameaça a homeostase física, psicológica e fisiológica do indivíduo. Koutsimani, Montgomery e Georganta (2019) acrescentam que o esgotamento mental pode evoluir para depressão e ansiedade, manifestando-se através de sentimentos de inutilidade, incompetência, medos constantes e excessiva pressão por resultados impostos tanto pela organização quanto pelo próprio indivíduo.

Uma das consequências do excesso de trabalho e das múltiplas atividades impostas ao servidor é a pressão constante por entregas e resultados, levando, muitas vezes, a utilizar o tempo de lazer para cumprir as responsabilidades profissionais. Em um ambiente opressor, a liberdade para expressar novas ideias e adotar práticas inovadoras é restringida, pois a cultura organizacional impõe uma padronização de pensamento e atitude. Como resultado, o indivíduo perde a autonomia para pensar de forma independente e é forçado a produzir e entregar resultados de maneira despersonalizada. Além disso, a exploração, a servidão, assédios e a violência moral e física sofridas por alguns indivíduos comprometem significativamente a qualidade de vida dos trabalhadores (Leite; Ferreira; Mendes, 2009; Lemos, 2011).

De acordo com Amâncio, Mendes e Martins (2021), uma das causas da rotatividade de servidores é pela insalubridade emocional e psicológica, que se caracteriza por uma pressão excessiva para produção imposta pelos gestores, sem oferecer contrapartidas que atendam às necessidades intrínsecas de cada indivíduo (Venson *et al.*, 2013). Os efeitos negativos da rotatividade incluem interrupção de processos, sobrecarga dos demais servidores e comprometimento da liderança e da confiança. Além dos custos financeiros e do tempo necessário para o desenvolvimento de habilidades, a saída inesperada de servidores resulta em uma redução abrupta do capital intelectual e na interrupção da passagem de conhecimento para outros membros da equipe. Como consequência, as demandas podem sofrer atrasos e a qualidade do trabalho pode

ser comprometida devido à falta de pessoal qualificado disponível para realizar as atividades (Awadhi; Muslim, 2023; Simkhada, 2023).

Ahmad (2013) argumenta que a implementação de políticas que promovam práticas saudáveis no ambiente de trabalho tornou-se cada vez mais essencial para mitigar os riscos ocupacionais que afetam os fatores motivacionais dos indivíduos. A importância da QVT passou a ser mais reconhecida à medida que o estresse e as doenças ocupacionais se tornaram mais frequentes e resultaram em períodos prolongados de afastamento. A presença de doenças causadas pelo trabalho não representa apenas um ônus para a organização, mas também para o sistema assistencial e de saúde, sobrecarregando a sociedade de forma geral (Martel; Dupuis, 2006). Portanto, em um cenário competitivo e tecnologicamente avançado, a adoção de práticas de gestão de pessoas com foco na QVT tornou-se indispensável (Albuquerque; Limongi-França, 1998).

As organizações enfrentam um grande desafio em disponibilizar ferramentas adequadas para mensurar o valor dos recursos intangíveis presentes em seus ambientes. Embora os valores tangíveis sejam essenciais para garantir a conformidade das atividades e o monitoramento das ações pelos órgãos de controle interno e externo, eles são operacionalizados e executados principalmente pelo capital humano, que utiliza conhecimento, habilidades e competências para alcançar esses objetivos (Awadhi; Muslim, 2023; Lizote *et al*, 2017; 2023).

A QVT pode ser considerada como uma ferramenta para aumentar a satisfação dos servidores ao alinhar as perspectivas internas do indivíduo com os objetivos organizacionais, auxiliando a mitigar os riscos de adoecimento no ambiente de trabalho (Leitão; Pereira; Gonçalves, 2021). A QVT não está apenas relacionada em gerar bem-estar para o servidor, mas também está diretamente associada à redução dos fatores estressores que provocam doenças físicas e psicológicas. Esses diagnósticos podem comprometer o desempenho do servidor, resultando em uma diminuição na qualidade dos resultados e afetando diretamente a eficácia da organização na prestação de serviços públicos (Ferreira, 2011; Leitão; Pereira; Gonçalves, 2021).

O gerenciamento de riscos ocupacionais desempenha um papel importante na identificação de processos deficientes e na proposta de melhorias para o desempenho institucional, oferecendo uma abordagem mais consciente, realista e estratégica para a gestão organizacional. Isso pode resultar na redução de custos através da otimização dos processos, promovendo a eficiência. Um entendimento sólido sobre gestão de riscos não apenas aprimora os resultados e reduz controles desnecessários que oneram o processo, mas também fornece suporte para controles necessários,

facilitando o alcance dos objetivos e a prestação de contas de forma transparente e eficiente ao cidadão (Assunção *et al*, 2019; Fontenelle, 2021).

Um alto índice de QVT pode servir como um importante parâmetro no gerenciamento de riscos para avaliar a satisfação e o bem-estar geral dos servidores, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo. A QVT contribui para a redução de riscos relacionados à saúde física e mental, bem como na diminuição da rotatividade e do absenteísmo. Além disso, fortalece as relações interpessoais e contribui para a retenção de talentos (Awadhi; Muslim, 2023; Lizote *et al*, 2017; 2023; Simkhada, 2023).

O diagnóstico precoce de riscos ocupacionais é essencial para a governança organizacional, pois permite a entrega eficiente de serviços e gera valor social. Esse diagnóstico também facilita a implementação de práticas de *accountability* e aproxima a organização da comunidade e dos valores e modelos mais eficazes da nova gestão pública (Braga, 2024; Fontenelle, 2021; Klein, 2020; Nunes *et al*, 2020; Silva *et al*, 2021; 2023). Portanto, compreender e aprimorar a QVT no serviço público brasileiro é fundamental para minimizar os riscos ocupacionais e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

2.1 Métodos, Técnicas e Discussões dos Resultados

O método deste trabalho consiste em uma pesquisa do tipo *survey* (Creswell; Creswell, 2017; Sampieri *et al.*, 2014), realizada por meio de uma abordagem quantitativa, utilizando um questionário digital. Para mensurar a opinião dos servidores, empregou-se uma escala Likert de cinco pontos, permitindo que os respondentes expressassem suas opiniões em relação às assertivas do questionário da seguinte forma: (1) discordo totalmente, (2) discordo parcialmente, (3) indiferente, (4) concordo parcialmente e (5) concordo totalmente.

O questionário foi inicialmente composto por 9 perguntas relacionadas ao perfil dos respondentes e 44 perguntas divididas em 10 fatores, permitindo avaliar a percepção dos servidores em relação à QVT. Sua elaboração baseou-se nos cinco fatores estruturantes do modelo de Ferreira (2011). Adicionalmente, foram incluídas questões sobre doenças ocupacionais, considerando a relevância e as consequências desse tema para a pesquisa. As perguntas foram elaboradas de forma

não obrigatória, ou seja, o participante não é obrigado a responder todas as perguntas. Cabe destacar, também, que a presente pesquisa não aborda questões bioéticas dos participantes, possuindo apenas o objetivo de levantar informações de prática profissional, na qual será garantido o anonimato do participante, estando, assim, em conformidade com as Resoluções nº 466 e 510 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012; 2016c).

A pesquisa foi realizada em três unidades da Universidade de Brasília: no Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), no Decanato de Administração (DAF) e na Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia (FACE). A amostra total é composta por 398 servidores, incluindo técnico-administrativos e docentes. Os questionários foram enviados aleatoriamente aos servidores, resultando em 80 respostas. Dentre esse montante, dois questionários foram descartados, pois os respondentes não selecionaram nenhuma alternativa nas perguntas, resultando em 78 respostas validadas.

Na análise dos dados, foram adotadas estatísticas descritivas e multivariadas. Utilizaram-se o Microsoft Excel para o tratamento de dados e o software Jamovi (versão 2.6.13), na qual utiliza a base estatística na linguagem R, para a organização, mensuração e realização dos testes necessários. Inicialmente, foi realizada a análise descritiva das variáveis que caracterizam os respondentes, com o objetivo de obter o perfil e a frequência da amostra. Em seguida, foram realizados testes de ANOVA a um fator não-paramétrica de Kruskal-Wallis para investigar, de forma mais específica, como determinadas variáveis se comportam em relação a alguns fatores independentes que influenciam a QVT na universidade estudada. Por fim, aplicou-se a análise fatorial exploratória para consolidar os dados e identificar a correlação de fatores relevantes.

2.1.1 Análise descritiva da amostra

A amostra investigada foi composta por 78 respondentes entre professores e técnicos administrativos da UnB, conforme são apresentados na tabela 3 abaixo.

Tabela 3 – Tabela de frequência do perfil dos respondentes

Grupos	Variáveis	Contagem	% do total
Gênero	Feminino	43	55.1%

	Masculino	34	43.6%
	Outro	1	1.3%
Faixa etária	de 18 a 30 anos	11	14.3%
	de 31 a 40 anos	29	37.7%
	de 41 a 50 anos	21	27.3%
	acima de 50 anos	16	20.8%
	Ensino superior	3	3.8%
Nível de escolaridade	Especialização	29	37.2%
	Mestrado	23	29.5%
	Doutorado	23	29.5%
	até 1 ano	1	1.3%
Tempo de serviço na universidade	até 3 anos	7	9.0%
	até 5 anos	6	7.7%
	acima de 5 anos	64	82.1%
	até 1 ano	1	1.3%
Tempo de serviço no setor público	até 3 anos	6	7.7%
	até 5 anos	6	7.7%
	acima de 5 anos	65	83.3%
	até 1 ano	1	1.3%
Cargo	Docente	22	28.2%
	Técnico Administrativo	56	71.8%
Ocupa cargo/função de gestor	Sim	29	37.2%
	Não	49	62.8%
Lotação	DAF	23	29.5%
	DGP	31	39.7%

FACE	24	30.8%
------	----	-------

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

A tabela de frequência apresenta um perfil demográfico dos respondentes, indicando que a maioria é pertencente ao grupo feminino, do quadro de técnico administrativo e que está na faixa etária de 31 a 40 anos, com uma distribuição semelhante entre as três unidades estudadas.. O nível de escolaridade predominante é a especialização, seguido de mestrado e doutorado, que apresentam percentuais iguais.

Mais de 80% dos respondentes têm mais de 5 anos de experiência tanto na Universidade de Brasília quanto no setor público, o que sugere um considerável grau de comprometimento e estabilidade com a instituição e com o serviço público.

Em relação aos cargos ocupados, 71,8% dos respondentes são técnicos administrativos. Dos 56 técnicos que responderam, 33 não exercem função de gestor. Já os 22 docentes participantes, 16 não possuem cargo de gestor. Por fim, a maioria dos servidores estão alocados no Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), o que pode refletir a importância dos resultados encontrados para o Decanato.

A análise descritiva de cada fator, composta por um conjunto específico de questões, foi detalhada no Apêndice C. Para contextualização do cenário, os fatores relacionados ao espaço físico, oportunidades de crescimento, satisfação no trabalho, relacionamento com os colegas e com a chefia e execução das atividades apresentaram uma média que indica satisfação parcial entre os respondentes. Por outro lado, no fator referente ao reconhecimento pelo trabalho individual, observou-se uma média que indica insatisfação parcial, sugerindo que a valorização da atuação individual dos servidores não é uma prática efetiva dentro da instituição.

No que diz respeito à avaliação de desempenho e resultados, 36 participantes concordaram que há uma forte cobrança por resultados e cumprimento de prazos. Dentre esses, 8 são docentes e 28 são técnicos administrativos, sendo a maioria, 23, mulheres

Em relação ao fator de doenças ocupacionais, 32 mulheres e 19 homens afirmaram que o trabalho interfere em suas vidas pessoais, o que representa 65,4% da amostra total. Além disso, 23 participantes, sendo 18 mulheres e 5 homens, concordaram que não possuem bem-estar psicológico, totalizando 29,5% da amostra. Quanto à convivência com fatores estressores, 40 participantes, 24 mulheres e 16 homens, concordaram que convivem com esses fatores, o que corresponde a 51,2% do total da amostra.

2.1.2 Análise de Kruskal-Wallis

Conforme Hair *et al* (2010), a análise de Kruskal-Wallis é um teste não paramétrico utilizado para comparar três ou mais grupos independentes com base nas medianas, sendo útil em situações onde as suposições de normalidade e homogeneidade não são atendidas.

Ainda segundo os autores, o teste de Kruskal-Wallis permite avaliar se existem diferenças significativas entre as distribuições de diferentes grupos, diferenciando-se de métodos paramétricos, como a ANOVA, que se baseiam na comparação das médias. Em vez disso, o Kruskal-Wallis analisa as classificações dos dados, o que o torna robusto em relação a violações das suposições de normalidade.

Na interpretação dos resultados da análise, o valor calculado de H é comparado a uma distribuição qui-quadrado com $k-1$ grau de liberdade (onde k é o número de grupos). Se o valor de p é menor que o nível de significância ($p < 0,05$), rejeita-se a hipótese nula, indicando que existe uma diferença significativa entre, pelo menos, uma das medianas dos grupos.

Segundo Johnson e Wichern (2007) e Agresti e Finlay (2009), a análise de Kruskal-Wallis é especialmente valiosa em pesquisas que envolvem dados categóricos ou ordinais, onde métodos tradicionais podem falhar em capturar a variabilidade dos dados. A análise em epígrafe é uma ferramenta útil para pesquisadores que necessitam comparar múltiplos grupos sem as suposições rigorosas exigidas por métodos paramétricos. Sua aplicação em diferentes contextos de pesquisa a torna um método essencial em análises estatísticas. Como limitação, o teste de Kruskal-Wallis pode perder informações sobre a magnitude das diferenças entre os grupos e, em casos de amostras pequenas, o poder estatístico pode ser menor.

Com isso, foi realizado o teste de Kruskal-Wallis de todos os fatores que compõem a QVT dentro dos grupos de gênero, cargo, função de gestor, tempo de serviço na UnB e no setor público, titulação e faixa etária. O objetivo dessa segregação é conseguir identificar quais fatores possuem diferença significativa entre os grupos abordados para apontar uma possível correlação com outros achados na literatura.

