



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



**JOSIAS SOARES DE SOUZA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA DE DOCENTES  
DO CURSO DE ODONTOLOGIA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

**VITÓRIA-ES  
2020**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



**JOSIAS SOARES DE SOUZA**

## **CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA DE DOCENTES DO CURSO DE ODONTOLOGIA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, como um dos requisitos finais para obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública.

**VITÓRIA-ES  
2020**

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

---

S719c Souza, Josias Soares de, 1978-  
Clima organizacional e qualidade de vida de docentes do curso de odontologia de uma universidade pública. / Josias Soares de Souza. - 2020.  
117 f. : il.

Orientador: Bruno Henrique Fiorin.  
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Qualidade de vida. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Clima organizacional. 4. Administração pública. I. Henrique Fiorin, Bruno. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 35

---



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



**JOSIAS SOARES DE SOUZA**

## **CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA DE DOCENTES DO CURSO DE ODONTOLOGIA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovado em 10 de novembro de 2020.

### **COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin**  
Orientador - PPGGP/UFES

---

**Prof.ª Dr.ª Taciana de Lemos Dias**  
Membro Interno - PPGGP/UFES

---

**Prof. Dr. Marcos Vinícius Ferreira dos Santos**  
Membro Externo - UFES

**A minha esposa, aos meus familiares e a todos que me incentivaram nesta caminhada.**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por me animar em vários momentos em que pensei desistir ao longo deste processo, colocando pessoas especiais em minha vida.

À minha amada esposa, Andréa, que sempre esteve ao meu lado. Obrigado por suportar o meu mau humor e as minhas reclamações.

À minha família, por todo apoio, especialmente aos meus pais, aos quais eu devo a vida e todas as oportunidades que nela tive e que espero um dia poder retribuir.

Ao meu orientador, professor Dr. Bruno Henrique Fiorin, por ter aceitado me orientar no momento em que eu já pensava em desistir, obrigado pela dedicação, paciência, competência, pelo respeito e, principalmente, pelas palavras de motivação. Sou eternamente grato.

Aos professores Dr. Marcos Vinícius Ferreira dos Santos e Dra. Taciana de Lemos Dias, pela honrosa presença na banca de defesa e pelas brilhantes considerações que contribuíram para conclusão deste trabalho.

A minha amiga Raquel, secretária do Departamento de Prótese, pela ajuda com a coleta dos dados e pelo incentivo ao longo desta caminhada.

A todos os docentes do Departamento de Clínica Odontológica e do Departamento de Prótese Dentária, que dedicarem um tempo para o preenchimento dos questionários, em especial aos professores Alfredo Carlos Feitosa, Maria Helena Miotto e Tânia Velloso, por me incentivarem à pesquisa e pela preciosa ajuda com a coleta de dados.

Aos meus colegas de turma, por tornarem esta jornada menos difícil e compartilharem comigo tantos momentos de descobertas e aprendizado, especialmente aos queridos: Kênia, Lúcio Mauro, Thamires e Thiago.

À Universidade Federal do Espírito Santo, especialmente aos que compõem o Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, pela oportunidade de qualificação profissional.

“Não podemos querer que as coisas mudem, se sempre fazemos o mesmo. A crise é a melhor bênção que pode ocorrer com as pessoas e países, porque a crise traz progressos. A criatividade nasce da angústia, como o dia nasce da noite escura. É na crise que nascem as invenções, os descobrimentos e as grandes estratégias. Quem supera a crise, supera a si mesmo sem ficar ‘superado’. Quem atribui à crise seus fracassos e penúrias, violenta seu próprio talento e respeita mais os problemas do que as soluções. A verdadeira crise é a crise da incompetência... Sem crise não há desafios; sem desafios, a vida é uma rotina, uma lenta agonia. Sem crise não há mérito. É na crise que se aflora o melhor de cada um...”

(Albert Einstein)

## RESUMO

SOUZA, Josias Soares de. **Clima organizacional e qualidade de vida de docentes do curso de odontologia de uma universidade pública**. 2020. 117 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2020.