2.1.2.1 Análise sobre o gênero

A primeira análise realizada foi relacionada no grupo gênero. Como resultado, o teste apontou 5 questões que obteve uma diferença significativa entre homens e mulheres, de acordo com o quantitativo da tabela 12 e demonstrado abaixo.

Tabela 4 – Questões agrupadas pelo gênero com diferença significativa (% da população que concordou total ou parcialmente)

Questões	Feminino	Masculino
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	52,3%	69,6%
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	66,6%	81,8%
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	71,4%	51,5%
Tenho liberdade na execução das tarefas:	58,5%	87,8%
A temperatura ambiente é confortável:	35,7%	58,8%

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

Observa-se que a população feminina enfrenta pressão e cobrança maiores ao desempenhar suas funções, enquanto o tempo disponível e a liberdade para realizar as tarefas com zelo são percebidos de maneira menos favorável por esse grupo em comparação ao grupo masculino. Além disso, a temperatura do ambiente é considerada mais adequada para os homens do que para as mulheres. Esses resultados refletem os fatores 7 e 8, que dizem respeito à execução das atividades e à avaliação de desempenho, evidenciando uma insatisfação mais significativa entre as mulheres.

2.1.2.2 Análise sobre o cargo

Na análise de Kruskal-Wallis em relação ao cargo dos respondentes, o teste apontou 13 questões que obtiveram diferença significativa entre os respondentes técnicos administrativos e docentes, de acordo com o quantitativo da tabela 17 e demonstrado na tabela abaixo:

Tabela 5 – Questões agrupadas pelo cargo com diferença significativa (% da população que concordou total ou parcialmente)

Questões	Docente	Técnico administrativo
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	57,8%	82,1%
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	70,5%	89%
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	81,2%	90,9%
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	25%	69%
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	30%	70,9%
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	47,3%	83,3%
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	93,1%	62,2%
Existe fiscalização do desempenho:	20%	68,7%
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	52,9%	84%
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	90,4%	66,6%
Há confiança entre os colegas:	90,9%	97,9%
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	100%	100%
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	63,6%	100%

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

Observa-se que a população docente enfrenta uma sobrecarga de tarefas, acompanhada de uma pressão significativa para a realização de atividades e sem fornecimento de instrumentos adequados, o que resulta na falta de tempo hábil para executá-las com zelo. Além disso, esse grupo demonstra uma maior cobrança por resultados e prazos, sem haver uma fiscalização em relação ao desempenho, em comparação ao grupo de servidores técnicos administrativos. Essa insatisfação pode ser explicada pelo fato de que os docentes assumem múltiplas responsabilidades que transcendem o ato de ministrar aulas. Essas atividades incluem a elaboração e correção de avaliações, o atendimento aos alunos, o desenvolvimento de pesquisas para publicações e a participação em atividades extracurriculares, como comissões e eventos acadêmicos exigidos pelos conselhos.

Por outro lado, os técnicos administrativos, embora também desempenhem funções importantes, geralmente possuem uma carga de trabalho mais estruturada e definida. Essa diferença na natureza e na quantidade de responsabilidades contribui para a percepção de que os docentes enfrentam uma carga de trabalho mais intensa. Tais fatores impactam diretamente na satisfação dos docentes em relação aos aspectos vinculados aos fatores 7 e 8, que se referem à execução das atividades e à avaliação de desempenho.

Conforme os autores Leitão, Pereira e Gonçalves (2021), Vilas Boas e Morin (2017), Mosadeghrad (2013) e Walton (1973), a satisfação na execução das atividades e a sobrecarga de trabalho exercem influência direta nas doenças ocupacionais. Os resultados da presente análise revelaram uma convergência com as pesquisas citadas, indicando que a população docente apresenta uma insatisfação considerável em relação aos fatores 7 e 8. Por conseguinte, 90,4% dos participantes docentes afirmaram que o trabalho interfere na vida pessoal, caracterizando-se como uma variável relevante no contexto das doenças ocupacionais.

Já população de técnicos administrativos evidenciou a presença de harmonia e confiança nas relações de trabalho entre colegas, demonstrando disposição para ajudar uns aos outros. Além disso, as interações com a chefia foram caracterizadas por serem cooperativas, em contraste com o grupo docente, que apresentou diferenças significativas, mostrando relações menos satisfatórias entre os colegas. Esses achados corroboram a argumentação de Silva e Ferreira (2013), que sustentam que bons relacionamentos interpessoais favorecem um bem-estar generalizado. Esses argumentos se relacionam diretamente com os fatores 3, 4 e 6 desta pesquisa, nos quais os técnicos administrativos demonstraram um maior índice de satisfação do que os docentes.

2.1.2.3 Análise sobre função de gestor

Na análise de Kruskal-Wallis em relação à função de gestor dos respondentes, o teste apontou 15 questões que obtiveram diferença significativa entre os respondentes que possuem função de gestor para aqueles que não possuem, de acordo com o quantitativo da tabela 18 e demonstrado abaixo.

Tabela 6 – Questões agrupadas pela função de gestor com diferença significativa (% da população que concordou total ou parcialmente)

Questões	Com função	Sem função
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	79,3%	68%
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	65,3%	37,1%
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	92,3%	67,5%
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	84,6%	60%
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	88,8%	69%
Eu gosto da instituição onde trabalho:	89,2%	88%
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	62,9%	40,5%
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	60,7%	47,5%
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	80,7%	26,6%
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	73%	31,4%
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	100%	80,9%
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	75,8%	57,4%
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	85,1%	54,5%
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	66,6%	62,5%
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	86,3%	97%

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

A população que ocupa função de gestor percebe as atividades que desempenham como fontes de prazer e manifestam satisfação em relação ao tempo dedicado ao ambiente de trabalho, em comparação com aqueles que não exercem essa função. Além disso, os gestores sentem que o trabalho, tanto individual quanto em equipe, assim como sua dedicação, são reconhecidos pela instituição. Essas características estão relacionadas aos fatores 3 e 5, que abordam a satisfação no trabalho e o reconhecimento pelo desempenho, corroborando com as afirmações de Mosadeghrad (2013) e Klein, Pereira e Lemos (2019), onde destacam que os gestores experimentam uma qualidade de vida no trabalho superior e um bem-estar mais abrangente em comparação aos não gestores.

Além disso, os indivíduos que ocupam função de gestão percebem suas relações com as chefias como cooperativas e têm livre acesso às chefias superiores, em detrimento com o outro grupo. Outro aspecto relevante desta análise é que os não gestores relatam uma maior interferência do trabalho na vida pessoal, enquanto aqueles que exercem funções de gestão demonstram experimentar um maior bem-estar psicológico no ambiente de trabalho, resultando em uma qualidade de vida superior.

Esses resultados estão alinhados com as pesquisas dos autores mencionados anteriormente, bem como com as de Silva e Ferreira (2013) e Leitão, Pereira e Gonçalves (2021), que argumentam que bons relacionamentos interpessoais e uma satisfação no trabalho, correspondendo ao fator 3, são inversamente proporcionais às doenças ocupacionais. Os dados desta pesquisa evidenciam que o grupo dos não gestores apresenta índices mais elevados de doenças ocupacionais, bem como índices mais baixos em relação aos relacionamentos interpessoais e à satisfação no trabalho.

2.1.2.4 Análise sobre o tempo de serviço na UnB e no setor público

Na análise de Kruskal-Wallis em relação ao tempo de trabalho na universidade e no setor público, o teste apontou 1 questão que obteve diferença significativa entre os respondentes que possuem tempos de serviço diferentes, conforme quantitativo da tabela 15 e 16 e demonstrado abaixo:

Tabela 7 – Questões agrupadas pelo tempo de serviço com diferença significativa (% da população que concordou total ou parcialmente)

Questões	Na UnB	No serviço público
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	Até 1 ano: 100%	Até 1 ano: 100%
	Até 3 anos: 100%	Até 3 anos: 100%
	Até 5 anos: 0%	Até 5 anos: 0%
	Acima de 5 anos: 69%	Acima de 5 anos: 69,6%

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

Os resultados apresentados indicam que indivíduos com mais de cinco anos de experiência na universidade e/ou no serviço público demonstram um nível de satisfação superior em comparação àqueles com menos tempo de serviço. Essa diferença, conforme Awadhi e Muslim (2023), Simkhada (2023) e Lizote *et al.* (2017; 2023), pode ser atribuída a vários fatores como o

conhecimento acumulado, que proporciona maior experiência e confiança na execução das atividades, além de uma familiaridade mais profunda com as atividades desempenhadas. Ademais, essa satisfação pode estar relacionada ao desenvolvimento de relacionamentos interpessoais mais duradouros, que aprofundam os laços com os colegas e contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais agradável e acolhedor. Outro aspecto relevante é o reconhecimento e valorização pela instituição associados ao avanço na carreira e experiência.

Em contrapartida, os servidores mais novos podem enfrentar diversos desafios em suas carreiras, como a adaptação a uma nova rotina e a aquisição de habilidades técnicas. A falta de experiência pode limitar seu empoderamento e a liberdade na tomada de decisões, além de representar um ônus para a instituição devido ao tempo necessário para treiná-los e adquirir o conhecimento necessário para executar as atividades (Awadhi; Muslim, 2023; Simkhada, 2023).

2.1.2.5 Análise sobre a titulação

Na análise de Kruskal-Wallis em relação à escolaridade dos respondentes, o teste apontou 14 questões para cada variável que obtiveram diferença significativa entre os respondentes que possuem diversos graus de escolaridade, de acordo com o quantitativo apontado na tabela 14.

Tabela 8 – Questões agrupadas pelo nível de escolaridade com diferença significativa (% da população que concordou total ou parcialmente)

Questões	Ensino Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	66,6%	93,1%	69,5%	55%
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	33,3%	56%	88,8%	94,7%
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	100%	92,8%	82,6%	72,2%
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	66,6%	92,8%	91,3%	82,3%
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	66,6%	64,2%	78,2%	33,3%

Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	100%	77,7%	86,9%	54,5%
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	100%	60,8%	63,1%	38%
Existe fiscalização do desempenho:	66,6%	76%	63,1%	19%
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	100%	96%	66,6%	55,5%
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	66,6%	57,1%	90,9%	61,9%
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	100%	76,9%	52,6%	86,3%
Há confiança entre os colegas:	100%	96%	100%	91,6%
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	100%	100%	100%	100%
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar: 24.90 3	100%	100%	100%	66,6%

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

A população com doutorado revelou, em comparação aos demais grupos de titulação, uma maior percepção de pressão para realizar suas atividades laborais, bem como uma maior cobrança em relação a prazos e resultados. Apesar disso, esse grupo manifestou a menor concordância quanto à disponibilidade de tempo adequada para executar suas tarefas com zelo e à existência de fiscalização por desempenho. Os doutores foram os que menos concordaram em dispor de instrumentos adequados para a realização de suas atividades. Contrariamente a essas percepções, este grupo destacou-se ao sinalizar satisfação em desempenhar suas funções.

A população dos doutores e do ensino superior demonstraram ter relações interpessoais menos harmoniosas, tanto com os colegas quanto com as chefias, além de evidenciar uma maior interferência do trabalho na vida pessoal. Em contrapartida, a população com mestrado apresentou um equilíbrio mais favorável entre a vida privada e a profissional, com menor interferência do trabalho na vida pessoal. Este grupo também destacou-se por possuir boas relações com colegas e chefias. Esses achados corroboram com as pesquisas realizadas por Leitão, Pereira e Gonçalves (2021), Vilas Boas e Morin (2017), Walton (1973) e Silva e Ferreira (2013), que argumentam que relacionamentos interpessoais positivos influenciam significativamente nos aspectos relacionados a doenças ocupacionais.

Vale destacar que 21 dos 23 participantes que relataram possuir doutorado são docentes. Esses achados podem estar relacionados ao fato de que os doutores percebem um maior grau de liberdade para conduzir suas atividades, apesar de enfrentarem desafios como a falta de instrumentos adequados, a ausência de fiscalização de desempenho e a limitação na cooperação entre colegas e chefias. A satisfação desses indivíduos pode estar ligada às suas áreas de especialização e interesse, o que promove um sentimento de propósito e prazer na execução de suas atividades. Esses resultados corroboram com a análise realizada de Kruskal-Wallis sobre os cargos, conforme discutido na seção 2.1.2.2.

2.1.2.6 Análise sobre a faixa etária

Na análise de Kruskal-Wallis em relação à idade dos respondentes, o teste apontou 10 questões para cada variável que obtiveram diferença significativa entre os respondentes que possuem diversos níveis de idade, de acordo com o quantitativo da tabela 13.

Tabela 9 – Questões agrupadas pela faixa etária com diferença significativa (% da população que concordou total ou parcialmente)

Questões	18 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	Acima de 50 anos
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	45,4%	71,4%	80%	87,5%
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	70%	50%	65%	100%
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	25%	31,8%	92,3%	69,2%
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	66,6%	60,8%	94,7%	85,7%
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	55,5%	66,6%	90%	86,%
Eu gosto da instituição onde trabalho:	80%	80%	95%	100%
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	37,5%	40%	46,1%	83,3%

Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	36,3%	60,7%	70%	81,2%
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	63,6%	59,2%	66,6%	85,7%
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	42,8%	63,1%	83,3%	100%

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos do Jamovi.

A pesquisa revelou que, à medida que a idade avança, também aumenta a satisfação em relação a diversos aspectos, como a percepção sobre o material de consumo, a admiração pela instituição onde trabalha, o reconhecimento recebido tanto da instituição quanto da sociedade em função de suas atividades, o acesso às chefias superiores, o bem-estar psicológico e a possibilidade de exercer criatividade no trabalho. Esses achados convergem com a pesquisa de Klein, Pereira e Lemos (2019), que afirmam que quanto maior a idade dos servidores, melhor é a avaliação destes em relação aos itens de satisfação geral no trabalho, além de corroborar com os resultados da análise realizada na seção 2.1.2.4 sobre o tempo de serviço.

Outros achados indicam que a população entre 41 e 50 anos expressou uma sensação de reconhecimento por parte da instituição, além de considerar as atividades que realizam como fontes de prazer e satisfação. Por outro lado, tanto a população mais jovem quanto a mais experiente concordaram, em sua maioria, que a universidade oferece oportunidades de crescimento profissional.

Alguns fatores podem estar associados a esses achados, especialmente no que diz respeito às diferentes idades na carreira profissional. Para os servidores mais jovens, as oportunidades de crescimento são frequentemente percebidas de forma positiva, pois possibilitam a aquisição de novos conhecimentos e oferecem um incentivo à qualificação na carreira. Em contrapartida, para os profissionais de meia-idade, essas oportunidades podem não ser tão atraentes, dado que muitas vezes apresentam desafios significativos para ingressar em processos seletivos e dar continuidade a projetos, além de poderem acreditar que a instituição não valoriza o servidor de maneira coerente com seu título e esforço dedicado. Já os profissionais mais experientes tendem a enxergar essas oportunidades como meios de aprimorar seus conhecimentos e aproveitar de forma produtiva o tempo e os recursos que a universidade proporciona ao longo da jornada profissional.

2.2 Conclusões e principais achados teóricos

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as percepções de qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos e docentes da Universidade de Brasília. Os resultados obtidos na pesquisa revelaram uma diferença significativa nas percepções dos servidores sobre os diversos aspectos da QVT, levando em consideração variáveis como o gênero, o cargo ocupado, a ocupação de função de gestor, o tempo de serviço tanto na universidade quanto no serviço público, a titulação e a faixa etária dos respondentes. Essas variações indicam que as experiências e a percepção da QVT podem ser influenciadas por fatores específicos, como a posição hierárquica no ambiente de trabalho, a experiência acumulada ao longo do tempo, o grau de escolaridade e as características demográficas dos servidores.

Os resultados obtidos não apenas corroboraram com achados de estudos anteriores na área, mas também revelaram aspectos específicos da vivência dos servidores na instituição, os quais serão abordados na tabela 10.

Tabela 10 – Achados na pesquisa

Achados na pesquisa	Associação entre os achados na pesquisa com os resultados de pesquisas anteriores
1. Docentes apresentam sobrecarga de trabalho acompanhada de pressão por resultados, além de prazos incompatíveis para a execução das atividades.	Ferreira e Mendes (2001)
2. Os servidores que possuem função de gestor percebem uma QVT maior em relação aos que não possuem função.	Mosadeghrad (2013) e Klein, Pereira e Lemos (2019)
3. A ausência de reconhecimento pela instituição e a interferência do trabalho na vida pessoal é mais acentuada nos indivíduos não gestores.	Mosadeghrad (2013) e Klein, Pereira e Lemos (2019)
4. A titulação é inversamente proporcional a convivência harmoniosa entre os colegas e a cobrança por prazos.	Klein, Pereira e Lemos (2019)

5. Quanto maior é a idade dos servidores, melhor é a avaliação deles quanto aos itens de satisfação geral no trabalho.	Klein, Pereira e Lemos (2019)
6. O tempo de serviço é diretamente proporcional a felicidade no trabalho.	Klein, Pereira e Lemos (2019)
7. As mulheres percebem maior pressão e cobrança para desempenhar suas funções, enquanto o tempo e liberdade para executar as atividades com zelo são menores em comparação com o grupo masculino.	Nova descoberta da pesquisa
8. A titulação é diretamente proporcional à satisfação das atividades que executa.	Nova descoberta da pesquisa
9. A instituição oferece oportunidades de crescimento na perspectiva dos profissionais mais jovens e dos mais experientes.	Nova descoberta da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora.

A pesquisa apresentou algumas limitações que podem influenciar e comprometer a representatividade dos dados coletados. A baixa adesão dos servidores na participação da pesquisa pode ter introduzido um viés nos resultados, limitando a generalização das conclusões para o público-alvo da pesquisa. Além disso, a aplicação do questionário não abrangeu todas as áreas e perfis de servidores, o que restringiu a diversidade de perspectivas e experiências representadas na amostra. A ausência de respostas de diferentes setores e grupos de pessoas pode influenciar na abrangência dos achados, dificultando a análise de aspectos que poderiam ser relevantes para uma compreensão mais completa e detalhada do tema investigado. A limitação do tamanho da amostra prejudicou o uso de outros testes estatísticos relacionados à análise multivariada exploratória e inferencial, capazes de identificar outras correlações e associações entre respostas e características dos respondentes.

Os resultados obtidos nesta pesquisa oferecem uma contribuição à literatura existente sobre qualidade de vida no trabalho e abrem espaço para futuras análises e diagnósticos na instituição estudada. É importante ressaltar que esses resultados não devem ser interpretados de maneira generalista; ao contrário, eles possibilitam a formulação de hipóteses que podem investigar se as questões identificadas são características específicas da organização estudada ou se refletem uma tendência mais ampla do setor público.

Pesquisas e diagnósticos da QVT devem fazer parte de um processo contínuo que exige avaliações e monitoramentos periódicos. Esse acompanhamento é fundamental para a identificação e correção de falhas, além de subsidiar na mitigação de riscos ocupacionais. Assim, os resultados funcionam como um impulso para novas investigações, ampliando o entendimento sobre a QVT e suas implicações no contexto organizacional contemporâneo. Além disso, os achados desta pesquisa apresentam consequências para organizações que aspiram implementar modelos de gestão mais eficazes, que levem em consideração o equilíbrio entre as dimensões física, emocional, social, intelectual e ocupacional da saúde de seus servidores.

3. RELATÓRIO DESCRITIVO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO (PTT)

O Produto Técnico-Tecnológico (PTT) consistirá em um marco regulatório que proporá uma política de QVT com objetivo de estabelecer diretrizes, princípios e objetivos gerais sobre o tema na Universidade de Brasília. Essas diretrizes têm como propósito orientar as ações relacionadas ao gerenciamento do capital intelectual da universidade, auxiliando os gestores no processo de tomada de decisão e nas melhores práticas para atrair, reter e desenvolver talentos. Além disso, busca promover um clima organizacional saudável, contribuindo para a mitigação de riscos ocupacionais, conforme salienta a Resolução do Conselho de Administração nº 0026/2016 (Brasil, 2016b).

Assim, a proposta da política de QVT na UnB não apenas representa uma inovação social para a universidade, mas também serve como um estímulo para que outras instituições de ensino superior no Brasil adotem iniciativas semelhantes. O PTT da política visa orientar e promover a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores, ao fomentar uma cultura que valorize o bem-estar físico e mental coletivo. Essa abordagem tem o potencial de impactar positivamente o desempenho, as relações interpessoais e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos servidores, culminando em um aumento significativo da satisfação geral.

3.1 Descrição do Produto Técnico-Tecnológico

O processo de elaboração do PTT teve início com o levantamento de estudos que abordam ou regulamentam a QVT e normas de promoção a saúde dos servidores brasileiros. Nesse contexto, a promoção da saúde dos servidores da UnB é regulamentada pela Resolução do CAD nº 0026/2016 (Brasil, 2016b), que estabelece a política de segurança, saúde e gestão de riscos ocupacionais na universidade. Essa resolução detalha que os riscos ocupacionais são situações de trabalho que comprometem o equilíbrio físico, psíquico e social dos indivíduos, além de causarem acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Assim, o objetivo da resolução citada é desenvolver práticas para o monitoramento da saúde e a mitigação dos riscos ocupacionais.

A Câmara de Gestão de Pessoas (CGP) desta Universidade, regulamentada pela Resolução do CAD nº 0006/2013 (Brasil, 2013b), é a responsável por estabelecer normas relacionadas à gestão de pessoas. Atualmente, de acordo com as publicações da CGP (Brasil, 2024g), há uma lacuna normativa em relação ao monitoramento e controle dos riscos ocupacionais, além da falta de

indicadores para a avaliação metodológica desses riscos. Essa ausência compromete a conformidade com a Resolução CAD nº 26/2016, uma vez que as diretrizes de gestão de pessoas estão diretamente ligadas à mitigação dos riscos ocupacionais.

Para prevenir a materialização de riscos, a Resolução do CAD nº 0004/2019 (Brasil, 2019a) estabelece diretrizes sobre governança, gestão de riscos e controles internos na UnB. Essa resolução determina que a gestão de riscos da UnB deve orientar, controlar, reduzir ou evitar eventos que possam comprometer os objetivos da instituição, garantindo aos gestores acesso à informação necessária para tomadas de decisão mais eficazes. Além disso, a gestão de riscos deve alinhar-se à missão, visão e valores institucionais, adaptando-se ao ambiente interno e externo no qual a universidade está inserida.

De forma complementar, com o objetivo de identificar quais metodologias foram criadas ou implementadas pela UnB para atender às exigências das resoluções citadas, foram realizados dois pedidos de acesso à informação por meio da ouvidoria da UnB. Nessas solicitações, questionou-se se a universidade possui algum normativo que apresente diretrizes para mitigar riscos ocupacionais, de modo a garantir a conformidade legal com a Resolução do CAD nº 0026/2016 e a 0004/2019. Como resposta, a UnB informou que não foram localizados documentos e/ou normativos internos que regulamentem a gestão de pessoas e o monitoramento dos riscos ocupacionais.

Diante do exposto e dos estudos técnicos e acadêmicos que fundamentaram a relevância e a pertinência do tema abordado, o processo de elaboração do PTT resultou em uma proposta de política de QVT para a Universidade de Brasília. Esta proposta estabelece diretrizes, princípios e objetivos gerais de boas práticas que orientam os gestores e a instituição a mitigarem e monitorarem os riscos ocupacionais relacionados à QVT.

O PTT consistirá em um marco regulatório para a criação de uma resolução da Câmara de Gestão de Pessoas, que tratará da QVT e fornecerá orientações para o monitoramento e controle dos riscos ocupacionais. Assim, busca-se entregar um produto tangível e aplicável não apenas a esta universidade, mas também a qualquer instituição, pública ou privada, interessada em implementar e/ou aprimorar uma política contemporânea de QVT.

Os elementos metodológicos utilizados na elaboração da proposta do PTT foram desenvolvidos em três etapas. A primeira etapa consistiu na análise de documentos acadêmicos e técnicos, além de examinar o contexto normativo e institucional em que a universidade se encontra, principalmente em relação as resoluções CAD 26/2016 e 4/2019.

A segunda etapa consistiu na realização de um diagnóstico da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores da UnB. O instrumento utilizado na coleta de dados foi o questionário disponível no apêndice A. Os participantes avaliaram perguntas dentre 10 fatores, que incluem: espaço físico; oportunidades de crescimento profissional; satisfação no trabalho; relacionamento com os colegas; reconhecimento pelo trabalho realizado; relacionamento com a chefia; execução das atividades; avaliação de desempenho e resultados; liberdade no ambiente de trabalho; e doenças ocupacionais. Os resultados do levantamento de dados consta no capítulo 2 e nos apêndices C, D e E.

A terceira etapa consistiu na construção do PTT, onde abarca uma política de QVT como um marco regulatório na UnB, destinado a subsidiar o monitoramento periódico sobre o diagnóstico da percepção dos servidores em relação aos aspectos da QVT e sobre o controle e monitoramento dos riscos ocupacionais.

O método utilizado para a elaboração da política de QVT foi orientado pelo Manual para Elaboração de Atos Normativos, formalizado pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (Brasil, 2024m). Esse manual estabelece que os normativos devem seguir os seguintes princípios: clareza, concisão, simplicidade, objetividade, uniformidade e imperatividade. Além disso, o manual orienta sobre as obrigações e competências que os atos normativos devem abordar, dividindo-se em três partes básicas:

1. **Parte Preliminar:** identifica o objeto da norma, seu campo de aplicação e os conceitos gerais necessários para uma adequada interpretação.
2. **Parte Normativa:** conteúdo da norma em si, organizado em capítulos e/ou seções.
3. **Parte Final:** trata das medidas de implementação da norma, da revogação de disposições conflitantes e dos anexos.

O manual de atos normativos citado foi utilizado como referência para a estrutura geral da política, abordando os aspectos formais e a maneira como os artigos devem ser tratados em atos normativos. Em relação ao conteúdo da política, foram utilizados os materiais do Comitê de Pessoas de Assessoramento ao Conselho: Orientações Práticas, produzidos pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2017; 2021) com os dados da pesquisa realizada pelo Great Place to Work (GPTW, 2024), onde analisa as tendências de gestão de pessoas no contexto corporativo global. Esses recursos foram fundamentais pois proporcionaram uma abordagem contemporânea, abrangente e dinâmica sobre gestão de pessoas, trazendo características essenciais a serem

consideradas na elaboração de qualquer normativo cujo foco principal seja as boas práticas de gestão institucional e da gestão de pessoas.

3.2 Base Teórica

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um campo de estudo que visa compreender as condições de vida no meio laboral na qual o indivíduo se encontra. Este estudo, cujo conceito é multidimensional, tem como objetivo mensurar os aspectos de conteúdo do trabalho, de ambiente físico, de benefícios e remunerações, de bem-estar, de segurança, de saúde física e mental, de relações interpessoais e de perspectivas internas consideradas importantes dentro do contexto de cada pessoa (Klein; Pereira; Lemos, 2019; Mosadeghrad, 2013). Ainda segundo os autores Klein, Pereira e Lemos (2019), é importante ressaltar que a QVT deve estar integrada na gestão organizacional, fazendo parte das normas, diretrizes, princípios e práticas para o desenvolvimento saudável e eficiente da organização. O alcance dos objetivos organizacionais depende dos servidores vinculados para prestar os serviços que serão entregues à sociedade.

A ausência da QVT pode ocasionar no sofrimento psicológico e no estresse laboral dos servidores e, doravante, no constante contato com esses fatores estressores, pode desencadear patologias psíquicas e dificultar na obtenção de resultados positivos da organização. A presença de fatores de QVT pode causar resultados positivos no bem-estar geral dos servidores da instituição (Ahmad, 2013; Albuquerque; Limongi-França, 1998; Ferreira, 2011; Vilas Boas; Morin, 2017). Embora os fatores de bem-estar no trabalho e reciprocidade de esforços possam variar de pessoa para pessoa, a QVT funciona como uma filosofia e princípio que deve ser internalizado na organização sob a égide da dignidade e desenvolvimento humano, sendo considerado um estudo complexo e contemporâneo da gestão de pessoas (Ferreira, 2011; Martel; Dupuis, 2006).