**Introdução:** As constantes transformações no mercado de trabalho exigem que as organizações busquem o aperfeiçoamento da produção. Por meio da busca, as organizações perceberam que deveriam priorizar os trabalhadores, pois conhecimentos e habilidades demonstraram ser o grande diferencial das organizações, tornando-se fundamental conhecer o grau de satisfação destes colaboradores, o que envolve fatores como satisfação pessoal, possibilidade de crescimento profissional, reconhecimento, bom salário, benefícios e ambiente de trabalho harmônico, o que de forma genérica e ampla define a qualidade de vida no trabalho. Pode-se afirmar que o clima organizacional influencia a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), uma vez que o clima organizacional nada mais é do que o indicador do nível de satisfação (ou insatisfação) experimentado pelos colaboradores no trabalho. O **problema** é que as mudanças na estrutura dos processos produtivos das organizações geraram impactos negativos na saúde e segurança no trabalho de colaboradores, aspectos como desgaste físico e mental, baixa autoestima e insatisfação passaram a fazer parte do cotidiano do trabalhador. Estes podem ser os motivos para o aumento do absenteísmo, afastamento temporário e definitivo destes colaboradores, fazendo com que as organizações repensassem a relação estabelecida com os colaboradores. Assim, as práticas mecanicistas deram lugar a uma visão humanística, considerando o ser humano em totalidade. Estas mudanças também são impostas às Instituições de Ensino Superior (IES), dentro destas instituições o ambiente universitário é visto como cenário altamente desgastante para o docente, tornando-se imprescindível conhecer a percepção destes, quanto à QVT e ao clima organizacional. Por meio destas percepções, os gestores poderão tomar decisões mais assertivas no propósito de criar ambiente saudável e estimulante. O **objetivo principal** foi avaliar a correlação do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES, identificando os níveis de satisfação e motivação em relação à percepção dessas variáveis. Em termos teóricos, a pesquisa traz exposição dos principais conceitos e particularidades utilizados para o desenvolvimento do estudo. Quanto aos **métodos e procedimentos**, tratou-se de estudo observacional, descritivo, de abordagem quantitativa, desenvolvido por meio de pesquisa *survey*. Esta pesquisa foi desenvolvida na UFES, sendo a população composta pelos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária, do Centro de Ciências da Saúde. Participaram deste estudo 44 docentes, o instrumento para coleta dos dados foi organizado por meio de questionários, usando-se de formulário eletrônico, visando conhecer o perfil sociodemográfico, analisar a QVT e o clima organizacional na perspectiva dos docentes. Os dados foram submetidos às técnicas estatísticas descritivas e inferências para analisar e identificar possíveis correlações entre as variáveis da pesquisa. Para avaliação das correlações entre clima organizacional e QVT, aplicou-se a correlação de Pearson. Adotou-se como nível de significância 5%, também, realizou-se o teste de normalidade da amostra, optando-se por avaliações paramétricas. Os **resultados** revelaram que a maioria dos participantes eram mulheres, com idades acima de 46 anos, com alto nível de escolaridade e experiência na instituição. De forma geral, os participantes demonstraram satisfação média positiva com o clima organizacional e a QVT; a correlação entre QVT e clima organizacional foi forte e positiva; e que esta correlação foi dada pela semelhança de construtos e domínios. Dentro dos domínios da QVT, o destaque positivo foi “Uso das Capacidades” e o negativo, “Condições de Trabalho”, já dentro dos domínios de clima organizacional, os destaques positivos foram “Relacionamento Interpessoal” e “Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias”, e o destaque negativo foi “Organização e Ambiente de Trabalho”. A partir dos resultados, como **produto técnico/tecnológico**, elaborou-se relatório gerencial sobre a QVT e o clima organizacional dos docentes. Mediante este relatório, os gestores poderão elaborar estratégias para melhorias do ambiente organizacional, diminuindo as incertezas nas tomadas de decisões. A pesquisa foi desenvolvida dentro da Linha de Pesquisa 2, intitulada “Tecnologia, inovação e operações no setor público”, e encontra-se inserida no Projeto Estruturante 3, intitulado “Ações e programas finalísticos e de apoio/suporte ao governo”.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho; Clima Organizacional; Docente; Gestão Pública.



## ABSTRACT

SOUZA, Josias Soares de. **Organizational climate and quality of life of professors in the dentistry course at a public university**. 2020. 117 f. Dissertation (Professional Master in Public Management) - Federal University of Espírito Santo, Vitória, 2020.

**Introduction:** The constant changes in the labor market demand that organizations seek to improve their production. Through this search, organizations realized that they should prioritize their workers, as their knowledge and skills proved to be the great differential of organizations, making it essential to know the degree of satisfaction of these employees, which involves several factors such as: personal satisfaction, possibility of professional growth, recognition, good salary, benefits and a harmonious work environment, which generically and broadly defines quality of life at work (QLW). It can be said that the organizational climate influences the quality of life at work, since the organizational climate is nothing more than an indicator of the level of satisfaction (or dissatisfaction) experienced by employees at work. The **problem** is that, the changes in the structure of the productive processes of the organizations generated negative impacts on the health and safety in the work of their collaborators, aspects such as physical and mental exhaustion, low self-esteem and dissatisfaction became part of the worker's daily life. These may be the reasons for the increased absenteeism, temporary and permanent removal of these employees, causing organizations to rethink their relationship with employees. Thus, mechanistic practices gave way to a humanistic view, considering the human being in its entirety. These changes are also imposed on Higher Education Institutions, within these institutions the university environment is seen as a highly stressful scenario for the teacher, making it essential to know their perception, regarding Quality of life in work and the organizational climate, through these perceptions managers will be able to make more assertive decisions in order to create a healthy and stimulating environment. The **main objective** was to evaluate the correlation of the organizational climate and quality of life at work of professors from the Departments of Dental Clinic and Dental Prosthesis of the Dentistry course at UFES, identifying the levels of satisfaction and motivation in relation to the perception of these variables. In theoretical terms, the research brings an exposition of the main concepts and particularities used for the development of the study. As for the **methods and procedures**, it was an observational, descriptive study with a quantitative approach, developed through a survey research. This research was developed at UFES, and the population was composed of professors from the Departments of Dental Clinic and Dental Prosthesis of the Health Sciences Center. 44 teachers participated in this study and the instrument for data collection was organized through questionnaires, using an electronic form, aiming at knowing the sociodemographic profile, analyzing QLW and the organizational climate from the perspective of the teachers. The data were submitted to descriptive statistical techniques and inferences to analyze and identify possible correlations between the research variables. Pearson's correlation was used to assess the correlations between organizational climate and QLW. It was adopted a significance level of 5%, the sample normality test was also performed, opting for parametric evaluations. The **results** revealed that the majority of the participants were women, aged over 46 years, with a high level of schooling and experience in the institution. In general, the participants showed positive average satisfaction with the organizational climate and QWL; the correlation between QLW and organizational climate is strong and positive; and that this correlation is given by the similarity of their constructs and domains. Within the domains of QLW, the positive highlight was "Use of Capabilities" and the negative one "Working Conditions", already within the organizational climate domains, the positive highlights were "Interpersonal Relationship" and "Political-Administrative Succession and Behavior of Heads", and the negative highlight was "Organization and Work Environment". Based on the results, as a **technical / technological product**, a managerial report on the QWL and the organizational climate of the professors was prepared. Through this report, managers will be able to develop strategies for improving the organizational environment, reducing the uncertainties in decision making. The research was developed within the Research Line 2 entitled "Technology, innovation and operations in the public sector", and is part of the Structuring Project 3, entitled: "Actions and final programs and government support / support".