Nesse contexto, as políticas de QVT visam construir vantagens humanas, fundamentais para o sucesso organizacional e a produtividade. Elas gerenciam e mantêm pessoas por meio de uma gestão integrada de competências, que inclui treinamento e valorização das habilidades individuais. Essas ações proporcionam um ambiente saudável e harmonioso, influenciando positivamente a produtividade e o desempenho dos servidores, além de facilitar a gestão de talentos e a alocação adequada de recursos humanos (Awadhi; Muslim, 2023; Simkhada, 2023).

As estratégias de políticas de gestão de pessoas buscam transformar ativos financeiros e intelectuais em valor para a sociedade, promovendo sinergia entre o capital intelectual e os objetivos organizacionais. Essas políticas também visam melhorar a qualidade de vida dos servidores, além de favorecer a retenção de talentos, o desenvolvimento de competências e a realização de planos profissionais, o que aumenta a intenção de permanência e a motivação dos servidores vinculados à instituição (Lizote *et al.*, 2023; Suong; Vo, 2022).

Com isso, é necessário investir em políticas de gestão de pessoas para orientar os gestores na valorização e no desenvolvimento dos servidores, além de implementar uma QVT que atenda às necessidades pessoais e profissionais dos servidores (Lirio; Gallon; Costa, 2020; Pot; Koningsveld, 2009). Políticas que promovem o bem-estar das pessoas vão além da retenção de capital intelectual; elas humanizam a gestão e reconhecem os servidores como os ativos mais valiosos da organização, essenciais para sua identidade e contribuição à sociedade (Awadhi; Muslim, 2023; Vilas Boas; Morin, 2017; Lizote *et al.*, 2017; 2023).

As políticas de gestão de pessoas regulamentam boas práticas, valorizam os servidores e promovem justiça e equidade na gestão, impactando positivamente outros indicadores de QVT. Essas ações ajudam a reduzir o estresse corporativo, aumentam a satisfação dos funcionários e atraem talentos qualificados em movimentações internas da administração pública. Assim, as políticas de gestão de pessoas são essenciais para motivar o comprometimento e desempenho institucional (Amancio; Mendes; Martins, 2021; Demo; Martins; Roure, 2013). Essas políticas devem ser ajustadas conforme as necessidades identificadas pela organização, por meio de estudos que revelem lacunas na gestão de pessoas. Isso promove uma sinergia respeitosa, maximizando resultados e promovendo o bem-estar coletivo (Amancio; Mendes; Martins, 2021; Ferreira, 2011; Tinti *et al.*, 2017).

3.3. Relevância do Produto Técnico-Tecnológico

O PTT proposto consistirá em uma minuta de resolução que inovará a ordem jurídica da universidade na área de QVT. Essa minuta incluirá diretrizes, princípios e objetivos para a QVT, além de apresentar uma metodologia para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores. O intuito é facilitar o controle e monitoramento do bem-estar coletivo, contribuindo para a mitigação dos riscos ocupacionais.

Dessa forma, o PTT está diretamente alinhado com as linhas de atuação do programa de pós-graduação em governança e inovação em políticas públicas, não apenas como um marco teórico, mas também como uma proposta de inovação normativa entre as universidades federais brasileiras.

3.3.1 Complexidade e Aderência

A complexidade do PTT proposto engloba algumas limitações de aderências identificadas, nos quais são:

1. **Interdisciplinaridade:** a política de QVT envolve múltiplas áreas de conhecimento, como gestão de pessoas, gestão organizacional e jurídica, qualidade de vida no trabalho e psicologia do trabalho. Essa interdisciplinaridade pode dificultar no alcance dos objetivos pelo fato de envolver áreas abrangentes e complexas ao mesmo tema.
2. **Normatividade e implementação:** a implementação de uma política envolve áreas de análises jurídicas de âmbito organizacional, garantindo os direitos e deveres dos servidores já regulamentados por outros normativos federais e internos. A proposta não apenas sugere mudanças, mas também implica na necessidade de aceitação e adesão por parte da alta administração da universidade e por parte dos servidores vinculados, podendo resultar em um desafio de adaptação e aceitação a mudanças.
3. **Metodologia:** a menção a uma metodologia para avaliação da QVT requer uma compreensão sobre métodos de pesquisa e avaliação, bem como suas implicações práticas.
4. **Impacto Social:** o objetivo de promover o bem-estar coletivo e mitigar riscos ocupacionais envolve uma análise de fatores sociais e psicológicos que afetam os servidores, demandando uma abordagem que influenciará, diretamente, na vida pessoal e profissional dos servidores.

3.3.2 Potencial inovador

De acordo com a tabela 2, as universidades federais do centro-oeste e sudeste brasileiro relataram, de forma geral, a ausência de metodologias e normativos específicos para regulamentar

as práticas de gestão de pessoas e avaliar e mensurar a QVT com o objetivo de mitigar os riscos ocupacionais, embora algumas universidades possuam comitês de gestão de pessoas e incluam orientações sobre o tema em seus planos de desenvolvimento institucional (PDI),

Portanto, a proposta do PTT representa uma oportunidade significativa para a Universidade de Brasília de modernizar suas práticas de QVT, alinhando-se a tendências contemporâneas em governança e inovação. Ao propor um produto considerado como marco regulatório, a política de QVT estabelece diretrizes claras e uma metodologia acessível para avaliar a QVT. Assim, a universidade não apenas fortalece seu compromisso com o bem-estar de seus servidores, mas também posiciona-se como um modelo de boas práticas no setor público. A implementação bem-sucedida desse projeto exigirá um esforço colaborativo entre gestores e servidores, garantindo que as novas diretrizes sejam compreendidas e adotadas de forma ampla e eficaz, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inovador.

3.3.3 Aplicabilidade

O marco regulatório da política de QVT é aplicável e integrável ao contexto desta universidade e de outras organizações, uma vez que o normativo proposto fundamenta-se em princípios e diretrizes que promovem a gestão e retenção de pessoas, além de regulamentar sobre o bem-estar coletivo e a qualidade de vida no trabalho no ambiente laboral da instituição. Esses princípios, de caráter generalista, podem ser implementados em diversos ambientes organizacionais, privados ou públicos, exigindo algumas adaptações de contexto para se alinhar à realidade interna e externa da instituição.

3.3.4 Impacto Potencial

Os relatórios epidemiológicos (Brasil, 2024f) da UnB detalham licenças e afastamentos por motivos de saúde dos servidores, excluindo aquelas relacionadas ao acompanhamento de familiares, licença maternidade e paternidade. Notavelmente, o grupo F do CID-10, que abrange doenças mentais e comportamentais, destaca-se pelo alto número de dias de afastamento solicitados no período de 2019 a 2022, conforme mostra a tabela 1. O total de licenças solicitadas nesse grupo

corresponde ao maior número de dias de afastamento em comparação com outras categorias de licenças médicas nos relatórios (Brasil, 2019c; Brasil, 2020; Brasil, 2021b; Brasil, 2022). Com isso, pode-se observar que o transtorno misto ansioso e depressivo foi a enfermidade mais prevalente entre os servidores desta universidade no grupo F, no período de 2019 a 2022. Ao todo, os 1.320 servidores com transtornos mentais e comportamentais solicitaram 44.397 dias de afastamento em quatro anos. Esse resultado evidencia uma realidade preocupante para a universidade, sugerindo que o ambiente de trabalho pode estar impactando negativamente a saúde mental e física e o bem-estar coletivo dos servidores.

Nesse ínterim, a implementação de uma política de QVT pode trazer resultados positivos que proporcionem a QVT dos servidores da universidade e, por conseguinte, influenciar diretamente na redução do número de licenças médicas e na mitigação dos riscos ocupacionais. Os benefícios da implementação da política de QVT não se limitam apenas ao bem-estar dos servidores, mas se estendem à própria instituição que se torna um ambiente mais atrativo e sustentável. A redução do estresse laboral e o aumento da motivação e bem-estar físico e mental do servidor resultam em menos rotatividade e absenteísmo, refletindo em melhores resultados para a organização. Em última análise, uma política de QVT focada na saúde do servidor não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma estratégia federal para garantir na contínua prestação de serviços à comunidade.

Vale destacar que o objetivo da pesquisa é propor uma política voltada à Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores da UnB e que esta política auxilie na mitigação dos riscos ocupacionais. Entretanto, a implementação de uma política de gestão de pessoas se faz necessária para orientar ações estratégicas, não apenas no que se refere ao cumprimento dos objetivos relacionados à QVT, mas também nas diversas áreas que envolvem a gestão de pessoas. Embora a QVT seja um pilar para atrair, reter e desenvolver talentos, a ausência de uma política mais ampla de gestão de pessoas, que contemple princípios, objetivos e diretrizes bem definidos, compromete a aplicação eficiente da política de QVT e mitigação dos riscos ocupacionais.

3.3.5 Documentos comprobatórios e evidências

Para fins de comprovar o desenvolvimento e a aplicabilidade do produto proposto, no Apêndice A contém o questionário que funciona como ferramenta para avaliar e mensurar os

aspectos que influenciam o bem-estar geral e a QVT dos servidores da UnB. Já no Apêndice B, consta a minuta de uma política de QVT, configurando-se como um marco regulatório inovador para a universidade. Esses instrumentos demonstram uma aplicabilidade direta na realidade das universidades federais brasileiras, funcionando como métodos eficazes para avaliar e mensurar fatores que contribuirão para a mitigação de riscos ocupacionais.

Por fim, cabe destacar que não foi localizado um plano de ação específico para o monitoramento de risco ocupacional em instituições corporativas. O plano de ação proposto é com base na experiência profissional da autora e ajustado às particularidades da organização, levando em consideração a extensão da universidade e a complexidade das atividades desempenhadas pelos setores. Este plano visa servir como um ponto de partida para auxiliar na implementação de estratégias de monitoramento de riscos ocupacionais, sendo passível de adaptações dos prazos e ações conforme as necessidades e a realidade da organização.

REFERÊNCIAS

AGRESTI, A; FINLAY, B. Statistical methods for the social sciences. 4. ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2009.

AHMAD, S. Paradigmas de qualidade de vida no trabalho. *Journal of Human Values*, v. 19, n. 1, pp. 73–82, 2013.

AHMETI, R. VLADI, B. Risk Management in Public Sector: A Literature Review. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, Tirana, v. 2, n. 5, p. 190-196, 2017.

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

AMANCIO, D. L. P; MENDES, D. C; MARTINS, S. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. *Teoria e Prática em Administração*, Viçosa, v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. NBR ISO 31000: Gestão de Riscos - Diretrizes. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4656830/mod_resource/content/1/ISO31000.pdf. Acesso em: 23 fev. 2024.

ASSUNÇÃO, A. R. B. SILVA, M. R. ROSA, R. O. CAMPEÃO, P. Estudo de caso na pró-reitora de gestão de pessoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul: análise através da matriz de risco. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 140-170, 2019.

AWADHI, T. H. MUSLIM, S. B. Reviewing the Relation between Human Resources Practices, Talent Management and Succession Planning In UAE Public Sector. *Information Sciences Letters*, v. 12, n. 4, p. 1271-1283, 2023.

BRAGA, M. V. A. Risco Bottom Up: uma reflexão sobre o desafio da implementação da gestão de riscos no setor público. *Revista da Controladoria Geral da União - CGU*. Disponível em: https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/103. Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis. Manual para elaboração de atos normativos. Disponível em: <https://www.gov.br/anp/pt-br/aceso-a-informacao/qualidade->

regulatoria-1/manual-elaboracao-atos-normativos_v2-0.pdf. Acesso em: 13 set. 2024. Rio de Janeiro, 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2024. Brasília, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2024. Brasília, 2016.

BRASIL. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.021596/2024-03. Brasília, 2024a.

BRASIL. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024b. Número de Protocolo: 23546.021597/2024-40. Brasília, 2024b.

BRASIL. Ministério da Saúde. Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual, de 24 de fevereiro de 2021. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf. Acesso em: 18 mai. 2024. Brasília, 2021.

BRASIL. Universidade de Brasília. Conselho de Administração. Resolução nº 0004/2019, de 25 de março de 2019. Dispõe sobre Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos no âmbito da Universidade de Brasília. Disponível em: https://www.dpo.unb.br/images/phocadownload/gestaorisocosintegridade/Anexo_B_-_Resolu%C3%A7%C3%A3o_0004-2019_Pol%C3%ADtica_de_Riscos_e_Integridade.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024. Brasília, 2019a.

BRASIL. Universidade de Brasília. Conselho de Administração. Resolução nº 0006/2013, de 22 de maio de 2013. Estabelece a composição e as atribuições da Câmara de Gestão de Pessoas (CGP). Disponível em: <https://dgp.unb.br/resolucoes-pessoal#resolucoes-do-conselho-de-administracao>. Acesso em: 24 fev. 2024. Brasília, 2013a.

BRASIL. Universidade de Brasília. Conselho de Administração. Resolução nº 0026/2016, de 14 de junho de 2016. Institui a Política de Segurança, Saúde e Gestão de Riscos Ocupacionais no âmbito

da Fundação Universidade de Brasília (FUB). Disponível em:
https://dgp.unb.br/images/Documentos/Legislacao/resolucoes/0026_2016.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024. Brasília, 2016b.

BRASIL. Universidade de Brasília. Conselho de Administração. Resolução nº 0051/2013, de 15 de agosto de 2013. Alterar a Resolução n. 0006/2013 do Conselho de Administração. Disponível em:
<https://dgp.unb.br/resolucoes-pessoal#resolucoes-do-conselho-de-administracao>. Acesso em: 24 fev. 2024. Brasília, 2013b.

BRASIL. Universidade de Brasília. Guia de gestão de riscos da UnB, 2019. Disponível em:
https://dpo.unb.br/images/Guia_de_gesto_de_riscos_UnB_-_Atualizado_em_29-06-2023.pdf. Acesso em: 01 fev. 2024. Brasília, 2019b.

BRASIL. Universidade de Brasília. Pedido de Acesso à Informação em 31 jan. 2024. Número de Protocolo: 23546.011262/2024-13. Brasília, 2024c.

BRASIL. Universidade de Brasília. Pedido de Acesso à Informação em 24 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.019954/2024-18. Brasília, 2024d.

BRASIL. Universidade de Brasília. Plano de Metas e Iniciativas Estratégicas do PDI UnB 2023-2028, 2023. Disponível em:
https://planejamento.unb.br/images/Central_de_Conte%C3%BAdos/Plano_de_Metas_e_Iniciativas_Estratgicas_PDI_UnB_2023_2028.pdf. Acesso em: 22 fev. 2024. Brasília, 2023.

BRASIL. Universidade de Brasília. Relatório de gestão, 2023. Disponível em:
https://www.dpo.unb.br/images/dpl/2024/Relatrio_de_Gesto_UnB_2023.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024. Brasília, 2024e.

BRASIL. Universidade de Brasília. Relatórios Epidemiológicos. Disponível em: <https://dgp.unb.br/relatorio-epidemiologico>. Acesso em: 26 abr. 2024. Brasília, 2024f.

BRASIL. Universidade de Brasília. Relatório Epidemiológico 2019. Disponível em:
https://dgp.unb.br/images/DSQVT/RELATORIO_EPIDEMIOLOGICO_2019.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024. Brasília, 2019c.

BRASIL. Universidade de Brasília. Relatório Epidemiológico 2020. Disponível em:
https://dgp.unb.br/images/DSQVT/RELATORIO_EPIDEMIOLOGICO_2020.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024. Brasília, 2020.

BRASIL. Universidade de Brasília. Relatório Epidemiológico 2021. Disponível em: https://dgp.unb.br/images/DSQVT/RELATORIO_EPIDEMIOLOGICO_2021.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024. Brasília, 2021.

BRASIL. Universidade de Brasília. Relatório Epidemiológico 2022. Disponível em: https://dgp.unb.br/images/DSQVT/Relatorio_epidemiologico_2022.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024. Brasília, 2022.

BRASIL. Universidade de Brasília. Resoluções da Câmara de Gestão de Pessoas. Disponível em: <https://dgp.unb.br/resolucoes-cgp>. Acesso em: 24 de fev. 2024. Brasília, 2024g.

BRASIL. Universidade Federal do Espírito Santo. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.021594/2024-14. Brasília, 2024h.

BRASIL. Universidade Federal de Goiás. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.021585/2024-15. Brasília, 2024i.

BRASIL. Universidade Federal de Minas Gerais. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.021591/2024-72. Brasília, 2024j.

BRASIL. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.021589/2024-01. Brasília, 2024k.

BRASIL. Universidade Federal de São Paulo. Pedido de Acesso à Informação em 28 fev. 2024. Número de Protocolo: 23546.021586/2024-60. Brasília, 2024l.

CRESWELL, J. W., & CRESWELL, J. D. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage Publications, 2017.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª Ed. São Paulo: Cortez, 1987.

DEMO, G. Desenvolvimento e validação da escala de percepção de políticas de gestão de pessoas (eppgp). Revista de administração mackenzie, Brasília, v. 9, n. 6, p. 77-101, 2008.

DEMO, G; MARTINS, P. R; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura. Revista Alcance - Eletrônica, Brasília, v. 20, n. 02, p. 237-254, 2013.

DIAS, M. A. M.; BORGES, R. S. G. Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. Revista Eletrônica de Administração, Rio Grande do Sul, v. 80, n. 1, p. 200-221, 2015.

FERREIRA, M. MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. Estudos de Psicologia, Brasília, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª Ed. Brasília, DF: LPA Edições,, 2011.

FERREIRA, M. C. (2016). Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª Ed. Brasília, DF: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. Revista de Administração, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009.

FONTENELLE, R. M. A. Implementando a gestão de riscos no setor público. 2ª Ed. Belo Horizonte. Fórum, 2021.

GREAT PLACE TO WORK – GPTW. Relatório Tendências Gestão de Pessoas 2024. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F2705%2F1707416946Relatrio_Tendncias_Gesto_de_Pessoas_2024_-_Ecosistema_Great_People_GPTW.pdf. Acesso em: 09 jul. 2024.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. Multivariate data analysis. 7. ed. Pearson, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA - IBGC. Comitê de Pessoas de Assessoramento ao Conselho: Orientações Práticas. São Paulo: IBCG, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA - IBGC. Gerenciamento de riscos corporativos: evolução em governança e estratégia. São Paulo: IBCG, 2017.

JOHNSON, Richard A.; WICHERN, Dean W. Applied multivariate statistical analysis. 6. ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2007.

- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, Rio Grande do Sul, v. 20, n. 3, p. 2-35, 2019.
- KLEIN, V. H. Gestão de riscos no setor público brasileiro: uma nova lógica de accountability?. *Revista de Contabilidade e Organizações*, Santa Catarina, v. 14, e163964, 2020.
- KOUTSIMANI, P.; MONTGOMERY, A.; GEORGANTA, K. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, Macedônia, 10:284, 2019.
- LEMOS, D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. 01, p. 105-120, 2011.
- LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C. MENDES, A. M. Mudando a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.
- LEITAO, J.; PEREIRA, D.; GONÇALVES, Â. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Lisboa, v. 18, p. 2425, 2021.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. A Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.
- LIRIO, A.; GALLON, S; COSTA, C. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão & Regionalidade*, v. 36, n. 107, p. 201-220, 2020.
- LIZOTE, S. A; ALVES, C. S. R; VERDINELLI, M. A; TERRES, J. C. Capital humano e sua relação com o desempenho organizacional em empresas prestadoras de serviços contábeis. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, Florianópolis, v. 16, n. 48, p. 24-38, 2017.
- LIZOTE, S. A; ZAWADZKI, P; SPULDARO, J. D; SOUZA, W. J; MELO, R. J. Ativos intangíveis e desempenho em empresas prestadoras de serviços contábeis. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 2322-2346, 2023.
- MARTEL, J; DUPUIS, G. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, Montréal, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006.

MATTOS, C. B. M.; SCHLINDWEIN, V. L. C. “Excelência e produtividade”: novos imperativos de gestão no serviço público. *Psicologia & Sociedade*, Rondônia, v. 27, n. 2, p. 322-331, 2014.

MOSADEGHRAD, A. M. Quality of working life: An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, Irã, v. 1, n. 7, p. 49-58, 2013.

NUNES, N. T. S.; MOTA, S. C.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M. A produção científica brasileira sobre gestão de riscos no setor público: uma análise bibliométrica. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 71, n. 4, p. 887-920, 2020.

POT, F.; KONINGSVELD, E. Quality of working life and organizational performance - Two sides of the same coin?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, Netherlands, 2009.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P B. Metodologia de pesquisa. Porto Alegre/RS: Grupo A, 2013. E-book. ISBN 9788565848367. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/>. Acesso em: 27 jun. 2024.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, São Gonçalo, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SILVA, D. A.; SILVA, J. A.; ALVES, G. F.; SANTOS, C. D. Gestão de riscos no setor público: revisão bibliométrica e proposta de agenda de pesquisa. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 72, n. 4, p. 824-854, 2021.

SILVA, F. L. F.; ALMEIDA, A. N. Gestão de riscos na área de pessoal à luz da emenda constitucional 95/2016: uma aplicação para a universidade de Brasília. *Revista gestão universitária na América Latina – GUAL*, Florianópolis, v. 13, n. 3, p. 232-255, 2020.

SILVA, G. L.; ROBERTO, J. C. A.; CUNHA, E. L.; LIMA, O. P.; ARAUJO, P. C. D.; MADURO, M. R.; OLIVEIRA, N. J. Gestão de risco no setor público. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 14, n. 06, p. 9232-9245, 2023.

SILVA, J. I. A. O; ARAÚJO, N. M. Motivação no serviço público. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.16, n. 3, pp. 01-24, 2022.

SIMKHADA, A. Impact of succession planning practices on the profitability of Nepalese commercial banks. *International Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, Kathmandu, v. 14, n. 1, p. 1-11, 2023.

STEVENS, J. P. *Applied multivariate statistics for the social sciences*. 5. ed. Nova Iorque: Routledge, 2009.

SUONG, P. T. N.; VO, D. V. The Effects of Intellectual Capital on Firms' Sustainable Growth: A Systematic Review and Future Research Agenda. *VNU Journal of Economics and Business*, Vietnã, v. 2, No. 4, p. 58-68, 2022.

TINTI, J. A.; VENELLI-COSTA, L.; VIEIRA, A. M.; CAPPELLOZZA, A. O Impacto das Políticas e Práticas de Recursos Humanos Sobre os Comportamentos de Cidadania Organizacional. *Brazilian Business Review*, São Paulo, v. 14, n. 6, p. 636-653, 2017.

VENSON, A. B. S.; FIATES, G. G. S.; DUTRAS, A.; CARNEIRO, M. L.; MARTINS, C. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, 2013.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. *Revista Administração em Diálogo*, São Paulo, v. 19, n. 12, p. 62-90, 2017.

WALTON, R. E. *Quality of Working Life: What Is It?*. *Sloan Management Review*, 1973.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Olá, servidor(a)

Sou estudante do curso de mestrado profissional do Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE), sob a orientação da Prof^a Dr^a Ludmila de Melo Souza. Este estudo é parte integrante para a conclusão do curso mencionado.

A pesquisa versa sobre Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Universidade de Brasília. O objetivo deste estudo é levantar informações de quais aspectos interferem, positivamente ou negativamente, no bem-estar geral do servidor da UnB. Sendo assim, sua contribuição será fundamental para aprofundar no conhecimento sobre o objeto de estudo em tela. Todas as informações serão tratadas com sigilo e atenção, preservando o anonimato do participante.

Tempo aproximado para preenchimento: 5 minutos.

Agradeço pela participação e pela enorme contribuição que ajudará a concretizar a presente pesquisa.

Perfil do respondente

1. Digite os 5 primeiros dígitos do CPF:

2. Gênero:

() Masculino

() Feminino

() Outro

3. Faixa etária:

() de 18 a 30 anos

() de 31 a 40 anos

() de 41 a 50 anos

() acima de 50 anos

4. Nível de escolaridade:

() Ensino médio

() Ensino superior

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

5. Tempo de serviço na universidade:

- até 6 meses
- até 1 ano
- até 3 anos
- até 5 anos acima
- de 5 anos

6. Tempo de serviço no setor público:

- até 6 meses
- até 1 ano
- até 3 anos
- até 5 anos acima
- de 5 anos

7. Cargo:

- Técnico Administrativo
- Docente

8. Ocupa cargo/função de gestor:

- Sim
- Não

9. Lotação:

- DGP
- DAF
- FACE

Fator 1 – Espaço físico

10. Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:

- Discordo totalmente

-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

11. O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

12. O local de trabalho é confortável:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente Avançar para a pergunta 43 a 46
-) Concordo totalmenteAvançar para a pergunta 43 a 46

Fator 2 – Oportunidades de crescimento profissional

13. A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

14. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente

- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

15. Há incentivos para o crescimento na carreira:

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

16. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

17. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

Fator 3 – Satisfação no trabalho

18. Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

19. O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

20. Sinto que o meu trabalho me faz bem:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

21. Eu gosto da instituição onde trabalho:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

Fator 4 – Relacionamento com os colegas

22. A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente Avançar para a pergunta 47 a 50
-) Concordo totalmente Avançar para a pergunta 47 a 50

Fator 5 – Reconhecimento pelo trabalho realizado

23. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

24. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

25. Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

26. Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

27. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:

-) Discordo totalmente

- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

Fator 6 – Relacionamento com a chefia

28. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:

- () Discordo totalmente Avançar para a pergunta 51 e 52
- () Discordo parcialmente Avançar para a pergunta 51 e 52
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

Fator 7 – Execução das atividades

29. Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

30. Posso realizar meu trabalho sem pressão:

- () Discordo totalmente
- () Discordo parcialmente
- () Indiferente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

31. Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:

- () Discordo totalmente

-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

Fator 8 – Avaliação de desempenho e resultados

32. Na universidade, existe forte cobrança por resultados:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

33. Existe fiscalização do desempenho:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

34. As normas para realização das tarefas são rígidas:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

35. Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente

-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

Fator 9 – Liberdade no ambiente de trabalho

36. Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

37. Tenho liberdade na execução das tarefas:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente Avançar para a pergunta 53
-) Concordo totalmenteAvançar para a pergunta 53

Fator 10 – Doenças ocupacionais

38. Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

39. Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente

-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

40. Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

41. Possuo bem-estar psicológico no trabalho:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

42. Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

Condicionantes:

43. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

44. O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

45. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

46. A temperatura ambiente é confortável:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

47. Há confiança entre os colegas:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

48. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente

-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

49. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

50. É comum o conflito no ambiente de trabalho:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

51. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

52. Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

53. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:

-) Discordo totalmente
-) Discordo parcialmente
-) Indiferente
-) Concordo parcialmente
-) Concordo totalmente

APÊNDICE B – POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

RESOLUÇÃO DA CÂMARA DE GESTÃO DE PESSOAS Nº XXX/2025

Dispõe sobre a política de Qualidade de vida no trabalho e orientações para monitorar e controlar os riscos ocupacionais.

O(A) PRESIDENTE DA CÂMARA DE GESTÃO DE PESSOAS, DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Ato da Reitoria n. XX/202X, publicado no Diário Oficial da União (DOU) nº xx de (dia) de (mês) de 202X e em conformidade com o Art. 3º da Resolução do Conselho de Administração n. 006/2013, alterada pela Resolução do Conselho de Administração n. 0051/2013;

RESOLVE:

Art 1º Instituir a política de Qualidade de vida no trabalho e orientações para monitorar e controlar os riscos ocupacionais no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).

CAPÍTULO I

DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art 2º A qualidade de vida no trabalho tem como pressuposto o conjunto de ações voltadas à construção de uma instituição do trabalho que promova o bem-estar físico e mental dos servidores, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas de trabalho, refletindo em qualidade nas atividades laborais e nas relações interpessoais.