**Keywords:** Quality of Life; Quality of Life at Work; Climate Organizational; Faculty, Public Management.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais conceitos da Teoria Contingencial.....	26
Quadro 2 - Diferenças entre as teorias da administração .....	28
Quadro 3 - Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho.....	32
Quadro 4 - Síntese dos artigos selecionados pela revisão integrativa.....	39

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização dos docentes. ....	53
Tabela 2 – Caracterização da QVT por domínio. ....	54
Tabela 3 – Caracterização da QVT pergunta aberta. ....	56
Tabela 4 – Média dos domínios de QVT. ....	57
Tabela 5 – Correlação entre as médias de QVT. ....	57
Tabela 6 – Caracterização do Clima Organizacional. ....	59
Tabela 7 – Média dos domínios de Clima Organizacional. ....	62
Tabela 8 – Correlação entre as médias do Clima Organizacional. ....	63
Tabela 9 – Correlação entre as médias do QVT e do Clima Organizacional. ....	64

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Diretrizes da QVT.....	34
-----------------------------------	----

## LISTA DE SIGLAS

BVS - Biblioteca Virtual em Saúde  
CAPS - Centros de Atenção Psicossocial  
CCS - Centro de Ciências da Saúde  
CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos  
CEUA - Comissão de Ética no Uso de Animais  
ECE - Escala de Clima na Equipe  
EIPST - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho  
ER - Escala de Resiliência  
HMML - Hospital da Mulher Mãe Luzia  
HUCAN - Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes  
IBACO - Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional  
IES - Instituições de Ensino Superior  
IMPACTO-BR - Escala de Avaliação da Sobrecarga dos Profissionais em Serviços de Saúde Mental  
ITRA - Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento  
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional  
MEC - Ministério da Educação  
OMS - Organização Mundial da Saúde  
PIE - Práticas de Integração Externa  
PPR – Práticas de Promoção do Relacionamento Interpessoal  
PRT - Práticas de Recompensa e Treinamento  
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho  
SATIS-BR - Escala de Avaliação da Satisfação de Profissionais em Serviços de Saúde Mental  
TGA - Teorias Gerais da Administração  
TRT – Tribunal Superior do Trabalho  
UFES - Universidade Federal do Espírito Santo  
USF - Unidades de Saúde da Família  
VBE - Valores Associados à Satisfação e Bem-Estar dos Empregados  
VPC - Valores de Profissionalismo Cooperativo  
VPI - Valores de Profissionalismo Competitivo e Individualista  
VRH - Valores de Rigidez na Estrutura Hierárquica

## SUMÁRIO

<b>1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....</b>	<b>16</b>
1.1 TEMPORALIDADES .....	16
1.2 O TEMA .....	17
1.3 O CONTEXTO E O PROBLEMA.....	19
1.4 OBJETIVOS .....	21
1.5 PRODUTO TÉCNICO OBTIDO.....	21
1.6 DELIMITAÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	22
<b>2 APORTE TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.1 TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO .....	24
<b>2.1.1 Visão Geral da TGA.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.2 Teoria das Relações Humanas.....</b>	<b>27</b>
2.2 ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS.....	28
2.3 AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO .....	29
2.4 QUALIDADE DE VIDA .....	31
<b>2.4.1 O que é Qualidade de Vida? .....</b>	<b>31</b>
<b>2.4.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....</b>	<b>31</b>
<b>2.4.3 Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes .....</b>	<b>34</b>
2.5 CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO .....	35
<b>3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS .....</b>	<b>48</b>
3.1 ABORDAGEM E TIPOS DE PESQUISA.....	48
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	48
3.3 PROCEDIMENTO E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	49
3.4 FORMA DE TRATAMENTO DOS DADOS .....	50
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	51
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....</b>	<b>52</b>
4.1 RESULTADOS .....	52
4.2 DISCUSSÃO .....	65
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>80</b>
5.1 RESGATANDO OS OBJETIVOS .....	80
5.2 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA REALIZADA .....	81
5.3 PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO .....	82
5.4 ADERÊNCIA .....	82
5.5 IMPACTO.....	82
5.6 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO .....	83
5.7 REPLICABILIDADE.....	83
5.8 ASPECTOS INOVADORES.....	83