Art 3º É competência de toda a instituição a promoção da qualidade de vida no trabalho, da saúde e do bem-estar de um ambiente de trabalho saudável e próspero que conjuga as expectativas e o propósito dos servidores com os da instituição, instigando a inovação e o crescimento organizacional, por um lado, e a realização pessoal e profissional por outro.

Art 4º São objetivos da qualidade de vida no trabalho, da saúde e do bem-estar geral dos servidores da instituição:

- I – promover o bem-estar físico, emocional, psicológico, mental e social dos servidores;
- II – proporcionar a livre expressão de opinião, troca de informações, alinhamento geral de expectativas entre os servidores e gestores;
- III – promover o controle e monitoramento periódico do diagnóstico do bem-estar e doenças ocupacionais através de indicadores e/ou metodologias; e
- IV – analisar a taxa de absenteísmo e rotatividade do capital intelectual através dos relatórios epidemiológicos e dos dados de provimento e cessão.

Art 5º Para subsidiar as ações de qualidade de vida no trabalho em toda a instituição, são diretrizes:

- I - acompanhamento dos principais índices de afastamento por motivo de licença saúde e acidente do trabalho;
- II - proporcionar melhores condições de trabalho e cuidados com a saúde de forma preventiva;
- III - cuidado com a segurança do trabalho e qualidade de vida dos servidores;
- IV - realização de campanhas de prevenção e de promoção à saúde;
- V - disponibilizar meios de acolhimento e atendimento ao servidor para selecionar informações pontuais e fora do período de monitoramento e controle de riscos ocupacionais;
- VI - Disponibilizar canais de comunicação com os servidores, por meio de espaço aberto para sugestões, esclarecimento de dúvidas e reclamações, a fim de identificar eventuais problemas e executar ações de melhoria; e
- VII – incentivar o livre diálogo sobre os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho do servidor.

§1º O levantamento dos dados sobre índices de afastamento por licença saúde e acidente no trabalho será realizado pela Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho através dos relatórios epidemiológicos publicados anualmente.

§2º No procedimento de perícia médica realizada na homologação de afastamento ou licença, deverá conter, na análise médica, um tópico específico para avaliar se aquele afastamento e/ou licença foi decorrente de algum fator relacionado à QVT.

§3º No caso de licença e afastamento que corresponde às enfermidades relacionadas às doenças mentais e comportamentais (CID-10 grupo F), deverá ser realizado, de forma sigilosa, uma perícia psicológica para avaliar se os aspectos que interferem na QVT ocasionaram tal enfermidade.

§4º A prevenção à saúde física e mental e o bem-estar dos servidores será realizada através do diagnóstico da QVT, de forma periódica, para controlar e monitorar os riscos ocupacionais, conforme anexo I.

Art 6º O Decanato de Gestão de Pessoas coordenará a execução da metodologia de diagnóstico de QVT e de ações que visem à promoção da saúde, melhores condições de trabalho na instituição e no controle e monitoramento dos riscos ocupacionais.

§1º Os resultados do diagnóstico de QVT e dos riscos ocupacionais deverão ser realizados de forma separada por unidade para melhor análise e promoção de melhorias e controles focais.

§2º Os procedimentos de análise, controle e monitoramento dentro da área de gestão de pessoas deverão incentivar inovações, pesquisas e melhores práticas para o desenvolvimento de pessoas, além de gerar segurança na execução das rotinas de gestão, cuidado e retenção de capital intelectual.

CAPÍTULO II

DO CONTROLE E MONITORAMENTO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

Art 7º A gestão de riscos ocupacionais e a prevenção da saúde e segurança ocupacional é competência de toda instituição.

Parágrafo único. O monitoramento e controle dos riscos ocupacionais serão realizados pelo Decanato de Gestão de Pessoas através das orientações metodológicas desta resolução.

Art 8º A política de gestão de pessoas e controle e monitoramento de riscos ocupacionais tem o objetivo de alinhar as práticas de gestão de pessoas às estratégias e objetivos institucionais na parte operacional para sistematizar e integrar todas as unidades no processo de gestão de riscos.

Art 9º O planejamento e a promoção de ações para prevenir os riscos ocupacionais serão realizados através de metodologias, pesquisas científicas e informações epidemiológicas, resultantes de avaliações do ambiente de trabalho, dos processos e do acompanhamento da saúde dos servidores da instituição.

Art 10º As ações de saúde, segurança e gestão de riscos ocupacionais no âmbito da instituição deverão ser integradas às ações da Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS).

Art 11º É competência do Decanato de Gestão de Pessoas, sem prejuízo da participação das outras unidades que compõem a Administração Superior da instituição, relativa aos riscos ocupacionais:

- I – propor e participar das normas de gestão de riscos ocupacionais, bem como formas de monitorar e controlar a saúde do servidor e do ambiente e condições coletivas de trabalho;
- III – elaborar estudos e pesquisas relacionados aos problemas que interferem na saúde e segurança do servidor;
- IV – propor parcerias com outras unidades para identificar necessidades e melhorias nas condições de trabalho para mitigar os riscos ocupacionais;
- V – disseminar informações para promover a prevenção de agravos à saúde do servidor;
- VI – produzir estudos e relatórios que visem a redução ou eliminação dos riscos ocupacionais; e
- VII – intervir em situações de riscos graves e iminentes à saúde do servidor.

Art 12º É de responsabilidade de todos os servidores:

- I - cumprir e fazer cumprir todas as resoluções decorrentes da política de segurança, saúde e gestão de riscos ocupacionais e da política de gestão de pessoas e orientações para monitorar e controlar os riscos ocupacionais;
- II - participar e colaborar no planejamento, na implementação, nas avaliações, nas pesquisas e nas intervenções que reduzam os riscos e os agravos à saúde; e
- III - contribuir para a estruturação e a operacionalização das ações no âmbito da política de segurança, saúde e gestão dos riscos ocupacionais.

Parágrafo único: É de responsabilidade de todos os servidores e unidades implementar, manter, monitorar e revisar o processo de diagnóstico de riscos, conforme a missão, visão, valores e objetivos institucionais.

Art 13º O controle e monitoramento dos riscos ocupacionais tem como objetivos:

- I – alinhar a gestão de riscos de pessoal às estratégias institucionais;
- II – sistematizar o comprometimento dos gestores e servidores ao foco contínuo e interativo à missão institucional;
- III – integrar os processos organizacionais para auxiliar na tomada de decisão e proporcionar a melhoria contínua;

- IV – assegurar e divulgar o acesso à informação em relação aos riscos ocupacionais nos quais a instituição está exposta;
- V – mapear as vulnerabilidades que podem impactar os objetivos institucionais;
- VI – identificar e avaliar as mudanças internas e externas que podem alterar o fluxo processual de controle e monitoramento como medida preventiva para a contínua prestação de serviços;
- VII – desenvolver formas de avaliar os riscos e os níveis de aceitação ao risco;
- VIII – observar a conformidade de políticas e normas sobre controles internos;
- IX – realizar avaliações periódicas para identificar novos riscos e desenvolver formas de mitigar os existentes;
- X – prestar suporte à missão, visão e valores institucionais e garantir o cumprimento dos objetivos e metas institucionais;
- XI – proporcionar eficiência, eficácia e efetividade do serviço prestado, de acordo com o apetite ao risco;
- XII – assegurar que as informações sejam íntegras e validadas para prestar subsídios no processo de tomada de decisão e na formulação de novas políticas e normas;
- XIII – proteger bens e recursos públicos, bem como o capital intelectual da instituição;
- XIV – definir níveis adequados de tolerância e exposição ao risco;
- XV – seguir metodologias de prevenção e mitigação de riscos previstas no anexo I;
- XVI – aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos institucionais relativos a gestão de pessoas; e
- XVII – agregar valor e reduzir custo com a redução de exposição ao risco não mapeado.

Art 14º O controle e monitoramento de riscos ocupacionais devem estar em consonância com os seguintes princípios:

- I – integridade e valores éticos e humanos;
- II – competência e responsabilidade no desenvolvimento de controles internos e gestão de monitoramento tempestivo;
- III – disseminar informações relevantes e confiáveis para fortalecer a cultura organizacional e/ou apontar lacunas que devem ser priorizadas; e
- IV – promover a melhoria contínua dos processos e da gestão de pessoas na gestão de riscos.

Art 15º São diretrizes do controle e monitoramento de riscos ocupacionais:

- I – monitoramento dinâmico e metodológico por meio de normas, indicadores, políticas e procedimentos;
- II – prestar informações tempestivas e íntegras conforme a realidade e situação atual da instituição;
- III – as autoridades responsáveis pelo controle e monitoramento de riscos ocupacionais devem reportar os resultados do monitoramento periódico, bem como propor ações para mitigar os riscos identificados;

IV – capacitação dos servidores sobre a importância e execução da gestão de riscos, além de disseminar uma cultura de apoio e melhorias contínuas; e

V – identificar vulnerabilidade que podem impactar a instituição e mitigar os riscos com potencial;

Parágrafo único. A análise dos riscos ocupacionais é uma atividade permanente e contínua que deve obter dados confiáveis para diagnosticar e identificar o nível do risco acometido na instituição.

Art 16º A atividade de controle e monitoramento dos riscos ocupacionais será desenvolvida através de materiais técnicos e científicos, normas, políticas e metodologias para identificar e mitigar os riscos, assegurando o alcance dos objetivos e conformidades institucionais e federais.

Art 17º Após a identificação de risco ocupacional por meio da metodologia proposta no anexo I, o Decanato de Gestão de Pessoas notificará a autoridade responsável pela unidade onde o risco foi identificado para orientar e iniciar os procedimentos de mitigação do risco.

Parágrafo único. O controle dos riscos ocupacionais deverão seguir as normas dispostas nas resoluções do Conselho de Administração nº 0026/2016 e 0004/2019.

Art 18º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

Plano de Ação para Controle e Monitoramento dos Riscos Ocupacionais

1. Objetivo:

Utilizar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Universidade de Brasília como ferramenta para obter dados para subsidiar no processo de tomada de decisão na mitigação dos riscos ocupacionais

2. Situação atual:

Indisponibilidade de indicadores para mitigar os riscos ocupacionais.

Desconformidade com as resoluções CAD nº 26/2016 e 4/2019.

Sem recursos para qualificação sobre gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho.

Falta de capital intelectual para executar o controle e monitoramento dos riscos ocupacionais.

3. Ações necessárias:

Ação 1: Realizar o alinhamento das competências dentro do DGP, conforme a resolução xx/2024 – Política de gestão de pessoas-chave

Responsável: DGP

Prazo: 1 mês após a publicação desta resolução

Ação 2: Disponibilizar e treinar a equipe sobre os conceitos e aplicações da Qualidade de Vida no Trabalho e suas implicações no desempenho institucional.

Responsável: Procap/DGP

Prazo: 6 meses após a publicação desta resolução

Ação 3: Realizar a pesquisa de QVT, conforme anexo III ou outra forma de mensurar a QVT.

Responsável: DSQVT/DGP

Prazo: até 1 ano após a publicação desta resolução

Ação 4: Realizar a análise quantitativa dos dados e levantar os fatores que interferem, positivamente ou negativamente, no bem-estar coletivo dos servidores

Responsável: DSQVT/DGP

Prazo: até 6 meses após a ação 3.

Ação 5: Disponibilizar os resultados dos indicadores de QVT , bem como possíveis recomendações para mitigação.

Ação 5: Disponibilizar os resultados dos indicadores de QVT , bem como possíveis recomendações para mitigação.

Responsável: DSQVT/DGP

Prazo: até 6 meses após a ação 4

Ação 6: Reiniciar o ciclo, a partir da ação 1, para controle e monitoramento dos riscos ocupacionais.

Responsável: DGP

Prazo: até 2 anos

Ação 7: requerer ações executadas pelas unidades para mitigar os riscos identificados
Responsável: cada unidade

Prazo: após a avaliação anterior e até o início do próximo período avaliativo.

4. Recursos necessários

- Ampliação de orçamento para aumento do provimento de cargos públicos
- Orçamento para treinamento e desenvolvimento de pessoas com foco na QVT
- Sistema para divulgação dos resultados

5. Cronograma:

Observar o anexo II

6. Monitoramento e Avaliação

Indicadores de sucesso:

- Aumento da qualidade de vida no trabalho dos servidores da unb
- Redução de rotatividade e absenteísmo
- Riscos ocupacionais com dados para monitoramento

Sistema de acompanhamento terá o resultados da pesquisa e relatórios bianuais divulgados pela DSQVT/DGP no sítio eletrônico para controle e monitoramento dos dados e para propor possíveis ações para as unidades mitigarem os riscos ocupacionais.

7. Comunicação

Plano de comunicação: as informações, dados e atualizações das pesquisas e cronogramas para novos ciclos serão divulgados nos sites da DSQVT/DGP (<https://dgp.unb.br/>) para controle do público interno e externo. Demais informações poderão ser solicitadas através dos e-mails institucionais do DGP (dpggabinete@unb.br) e da DSQVT (dgpdsa@unb.br).

8. Documento do plano

Resolução da câmara de gestão de pessoas nº xxx/2025. Disponível em:

ANEXO II

Programação para Controle e Monitoramento Periódico dos Riscos Ocupacionais

Figura 1 – Cronograma de monitoramento periódico dos riscos ocupacionais

Unidades	1/2025	2/2025	1/2026	2/2026	1/2027
CGP/DGP	1 e 2				
PROCAP/DSQVT		3, 4 e 5			
DSQVT/UORG'S			6 e 7		
DGP/UORG'S				8, 9 e 10	
DGP					11

Fonte: Elaborado pela autora.

Legenda:

1. Direcionamento da execução da resolução CGP xx/2025
2. Alinhamento com as unidades do DGP
3. Treinamento e desenvolvimento de pessoas com foco na QVT
4. Início da pesquisa e da coleta de dados de QVT
5. Início da análise dos dados
6. Disponibilização dos resultados e recomendações para mitigar os riscos ocupacionais
7. Avaliação interna de cada unidade sobre QVT e possíveis riscos identificados na avaliação
8. Requerimento do DGP para as unidades se manifestarem quanto as ações de prevenção
9. Divulgação das ações tomadas por unidade para mitigar os riscos ocupacionais
10. Controle e monitoramento dos riscos ocupacionais
11. Início do novo ciclo de avaliação e monitoramento de QVT

APÊNDICE C – RESULTADOS DA ANÁLISE DESCRITIVA

Tabela 11 – Frequência do gênero

Gênero:	Contagens	% do Total	% acumulada
Feminino	43	55.1%	55.1%
Masculino	34	43.6%	98.7%
Outro	1	1.3%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 12 – Frequência da faixa etária

Faixa etária:	Contagens	% do Total	% acumulada
acima de 50 anos	16	20.8%	20.8%
de 18 a 30 anos	11	14.3%	35.1%
de 31 a 40 anos	29	37.7%	72.7%
de 41 a 50 anos	21	27.3%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 13 – Frequência do nível de escolaridade

Nível de escolaridade:	Contagens	% do Total	% acumulada
Doutorado	23	29.5%	29.5%
Ensino superior	3	3.8%	33.3%
Especialização	29	37.2%	70.5%
Mestrado	23	29.5%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 14 - Frequências do tempo de serviço na universidade

Tempo de serviço na universidade:	Contagens	% do Total	% acumulada
acima de 5 anos	64	82.1%	82.1%
até 1 ano	1	1.3%	83.3%
até 3 anos	7	9.0%	92.3%

Tabela 14 - Frequências do tempo de serviço na universidade

Tempo de serviço na universidade:	Contagens	% do Total	% acumulada
até 5 anos	6	7.7%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 15 - Frequências do tempo de serviço no setor público

Tempo de serviço no setor público:	Contagens	% do Total	% acumulada
acima de 5 anos	65	83.3%	83.3%
até 1 ano	1	1.3%	84.6%
até 3 anos	6	7.7%	92.3%
até 5 anos	6	7.7%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 16 - Frequências do cargo

Cargo:	Contagens	% do Total	% acumulada
Docente	22	28.2%	28.2%
Técnico Administrativo	56	71.8%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 17 - Frequências da ocupação do cargo/função de gestor

Ocupa cargo/função de gestor:	Contagens	% do Total	% acumulada
Não	49	62.8%	62.8%
Sim	29	37.2%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 18 - Frequências da Lotação:

Lotação:	Contagens	% do Total	% acumulada
DAF	23	29.5%	29.5%
DGP	31	39.7%	69.2%

Tabela 18 - Frequências da Lotação:

Lotação:	Contagens	% do Total	% acumulada
FACE	24	30.8%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 19 - Frequências das perguntas do fator 1

Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	38	48.7%	48.7%
Concordo totalmente	19	24.4%	73.1%
Discordo parcialmente	12	15.4%	88.5%
Discordo totalmente	6	7.7%	96.2%
Indiferente	3	3.8%	100.0%

O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:

Concordo parcialmente	34	44.2%	44.2%
Concordo totalmente	21	27.3%	71.4%
Discordo parcialmente	18	23.4%	94.8%
Discordo totalmente	3	3.9%	98.7%
Indiferente	1	1.3%	100.0%

O local de trabalho é confortável:

Concordo parcialmente	27	35.1%	35.1%
Concordo totalmente	12	15.6%	50.6%
Discordo parcialmente	24	31.2%	81.8%
Discordo totalmente	11	14.3%	96.1%
Indiferente	3	3.9%	100.0%

O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:

Concordo parcialmente	20	51.3%	51.3%
Concordo totalmente	18	46.2%	97.4%
Discordo parcialmente	1	2.6%	100.0%

O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:

Concordo parcialmente	20	51.3%	51.3%
Concordo totalmente	15	38.5%	89.7%
Discordo parcialmente	3	7.7%	97.4%
Indiferente	1	2.6%	100.0%

O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:

Concordo parcialmente	11	28.2%	28.2%
Concordo totalmente	25	64.1%	92.3%
Discordo parcialmente	2	5.1%	97.4%
Indiferente	1	2.6%	100.0%

A temperatura ambiente é confortável:

Concordo parcialmente	19	48.7%	48.7%
Concordo totalmente	16	41.0%	89.7%
Discordo parcialmente	2	5.1%	94.9%
Discordo totalmente	1	2.6%	97.4%
Indiferente	1	2.6%	100.0%

Tabela 20 - Frequências das perguntas do fator 2

A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	27	35.1%	35.1%
Concordo totalmente	23	29.9%	64.9%
Discordo parcialmente	18	23.4%	88.3%
Discordo totalmente	5	6.5%	94.8%
Indiferente	4	5.2%	100.0%

O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	33	42.9%	42.9%
Concordo totalmente	20	26.0%	68.8%
Discordo parcialmente	17	22.1%	90.9%
Discordo totalmente	4	5.2%	96.1%
Indiferente	3	3.9%	100.0%

Há incentivos para o crescimento na carreira:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	23	29.9%	29.9%
Concordo totalmente	18	23.4%	53.2%
Discordo parcialmente	18	23.4%	76.6%
Discordo totalmente	11	14.3%	90.9%
Indiferente	7	9.1%	100.0%

O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	30	39.0%	39.0%
Concordo totalmente	19	24.7%	63.6%
Discordo parcialmente	12	15.6%	79.2%
Discordo totalmente	11	14.3%	93.5%

O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:

Concordo parcialmente	30	39.0%	39.0%
Indiferente	5	6.5%	100.0%

Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:

Concordo parcialmente	19	24.7%	24.7%
Concordo totalmente	11	14.3%	39.0%
Discordo parcialmente	15	19.5%	58.4%
Discordo totalmente	16	20.8%	79.2%
Indiferente	16	20.8%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 21 - Frequências das perguntas do fator 3

Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	36	46.8%	46.8%
Concordo totalmente	13	16.9%	63.6%
Discordo parcialmente	10	13.0%	76.6%
Discordo totalmente	4	5.2%	81.8%
Indiferente	14	18.2%	100.0%

O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:

Concordo parcialmente	33	42.3%	42.3%
Concordo totalmente	13	16.7%	59.0%
Discordo parcialmente	15	19.2%	78.2%
Discordo totalmente	5	6.4%	84.6%
Indiferente	12	15.4%	100.0%

Sinto que o meu trabalho me faz bem:

Concordo parcialmente	35	44.9%	44.9%
Concordo totalmente	18	23.1%	67.9%
Discordo parcialmente	13	16.7%	84.6%
Discordo totalmente	4	5.1%	89.7%
Indiferente	8	10.3%	100.0%

Eu gosto da instituição onde trabalho:

Concordo parcialmente	28	36.4%	36.4%
Concordo totalmente	34	44.2%	80.5%
Discordo parcialmente	6	7.8%	88.3%
Discordo totalmente	2	2.6%	90.9%
Indiferente	7	9.1%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 22 - frequências das perguntas do fator 4

A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	42	54.5%	54.5%
Concordo totalmente	19	24.7%	79.2%
Discordo parcialmente	6	7.8%	87.0%
Discordo totalmente	5	6.5%	93.5%
Indiferente	5	6.5%	100.0%

Há confiança entre os colegas:

Concordo parcialmente	35	57.4%	57.4%
Concordo totalmente	22	36.1%	93.4%
Discordo parcialmente	2	3.3%	96.7%
Indiferente	2	3.3%	100.0%

Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:

Concordo parcialmente	28	45.9%	45.9%
Concordo totalmente	32	52.5%	98.4%
Indiferente	1	1.6%	100.0%

Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:

Concordo parcialmente	22	36.1%	36.1%
Concordo totalmente	34	55.7%	91.8%
Discordo parcialmente	4	6.6%	98.4%
Indiferente	1	1.6%	100.0%

É comum o conflito no ambiente de trabalho:

Concordo parcialmente	18	29.5%	29.5%
Concordo totalmente	5	8.2%	37.7%
Discordo parcialmente	25	41.0%	78.7%
Discordo totalmente	9	14.8%	93.4%
Indiferente	4	6.6%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 23 - frequências das perguntas do fator 5

O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	20	26.0%	26.0%
Concordo totalmente	12	15.6%	41.6%
Discordo parcialmente	23	29.9%	71.4%
Discordo totalmente	9	11.7%	83.1%
Indiferente	13	16.9%	100.0%

O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:

Concordo parcialmente	26	33.8%	33.8%
Concordo totalmente	12	15.6%	49.4%
Discordo parcialmente	22	28.6%	77.9%
Discordo totalmente	8	10.4%	88.3%
Indiferente	9	11.7%	100.0%

Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:

Concordo parcialmente	19	24.7%	24.7%
Concordo totalmente	10	13.0%	37.7%
Discordo parcialmente	16	20.8%	58.4%
Discordo totalmente	11	14.3%	72.7%
Indiferente	21	27.3%	100.0%

Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:

Concordo parcialmente	20	26.0%	26.0%
Concordo totalmente	10	13.0%	39.0%
Discordo parcialmente	19	24.7%	63.6%
Discordo totalmente	12	15.6%	79.2%
Indiferente	16	20.8%	100.0%

A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:

Concordo parcialmente	23	29.9%	29.9%
Concordo totalmente	7	9.1%	39.0%
Discordo parcialmente	17	22.1%	61.0%
Discordo totalmente	12	15.6%	76.6%
Indiferente	18	23.4%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 24 - frequências das perguntas do fator 6

Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	28	36.4%	36.4%
Concordo totalmente	35	45.5%	81.8%
Discordo parcialmente	6	7.8%	89.6%
Discordo totalmente	2	2.6%	92.2%
Indiferente	6	7.8%	100.0%

Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:

Discordo parcialmente	4	50.0%	50.0%
Discordo totalmente	3	37.5%	87.5%
Indiferente	1	12.5%	100.0%

Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:

Discordo parcialmente	1	12.5%	12.5%
Discordo totalmente	6	75.0%	87.5%
Indiferente	1	12.5%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 25 - frequências das perguntas do fator 7

Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	25	32.9%	32.9%
Concordo totalmente	18	23.7%	56.6%
Discordo parcialmente	22	28.9%	85.5%
Discordo totalmente	10	13.2%	98.7%

Tabela 25 - frequências das perguntas do fator 7

Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	Contagens	% do Total	% acumulada
Indiferente	1	1.3%	100.0%

Posso realizar meu trabalho sem pressão:			
Concordo parcialmente	25	32.5%	32.5%
Concordo totalmente	20	26.0%	58.4%
Discordo parcialmente	24	31.2%	89.6%
Discordo totalmente	6	7.8%	97.4%
Indiferente	2	2.6%	100.0%

Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:			
Concordo parcialmente	36	46.8%	46.8%
Concordo totalmente	19	24.7%	71.4%
Discordo parcialmente	16	20.8%	92.2%
Discordo totalmente	4	5.2%	97.4%
Indiferente	2	2.6%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 26 - frequências das perguntas do fator 8

Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	29	37.7%	37.7%
Concordo totalmente	7	9.1%	46.8%
Discordo parcialmente	22	28.6%	75.3%
Discordo totalmente	7	9.1%	84.4%
Indiferente	12	15.6%	100.0%

Existe fiscalização do desempenho:

Concordo parcialmente	26	33.8%	33.8%
Concordo totalmente	11	14.3%	48.1%
Discordo parcialmente	22	28.6%	76.6%
Discordo totalmente	9	11.7%	88.3%
Indiferente	9	11.7%	100.0%

As normas para realização das tarefas são rígidas:

Concordo parcialmente	20	26.0%	26.0%
Concordo totalmente	2	2.6%	28.6%
Discordo parcialmente	34	44.2%	72.7%
Discordo totalmente	9	11.7%	84.4%
Indiferente	12	15.6%	100.0%

Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:

Concordo parcialmente	41	53.2%	53.2%
Concordo totalmente	10	13.0%	66.2%
Discordo parcialmente	12	15.6%	81.8%
Discordo totalmente	4	5.2%	87.0%
Indiferente	10	13.0%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 27 - frequências das perguntas do fator 9

Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	29	37.7%	37.7%
Concordo totalmente	20	26.0%	63.6%
Discordo parcialmente	20	26.0%	89.6%
Discordo totalmente	7	9.1%	98.7%
Indiferente	1	1.3%	100.0%

Tenho liberdade na execução das tarefas:

Concordo parcialmente	40	51.9%	51.9%
Concordo totalmente	26	33.8%	85.7%
Discordo parcialmente	8	10.4%	96.1%
Indiferente	3	3.9%	100.0%

Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:

Concordo parcialmente	24	36.4%	36.4%
Concordo totalmente	20	30.3%	66.7%
Discordo parcialmente	8	12.1%	78.8%
Discordo totalmente	6	9.1%	87.9%
Indiferente	8	12.1%	100.0%

Fonte: Jamovi

Tabela 28 - frequências das perguntas do fator 10

Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	Contagens	% do Total	% acumulada
Concordo parcialmente	25	32.9%	32.9%
Concordo totalmente	16	21.1%	53.9%
Discordo parcialmente	15	19.7%	73.7%
Discordo totalmente	8	10.5%	84.2%
Indiferente	12	15.8%	100.0%

Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:

Concordo parcialmente	35	45.5%	45.5%
Concordo totalmente	16	20.8%	66.2%
Discordo parcialmente	19	24.7%	90.9%
Discordo totalmente	4	5.2%	96.1%
Indiferente	3	3.9%	100.0%

Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:

Concordo parcialmente	36	46.8%	46.8%
Concordo totalmente	15	19.5%	66.2%
Discordo parcialmente	10	13.0%	79.2%
Discordo totalmente	8	10.4%	89.6%
Indiferente	8	10.4%	100.0%

Possuo bem-estar psicológico no trabalho:

Concordo parcialmente	32	41.6%	41.6%
Concordo totalmente	15	19.5%	61.0%
Discordo parcialmente	20	26.0%	87.0%
Discordo totalmente	4	5.2%	92.2%
Indiferente	6	7.8%	100.0%

Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:

Concordo parcialmente	29	37.7%	37.7%
Concordo totalmente	11	14.3%	51.9%
Discordo parcialmente	19	24.7%	76.6%
Discordo totalmente	15	19.5%	96.1%
Indiferente	3	3.9%	100.0%