5.9 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS .....	84
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>96</b>
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) ..	96
APÊNDICE B – CARTAS DE ANUÊNCIA.....	98
APÊNDICE C – TERMO DE ENTREGA DO PRODUTO TÉCNICO .....	100
APÊNDICE D – ATESTADO DE RECEBIMENTO/EXECUÇÃO DE PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO.....	103
<b>ANEXOS .....</b>	<b>105</b>
ANEXO A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	105
ANEXO B – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP .....	114

## **1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

### **1.1 TEMPORALIDADES**

Meu caminho acadêmico se iniciou há 17 anos, após o término do ensino médio (antigo segundo grau), em que, em 1996, obtive o título de Técnico em Contabilidade, após esta etapa, busquei duas formações técnicas e somente em 2013, comecei minha graduação, tornando-me Bacharel em Ciências Contábeis, em 2017. Neste mesmo ano, concluí uma Pós-graduação em Auditoria e Perícia Contábil.

Já o meu caminho profissional começou muito cedo, aos 15 anos tive o meu primeiro emprego com a carteira profissional assinada. De 1993 a 2015, tive os mais variados empregos, desde arrematador de roupas (primeiro emprego) até o cargo de auxiliar administrativo (último). Em 2015, buscando estabilidade profissional e incentivado pela minha esposa, prestei concurso público para o cargo de assistente em administração na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), sendo nomeado em julho de 2015 e desde a minha posse, agosto de 2015, sou secretário do Departamento de Clínica Odontológica do Centro de Ciências da Saúde (CCS).

Em 2018, ingressei no mestrado do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da UFES e ao formalizar a minha orientação, o meu orientador, Professor Doutor Bruno Henrique Fiorin, já realizava pesquisa sobre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho com outro mestrando do programa e entendeu que esta pesquisa poderia ser aplicada nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária, do Centro de Ciências da Saúde (CCS).

Assim, o tema foi levado aos docentes dos departamentos, em reuniões, os quais prontamente abraçaram a ideia, havendo grande apoio das chefias, que ficaram interessadas em receber estes dados. Logo após, verificou-se que este tipo de pesquisa nunca havia sido realizado no Curso Odontologia da UFES, surgindo, assim, demanda dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do CCS.

A presente pesquisa foi desenvolvida com intuito de conhecer e fornecer informações do ambiente laboral, dos níveis de satisfação e motivação dos docentes, já que estes fatores afetam diretamente os colegas de trabalho, alunos e, conseqüentemente, a comunidade.



## 1.2 O TEMA

As constantes transformações no mundo atual, que são cada vez mais rápidas, deixam o mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo. Para que sobrevivam e prosperem neste mercado, as organizações precisam ser altamente competitivas, assim, tornou-se constante a busca por aperfeiçoamento produtivo. Por meio desta busca, as organizações perceberam que a prioridade não deveria ser apenas o desenvolvimento de produtos e comercialização de serviços, mas também os trabalhadores, percebendo, assim, que as pessoas são recursos valiosos no concorrido mercado de trabalho, pois, mediante conhecimentos e habilidades, tornam-se o grande diferencial das organizações (CARMINATTI, 2017).

As organizações, incluindo as públicas, perceberam que para terem sucesso no segmento, é importante que estejam atentas aos colaboradores, pensar e se preocupar com os colaboradores é primeiramente pensar na sustentabilidade e permanência da organização. É preciso conhecer o grau de satisfação pessoal e alinhá-la às necessidades da organização, o que envolve vários fatores, como satisfação do colaborador quanto às atividades, possibilidade de crescer profissionalmente, ser reconhecido, bom salário, benefícios e ambiente de trabalho harmônico, o que de forma genérica e ampla define a Qualidade de Vida no Trabalho (CHIAVENATO, 2014a).

Embora o tema qualidade de vida no trabalho possa parecer recente, o ser humano, desde os primórdios da antiguidade, tem se preocupado com o bem-estar no trabalho. Euclides de Alexandria (300 a.C.), por intermédio dos princípios da geometria, melhorou o método de trabalho de agricultores, em 287 a.C., a formulação da Lei das Alavancas de Arquimedes reduziu o desgaste físico dos trabalhadores. No século XX, devido às sucessivas manifestações da classe trabalhadora, vários estudiosos começaram a pesquisar sobre as condições de trabalho. Na Inglaterra, na década de 1950, surgiram os primeiros registros de teorias associadas à produtividade, à satisfação, ao bem-estar e ao bom desenvolvimento do trabalhador, surgindo, também, nesta década, a denominação qualidade de vida no trabalho. No Brasil, a qualidade de vida no trabalho obteve destaque a partir de 1970, embora, somente a partir de 1980, surgiram os primeiros registros de pesquisas que objetivavam a construção de um modelo adaptado às realidades brasileiras (RODRIGUES, 2016).

Em relação ao conceito de qualidade de vida no trabalho, entende-se como:

Uma forma de pensamento envolvendo organização, trabalho e pessoas, onde o bem-estar geral, a satisfação e a saúde dos servidores são os principais aspectos a serem alcançados e desenvolvidos para melhorar o desempenho das atividades (ANTLOGA *et al.*, 2013, p.19).

Para mensurar o nível de qualidade de vida no trabalho, é utilizada a pesquisa de clima organizacional, trata-se de ferramenta objetiva e segura que busca problemas legítimos na gestão de Recursos Humanos, cujo principal objetivo é mostrar as lideranças organizacionais, os níveis de motivação e a satisfação dos colaboradores. A análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionados pela pesquisa acerca do clima, são instrumentos valiosos que determinam o sucesso de programas voltados para melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas (LUZ *et al.*, 2007; BISPO, 2006).