Fonte: Jamovi

APÊNDICE D – RESULTADOS DA ANÁLISE DE KRUSKAL-WALLIS

Tabela 29 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo gênero

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	3.0549	2	0.217
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	5.0129	2	0.082
O local de trabalho é confortável:	5.5980	2	0.061
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	3.5208	2	0.172
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	4.1173	2	0.128
Há incentivos para o crescimento na carreira:	2.6173	2	0.270
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	3.8411	2	0.147
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	2.1306	2	0.345
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	3.8882	2	0.143
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	4.1693	2	0.124
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	4.3745	2	0.112
Eu gosto da instituição onde trabalho:	4.5127	2	0.105
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	3.0892	2	0.213
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	2.5147	2	0.284
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	2.5191	2	0.284
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	2.7254	2	0.256
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	2.2676	2	0.322
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	3.2883	2	0.193
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	3.2872	2	0.193
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	4.3391	2	0.114
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	6.6526	2	0.036
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	8.2334	2	0.016
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	4.8686	2	0.088
Existe fiscalização do desempenho:	2.4595	2	0.292
As normas para realização das tarefas são rígidas:	3.2283	2	0.199

Tabela 29 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo gênero

Questões	χ^2	gl	p
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	11.0489	2	0.004
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	4.8137	2	0.090
Tenho liberdade na execução das tarefas:	8.0829	2	0.018
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	2.7913	2	0.248
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	3.2529	2	0.197
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	4.0133	2	0.134
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	4.6784	2	0.096
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	2.1042	2	0.349
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	0.4116	1	0.521
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	3.4578	1	0.063
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	0.7470	1	0.387
A temperatura ambiente é confortável:	5.0873	1	0.024
Há confiança entre os colegas:	1.4499	1	0.229
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	0.0469	1	0.828
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	2.4400	1	0.118
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	0.0637	1	0.801
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	4.5000	2	0.105
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	1.1250	2	0.570
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	0.6658	1	0.415

Fonte: Jamovi

Tabela 30 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pela faixa etária

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	1.196	3	0.754
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	10.470	3	0.015
O local de trabalho é confortável:	4.744	3	0.192
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	16.633	3	<.001
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	7.737	3	0.052
Há incentivos para o crescimento na carreira:	5.624	3	0.131
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	2.847	3	0.416
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	8.499	3	0.037
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	16.574	3	<.001
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	6.795	3	0.079
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	15.838	3	0.001
Eu gosto da instituição onde trabalho:	15.529	3	0.001
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	3.523	3	0.318
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	5.528	3	0.137
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	5.688	3	0.128
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	4.866	3	0.182
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	3.958	3	0.266
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	9.615	3	0.022
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	2.823	3	0.420
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	1.996	3	0.573
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	2.581	3	0.461
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	3.989	3	0.263
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	1.623	3	0.654
Existe fiscalização do desempenho:	4.441	3	0.218
As normas para realização das tarefas são rígidas:	2.022	3	0.568
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	0.854	3	0.837
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	9.399	3	0.024

Tabela 30 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pela faixa etária

Questões	χ^2	gl	p
Tenho liberdade na execução das tarefas:	7.699	3	0.053
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	5.905	3	0.116
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	2.053	3	0.562
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	5.599	3	0.133
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	8.457	3	0.037
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	5.719	3	0.126
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	4.791	3	0.188
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	5.111	3	0.164
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	5.847	3	0.119
A temperatura ambiente é confortável:	1.545	3	0.672
Há confiança entre os colegas:	2.350	3	0.503
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	6.521	3	0.089
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	5.052	3	0.168
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	4.056	3	0.256
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	2.000	3	0.572
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	3.833	3	0.280
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	15.343	3	0.002

Fonte: Jamovi

Tabela 31 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo nível de escolaridade

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	10.462	3	0.015
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	4.286	3	0.232
O local de trabalho é confortável:	2.976	3	0.395
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	7.390	3	0.060
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	2.935	3	0.402
Há incentivos para o crescimento na carreira:	3.329	3	0.344
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	2.449	3	0.485
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	1.757	3	0.624
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	9.010	3	0.029
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	5.082	3	0.166
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	7.621	3	0.055
Eu gosto da instituição onde trabalho:	4.018	3	0.259
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	18.099	3	<.001
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	2.235	3	0.525
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	0.938	3	0.816
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	2.276	3	0.517
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	5.195	3	0.158
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	2.770	3	0.429
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	10.900	3	0.012
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	6.571	3	0.087
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	8.515	3	0.036
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	9.437	3	0.024
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	8.275	3	0.041
Existe fiscalização do desempenho:	19.775	3	<.001
As normas para realização das tarefas são rígidas:	5.381	3	0.146
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	8.452	3	0.038
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	0.849	3	0.838

Tabela 31 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo nível de escolaridade

Questões	χ^2	gl	p
Tenho liberdade na execução das tarefas:	6.631	3	0.085
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	3.881	3	0.275
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	10.479	3	0.015
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	11.638	3	0.009
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	1.660	3	0.646
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	5.810	3	0.121
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	1.134	3	0.769
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	2.023	3	0.568
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	3.442	3	0.328
A temperatura ambiente é confortável:	1.292	3	0.731
Há confiança entre os colegas:	13.478	3	0.004
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	12.514	3	0.006
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	24.901	3	<.001
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	5.407	3	0.144
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	4.940	3	0.176
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	4.875	3	0.181
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	5.584	3	0.134

Fonte: Jamovi

Tabela 32 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo tempo de serviço na UnB

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	1.5653	3	0.667
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	0.1809	3	0.981
O local de trabalho é confortável:	2.7442	3	0.433
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	3.1453	3	0.370
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	0.0722	3	0.995
Há incentivos para o crescimento na carreira:	2.8410	3	0.417
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	3.7657	3	0.288
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	0.6937	3	0.875
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	3.8721	3	0.276
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	8.5721	3	0.036
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	4.3848	3	0.223
Eu gosto da instituição onde trabalho:	5.8525	3	0.119
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	6.4370	3	0.092
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	3.5341	3	0.316
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	3.0995	3	0.377
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	2.9172	3	0.405
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	1.2744	3	0.735
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	4.3552	3	0.226
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	3.0243	3	0.388
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	5.3248	3	0.149
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	2.0883	3	0.554
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	2.0205	3	0.568
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	2.3148	3	0.510
Existe fiscalização do desempenho:	5.9061	3	0.116
As normas para realização das tarefas são rígidas:	4.8132	3	0.186
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	2.9091	3	0.406
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	0.2807	3	0.964

Tabela 32 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo tempo de serviço na UnB

Questões	χ^2	gl	p
Tenho liberdade na execução das tarefas:	1.9007	3	0.593
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	3.8899	3	0.274
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	0.4896	3	0.921
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	2.7867	3	0.426
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	3.1125	3	0.375
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	0.9000	3	0.825
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	2.3236	3	0.508
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	0.6932	3	0.875
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	5.3808	3	0.146
A temperatura ambiente é confortável:	0.9645	3	0.810
Há confiança entre os colegas:	4.7926	3	0.188
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	2.7221	3	0.436
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	4.2362	3	0.237
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	1.0734	3	0.783
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	0.4050	1	0.525
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	0.2812	1	0.596
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	6.6635	3	0.083

Fonte: Jamovi

Tabela 33 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo tempo de serviço no setor público

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	0.5585	3	0.906
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	0.3645	3	0.947
O local de trabalho é confortável:	2.7671	3	0.429
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	2.2835	3	0.516
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	0.0913	3	0.993
Há incentivos para o crescimento na carreira:	3.0163	3	0.389
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	3.8174	3	0.282
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	0.7527	3	0.861
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	3.7970	3	0.284
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	8.4267	3	0.038
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	4.3759	3	0.224
Eu gosto da instituição onde trabalho:	6.1280	3	0.106
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	7.2644	3	0.064
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	5.0132	3	0.171
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	4.8080	3	0.186
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	3.3519	3	0.340
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	1.3987	3	0.706
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	4.4535	3	0.216
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	2.0729	3	0.557
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	5.3316	3	0.149
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	2.1176	3	0.548
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	2.0551	3	0.561
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	2.6251	3	0.453
Existe fiscalização do desempenho:	5.4833	3	0.140
As normas para realização das tarefas são rígidas:	5.1387	3	0.162
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	2.7352	3	0.434
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	0.2783	3	0.964

Tabela 33 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo tempo de serviço no setor público

Questões	χ^2	gl	p
Tenho liberdade na execução das tarefas:	2.1965	3	0.533
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	4.0500	3	0.256
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	0.5493	3	0.908
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	2.9877	3	0.394
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	2.5942	3	0.459
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	0.4163	3	0.937
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	1.7526	3	0.625
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	0.6069	3	0.895
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	5.2422	3	0.155
A temperatura ambiente é confortável:	0.7231	3	0.868
Há confiança entre os colegas:	3.2828	3	0.350
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	2.5695	3	0.463
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	3.4965	3	0.321
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	0.7960	3	0.850
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	0.4050	1	0.525
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	0.2812	1	0.596
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	5.2473	3	0.155

Fonte: Jamovi

Tabela 34 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo cargo

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	9.0063	1	0.003
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	2.5192	1	0.112
O local de trabalho é confortável:	0.8134	1	0.367
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	2.8172	1	0.093
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	0.4949	1	0.482
Há incentivos para o crescimento na carreira:	0.4311	1	0.511
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	0.8890	1	0.346
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	0.1047	1	0.746
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	3.8446	1	0.050
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	0.6090	1	0.435
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	0.5230	1	0.470
Eu gosto da instituição onde trabalho:	0.0851	1	0.771
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	14.1193	1	<.001
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	0.1594	1	0.690
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	3.30e-5	1	0.995
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	0.8394	1	0.360
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	3.3311	1	0.068
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	1.1025	1	0.294
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	11.2064	1	<.001
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	7.9275	1	0.005
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	9.2295	1	0.002
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	10.1183	1	0.001
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	6.0744	1	0.014
Existe fiscalização do desempenho:	15.4362	1	<.001
As normas para realização das tarefas são rígidas:	0.5128	1	0.474
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	6.9196	1	0.009
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	0.0264	1	0.871

Tabela 34 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pelo cargo

Questões	χ^2	gl	p
Tenho liberdade na execução das tarefas:	0.3954	1	0.529
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	2.5065	1	0.113
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	2.7069	1	0.100
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	11.2130	1	<.001
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	0.0517	1	0.820
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	1.7212	1	0.190
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	0.2779	1	0.598
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	0.5809	1	0.446
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	1.7007	1	0.192
A temperatura ambiente é confortável:	0.2133	1	0.644
Há confiança entre os colegas:	9.3061	1	0.002
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	8.5596	1	0.003
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	24.6170	1	<.001
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	0.7558	1	0.385
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	0.2880	1	0.592
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	1.8000	1	0.180
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	3.6871	1	0.055

Fonte: Jamovi

Tabela 35 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pela ocupação de função de gestor

Questões	χ^2	gl	p
Os instrumentos de trabalho (sistemas, programas, softwares, etc) são suficientes para realizar as tarefas:	0.01778	1	0.894
O material de consumo (computador, mesa, cadeira, etc) é suficiente:	4.68557	1	0.030
O local de trabalho é confortável:	1.13607	1	0.286
A universidade oferece oportunidade de crescimento profissional:	0.39080	1	0.532
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na universidade:	1.09841	1	0.295
Há incentivos para o crescimento na carreira:	0.76944	1	0.380
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo:	3.33364	1	0.068
Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho:	7.49441	1	0.006
Na universidade, as atividades que realizo são fontes de prazer:	9.35930	1	0.002
O tempo de trabalho que passo na universidade me faz feliz:	7.23448	1	0.007
Sinto que o meu trabalho me faz bem:	7.73438	1	0.005
Eu gosto da instituição onde trabalho:	6.99044	1	0.008
A convivência no ambiente de trabalho na universidade é harmoniosa:	3.47068	1	0.062
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva:	5.78919	1	0.016
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva:	5.94976	1	0.015
Nesta universidade, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido:	19.29567	1	<.001
Nesta universidade, minha dedicação ao trabalho é reconhecida:	14.00970	1	<.001
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho:	0.00816	1	0.928
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas:	11.79444	1	<.001
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas:	0.24145	1	0.623
Posso realizar meu trabalho sem pressão:	0.02790	1	0.867
Na universidade, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo:	1.63739	1	0.201
Na universidade, existe forte cobrança por resultados:	3.17947	1	0.075
Existe fiscalização do desempenho:	3.11511	1	0.078
As normas para realização das tarefas são rígidas:	0.08077	1	0.776
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas:	1.74286	1	0.187
Nesta universidade, tenho livre acesso às chefias superiores:	3.91684	1	0.048

Tabela 35 – Análise de Kruskal-Wallis agrupada pela ocupação de função de gestor

Questões	χ^2	gl	p
Tenho liberdade na execução das tarefas:	2.71731	1	0.099
Meu conhecimento acadêmico foi aproveitado pela instituição:	5.48662	1	0.019
Possuo equilíbrio de tempo entre vida pessoal e vida profissional:	2.02243	1	0.155
Meu trabalho interfere na minha vida pessoal:	0.86778	1	0.352
Possuo bem-estar psicológico no trabalho:	10.68485	1	0.001
Convivo com fatores estressores (medo, angústia, ansiedade, etc) no ambiente de trabalho:	1.66805	1	0.197
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas:	2.01040	1	0.156
O espaço físico para executar o meu trabalho é satisfatório:	1.03276	1	0.310
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades:	1.31900	1	0.251
A temperatura ambiente é confortável:	3.78007	1	0.052
Há confiança entre os colegas:	2.22901	1	0.135
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas:	1.66118	1	0.197
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar:	2.73e-4	1	0.987
É comum o conflito no ambiente de trabalho:	2.10652	1	0.147
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar:	.	.	.
Nesta universidade, recebo incentivos de minha chefia:	.	.	.
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho:	.	.	.

Fonte: Jamovi