Assim, pode-se afirmar que o clima organizacional influencia a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores, uma vez que o “clima organizacional nada mais é do que o indicador do nível de satisfação (ou insatisfação) experimentado pelos empregados no trabalho” (BERGAMINI; CODA, 1997, p. 98).

Em relação ao conceito de clima organizacional, não há consenso entre os pesquisadores, já que é um construto polissêmico e abrangente (MENEZES, 2009). Entretanto, dentre os diversos conceitos, infere-se que o clima organizacional reflete o ânimo ou nível de satisfação dos funcionários e, também, a atmosfera psicológica que envolve a relação entre a organização e os respectivos colaboradores, em determinado momento (LUZ, 2003).

Nas organizações públicas, a promoção da QVT gera benefícios, como bem-estar para os servidores e satisfação dos usuários cidadãos, aumentando, assim, a eficiência dos serviços prestados pelos órgãos públicos. Apesar da QVT nas organizações públicas receber maior atenção nos últimos anos, existe fragilidade no ambiente laboral, pois as tensões originadas nele tendem a ser resolvidas sem a devida identificação das causas, surgindo, deste modo, divergências entre as tensões existentes e as práticas que os gestores públicos utilizam para resolvê-las. Assim, os estudos sobre o tema QVT nas organizações necessitam de ampliação, pois somente assim surgirão novos conhecimentos teóricos, que possibilitarão a formulação de programas e políticas afins (ALFENAS, 2013).

### 1.3 O CONTEXTO E O PROBLEMA

A incorporação de novas tecnologias exige mudanças na estrutura dos processos produtivos, que foram absorvidas pelo mercado produtivo. Entretanto, estas mudanças geram impactos negativos na saúde e segurança no trabalho dos colaboradores, aspectos como desgaste físico e mental, baixa autoestima e insatisfação passam a fazer parte do cotidiano do trabalhador (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Esses impactos negativos na saúde do trabalhador podem ser as causas do aumento do nível de estresse e esgotamento dentro das organizações, tornando o ambiente laboral extremamente nocivo, atraindo outras doenças físicas e psicológicas ao trabalhador. Em consequência disso, pode-se perceber aumento do absenteísmo e até mesmo o afastamento temporário ou definitivo dos colaboradores de suas atividades (SILVA; FARIA, 2018).

A saúde física e mental dos colaboradores passou a ser preocupação constante das organizações, pois está diretamente ligada ao desempenho organizacional. Esta preocupação com a saúde dos colaboradores fez com que o ambiente de trabalho sofresse modificações, conceitos e práticas mecanicistas que enxergava o trabalhador como uma peça ou engrenagem do processo, em que a preocupação maior era com o aumento da produtividade e qualidade dos produtos, deu lugar a uma visão humanística, considerando o ser humano em totalidade (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

O trabalhador passou ser visto como um indivíduo, e como tal possui necessidades e desejos que devem ser considerados e analisados, pois afetam comportamento e desempenho na organização. Os aspectos relativos à saúde física e mental do trabalhador impactam diretamente a produtividade, influenciando, assim, os resultados organizacionais (SANTOS; RIGUETTI, 2011; AMORIM, 2010).

Os novos desafios gerados pelas transformações organizacionais, também, são impostos às Instituições de Ensino Superior (IES), consideradas as mais complexas, em termos de estrutura e funcionamento, devido à diversidade funcional, produção, difusão e transmissão de conhecimento e, também, por conter os próprios objetivos, estruturas e sistemas hierárquicos. Nessas instituições, estão as Universidades Públicas Federais Brasileiras, constituídas sob a forma de autarquia ou

fundação pública, vinculadas ao Ministério da Educação (BRITO, 2000). A Lei nº 9.394/1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), art. 52, define as universidades como “instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano” (BRASIL, 1996).

O ambiente universitário é visto como um cenário altamente desgastante para os servidores, em especial o docente, e isso está associado a vários fatores, como exigência à alta produtividade científica, atualização através da participação em congressos/bancas, elevadas jornadas de trabalho, estruturas precárias, carência de equipamentos e material didático, entre outras. As demandas do trabalho são tantas, que o docente usa grande parte ou todo o tempo livre para dar conta delas, tempo que normalmente seria usado para lazer, descanso e convívio pessoal, acaba sendo usado para o trabalho, impactando negativamente a qualidade de vida, tornando, assim, a função propensa a doenças físicas e psicológicas. Todas estas características influenciam a qualidade de vida (ARAÚJO et al., 2019; SANCHEZ et al., 2019; CURY JUNIOR, 2010).

Assim, avaliar as percepções dos docentes quanto à QVT e ao clima organizacional é fundamental, para que, através destas informações, os gestores possam tomar decisões mais assertivas no propósito de criar ambiente saudável e estimulante, favorecendo, assim, o equilíbrio psicossocial destes profissionais. Embora a importância de compreender os aspectos que influenciam positiva e negativamente a vida do docente seja latente, pouco é refletido sobre a QVT desses profissionais que são responsáveis pela formação de trabalhadores de diferentes áreas do conhecimento (ARAÚJO et al., 2019; GOMES et al., 2017).

Além disso, os pesquisadores não encontraram nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES pesquisa referente ao tema, sendo demanda também apoiada pelas Chefias dos Departamentos, diante disto, surgiu a pergunta norteadora do estudo: como é percebida a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional pelos docentes lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES?

## 1.4 OBJETIVOS

A presente dissertação teve como objetivo geral:

Investigar a associação entre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES.

Para alcançar o objetivo geral, elencaram-se os seguintes objetivos específicos:

- Traçar o perfil sociodemográfico dos docentes;
- Descrever os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho dos docentes;
- Avaliar o clima organizacional;
- Elaborar relatório gerencial relacionado ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho para os gestores dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária.

Como produto técnico/tecnológico (APÊNDICE C), será entregue um relatório gerencial com a descrição do diagnóstico situacional sobre QVT e clima organizacional dos docentes lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES. O produto se encaixa na Linha de Pesquisa 2, intitulada “Tecnologia, inovação e operações no setor público”, e encontra-se inserido no Projeto Estruturante 3, intitulado “Ações e programas finalísticos e de apoio/suporte ao governo”.

O relatório gerencial foi desenvolvido com objetivo de fornecer diagnóstico situacional, sendo possível conhecer as características dos participantes, bem com as percepções destes sobre a QVT e o clima organizacional. O conhecimento destas percepções é fundamental para os gestores, pois possibilita a criação de estratégias de intervenção, que poderão ser usadas para melhoria do ambiente organizacional, diminuindo as incertezas nas tomadas de decisões.

## 1.5 PRODUTO TÉCNICO OBTIDO

Por meio do levantamento de dados propostos e da aplicação do questionário de qualidade de vida no trabalho e clima organizacional, foi possível elencar o perfil dos docentes dos departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Com

estes dados, confeccionou-se relatório gerencial no que tange aos fatores que interferem na qualidade de vida e no clima organizacional destes docentes, conforme demanda solicitada pelas chefias dos departamentos, como possibilidade de projeto de Mestrado Profissional.

## 1.6 DELIMITAÇÃO E JUSTIFICATIVA

O tema proposto para este estudo – QVT e clima organizacional – limita-se a uma instituição de ensino superior, mais especificamente, os docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária dessa instituição.

A escolha do presente tema como objeto de estudo se deu pela importância de avaliar o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho em organizações públicas, uma vez que tais fatores estão associados diretamente ao desempenho e desenvolvimento das atividades dos colaboradores e, conseqüentemente, da produtividade destes.

A profissão docente é vista pela Organização Internacional do Trabalho (1984) como uma das mais estressantes, isto se deve a fatores como: instalações precárias, carência de material didático, excesso de funções administrativas, remuneração insuficiente, ausência de reconhecimento, desvalorização profissional, entre outras. Dentro do ambiente universitário ainda se somam outros fatores, como exigência à alta produtividade científica, atualização mediante a participação em congressos/bancas, elevadas jornadas de trabalho, entre outras (SANCHEZ et al., 2019; GOMES et al., 2017). As demandas do trabalho são tantas que para realizá-las, o docente usa grande parte ou todo o tempo livre que possui, prejudicando o tempo que normalmente seria usado para lazer, descanso e convívio pessoal, o que impacta negativamente a qualidade de vida (CURY JÚNIOR, 2010).

A preocupação com a QVT e o clima organizacional dos docentes de ensino superior, cujas atividades exigem dedicação, paciência, assiduidade, responsabilidade, esmero e atualização constante, justificou a realização deste estudo, que se propôs a realizar pesquisa sobre a associação entre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES. Ao analisar essa correlação, foi possível conhecer as percepções destes sujeitos, o que é fundamental para criação de estratégias e intervenções no ambiente de trabalho,

diminuindo, assim, as incertezas nas tomadas de decisões. Destaca-se que não há conhecimento dos pesquisadores sobre realização de estudo deste tipo nos locais investigados.

## 2 APORTE TEÓRICO

### 2.1 TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

As Teorias Gerais da Administração (TGA) estão inseridas na área do conhecimento humano que organiza a administração, que atualmente revela-se repleta de conhecimentos e desafios. Cada organização tem uma missão, seus dirigentes e pessoal, seu negócio, sua ideologia, seu mercado, seus problemas internos e externos, sua situação financeira, seus recursos, sua tecnologia, política de negócios etc. (CHIAVENATO, 2020).

A sociedade é composta por organizações e todas as atividades estão direcionadas para produção de bens/produtos ou prestação de serviços especializados. Tais produtos ou serviços devem ser planejados, dirigidos, coordenados e controlados nas organizações. “As organizações assumiram importância sem precedentes na sociedade e na vida das pessoas. A sociedade moderna é uma sociedade organizacional” (MAXIMIANO, 2008, p.5-6).

As atividades das organizações são coordenadas de forma racional pela administração (CHIAVENATO, 2020). Com a administração, é possível controlar os recursos humanos e materiais, como os recursos financeiros, mercadológicos, tecnológicos e demais. O século XXI trouxe mudanças tecnológicas, sociais, econômica que permitiram novo conceito de administração.

Em relação aos objetivos da administração, observa-se que:

Tem como objetivo aplicar suas funções à empresa para, através de recursos materiais e humanos, concretizar os processos executados em todas as suas áreas, considerando seu ambiente interno e o ambiente externo que a envolve. O administrador, de dentro da empresa, analisa os elementos que compõem o ambiente externo, para poder adaptar o ambiente interno de sua empresa a esse ambiente externo e, com isso, poder traçar um caminho de sucesso para a empresa (GULLO, 2016, p. 14). Como uma ciência social, que reúne teorias e técnicas para a gestão de recursos humanos, naturais, financeiros e informacionais, tem por objetivo gerar riquezas e promover o desenvolvimento econômico e de bem-estar da sociedade (ODA; MARQUES, 2012, p. 7).

Segundo Djalma (2012), o estudo da administração deve seguir quatro premissas:

- Amparar a fundação e a continuidade das organizações;
- Após ser aplicada, deverá sustentar por otimizar o uso equilibrado da teoria e prática administrativa;



- A eficácia da administração se relaciona diretamente ao modelo de atuação e ao nível de conhecimento em administração dos empregados e executivos da empresa;
- A correta administração se baseia e sustenta-se diante das metodologias e técnicas administrativas.

Djalma (2012) ainda aponta como princípios da administração:

- Ter aplicação e amplitude de caráter universal;
- Ter ciência que a administração deverá ser ferramenta que deverá passar por constante evolução;
- Deter de fortes abordagens de condicionalidade no tratamento dos assuntos administrativos;
- Considerar a organização de forma sistêmica;
- Identificar que o foco da administração deve ser os colaboradores internos da organização e/ou que interagem com eles indiretamente.

Dessa maneira, a administração tem o papel de alinhar e conduzir as organizações ao sucesso almejado em suas ações (CHIAVENATO, 2014b). Assim, a administração se torna essencial para sobrevivência e êxito das organizações, sendo elas públicas ou privadas, sem tal ferramenta, não seria possível para as organizações prosperarem.

### **2.1.1 Visão Geral da TGA**

A TGA teve início através dos estudos de Taylor (fim do século XIX), sendo este movimento caracterizado como Administração Científica, tendo como foco a racionalização do trabalho a nível operacional, além de planejamento, preparo, controle e execução. Essa interpretação ocorreu mediante vários elementos, como estudo da fadiga humana; desenho de cargos e tarefas; condições ambientais de trabalho e demais. Para Taylor, os princípios da Administração Científica foram uma revolução na maneira de encarar o trabalho e as responsabilidades em relação à organização e aos colegas de trabalho (MAXIMIANO, 2008).

À medida que a gestão empresarial apresentava problemas, fez-se necessária a criação de várias Teorias Administrativas, com objetivo de atender às necessidades mais importantes. Assim, à medida que foram surgindo novas teorias, os conceitos e significados da administração se tornaram variados.

Dessa maneira, abordam-se os principais conceitos, conforme seguem:

- Teoria Clássica da Administração: na fase inicial, a ênfase era na organização como forma de criar uma estrutura que possibilite a eficiência de forma competitiva (MOTTA; VASCONCELOS, 2013).
- Teoria do Comportamento Humano: nesta teoria, o ser humano é composto de sentimentos, compreensões e participante ativo do meio em que atua e não apenas um espectador, diferente da Teoria Clássica, em que o ser humano é considerado apenas um sujeito motivado por dinheiro (RIBEIRO, 2012).
- Estruturalismo e a Teoria Burocrática: o objetivo principal é transformar a empresa de forma que seja gerencial e sistematizada, obtendo características formais, impessoais e profissionais, de forma que a eficiência na produção, motivação e satisfação sejam notadas, de forma que o trabalho se organiza (FARIA; MENEGHETTI, 2011).
- Teoria Contingencial: teve origem por meio dos estudos e das pesquisas realizadas por Chandler (1976), Woodward (1977) e Burns e Stalker (1961). O entendimento contingencial tem como objetivo alinhar as práticas de gestão junto às demandas ambientais da atualidade.

Os principais conceitos da Teoria Contingencial estão descritos no Quadro 1.

#### **Quadro 1 - Principais conceitos da Teoria Contingencial**

As organizações são sistemas sociotécnicos (os sistemas sociais internos influenciam as configurações técnicas das organizações);
As organizações têm relação de identidade com as características da personalidade dos grupos sociais que as compõem;
As contingências situacionais influenciam estratégias, estruturas e processos das organizações e os administradores devem ajustá-las a essas contingências;
As organizações são entidades políticas e ativas que têm influência considerável na construção do setor onde fazem parte (ao contrário das outras teorias, que as viam como um ente passível diante das demandas do ambiente) e que procuram controlar os recursos disponíveis dos quais dependem.

Fonte: adaptado de Bateman e Snell (2006) e Motta e Vasconcelos (2013).

De forma geral, a administração é um trabalho cujo foco é realizar os objetivos pessoais e da organização onde se atua, tendo como intuito alcançar as metas estabelecidas. Para que sejam alcançadas as metas, são essenciais o planejamento, a liderança, a organização, a execução e o controle das ações realizadas, de forma que sem essas ações, o ato de administrar seria incompleto (MAXIMIANO, 2008).

### **2.1.2 Teoria das Relações Humanas**

Com origem nos Estados Unidos, a Teoria das Relações Humanas surgiu como resultado das pesquisas de Elton Mayo, que teve por nome Hawthorne. Diante das pesquisas de Mayo, percebeu-se a importância de tornar a administração mais humanizada e democrática. Neste sentido, surgiu, então, um novo ponto de vista sobre o indivíduo, sendo este considerado como homem social. Tal teoria surgiu devido à necessidade de correção da desumanização do trabalho. Nessa teoria, enfatizam-se as pessoas, a organização informal e os grupos, opondo-se à Teoria Clássica, cujo foco está na estrutura organizacional (STONER; FREEMAN, 1999).

Dentre algumas influências da Teoria das Relações Humanas, uma delas está no fato de utilizar de testes de seleção para contratação dos colaboradores, sistemas de remuneração através do desempenho dos colaboradores, incentivo do trabalho em equipe, na liderança participativa e programas de benefícios sociais (ROBBINS, 2009).

Com o surgimento da Teoria das Relações Humanas, considera-se, então, a motivação, comunicação, liderança, dinâmica e trabalho em grupo, organização informal, dentre outros conceitos em que a humanização é colocada em prática. Assim, conceitos clássicos de autoridade e hierarquia começam a ser questionados (DEL FIACO, 2006). Este tipo de abordagem permite que a preocupação maior seja com as pessoas e os grupos sociais, sendo observados os aspectos psicológicos e sociológicos.

As principais diferenças entre as teorias da administração se encontram no Quadro 2.

**Quadro 2 - Diferenças entre as teorias da administração**

<b>Teoria Clássica</b>	<b>Teoria das Relações Humanas</b>
Trata a organização como uma máquina	Trata a organização como um grupo de pessoas
Inspirada em sistemas de engenharia	Inspirada em sistemas de psicologia
Autoridade centralizada	Delegação de autoridade
Linhas claras de autoridade	Autonomia do empregado
Especialização e competência técnica	Confiança e abertura
Acentuada divisão do trabalho	Ênfase nas relações humanas entre as pessoas
Clara separação entre linha e staff	Dinâmica grupal e interpessoal

Fonte: Maximiano (2008)

## 2.2 ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

A Administração Pública brasileira vem se modificando diante dos objetivos e das necessidades encontradas pela gestão e pelos colaboradores que cada vez mais têm ciência de seus direitos e estão conscientes da importância que detêm no controle das ações públicas. Tal ciência de direitos determina à Administração Pública a necessidade de profissionalização, de forma que a transparência e a qualidade sejam prioridades no tratamento das ações. “A nova Administração Pública está sempre sendo reinventada, e enquanto houver vitalidade democrática permanecerá como um projeto inacabado” (PAULA, 2005, p. 47).

Em relação ao conceito de Administração Pública, observa-se que:

[...] consiste no dever do Estado, ou de quem aja em seu nome, dar cumprimento fiel, no caso concreto, aos comandos normativos, de maneira geral ou individual, para a realização dos fins públicos, sob regime prevalecente de direito público, por meio de atos e comportamentos controláveis internamente, bem como externamente pelo Legislativo (com o auxílio dos Tribunais de Contas), atos, estes revisíveis pelo Judiciário (FIGUEIREDO, 2004, p. 34). Adotando-se o critério subjetivo ou orgânico, administração é o complexo de órgãos aos quais se confiam funções administrativas, é a soma das ações e manifestações da vontade do Estado, submetidas à direção do chefe do Estado (CRETILLA JÚNIOR, 1966, p. 24).

O entendimento dos autores até aqui referenciados faz com que se considere a Administração Pública o agrupamento de órgãos que executam os serviços [sobre tutela ou controle] do Estado e que integram o sistema administrativo e as respectivas funções.

A Administração Pública, ao longo da história, evoluiu baseada em três

modelos de gestão, a Patrimonialista, a Burocrática e a Gerencial. Na Administração Patrimonialista, o “nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção era a norma” (BRESSER-PEREIRA, 2015, p. 10). Outra característica deste modelo é a não diferenciação entre o público e o privado. Este modelo, herdado da Corte Portuguesa em 1808, predominou durante a República Velha (1889 a 1930), bem como as práticas, como o caráter autocrático na tomada de decisões, a corrupção, o nepotismo e a negligência no trato com os cidadãos e as demandas sociais.

A Administração Burocrática surgiu com o propósito de combater o patrimonialismo, sendo o principal objetivo modernizar a administração. Para Paula (2003, p. 91), o “tipo ideal burocrático é marcado pelo formalismo, a impessoalidade, a hierarquia e a administração profissional”, características essenciais para extinguir o patrimonialismo e atualizar a massa administrativa.

Porém, tal modelo não alcançou o objetivo de extinguir as práticas patrimonialistas e, ainda, causou rigidez na Administração Pública, tornando-a um sinônimo de ineficiência. Diante disso, uma reforma na administração do Estado tornou-se imprescindível, fazendo surgir, assim, o modelo de Administração Gerencial. O Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, é considerado a primeira tentativa de implantar a Administração Gerencial no Brasil, com objetivo de superar o fracasso do modelo burocrático.

Os princípios da Administração Pública são diretrizes gerais que se aplicam a toda situação, orientam a expedição de atos administrativos, a direção de processos e a celebração de contratos, assim também a edição de atos normativos. Os princípios primordiais estão previstos no art. 37, da Constituição Federal. Sendo outros princípios, porém, previstos em leis específicas.

Conforme Constituição Federal (1988), art. 37: “A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”.

### 2.3 AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

O meio ambiente de trabalho é representado por vários elementos, de forma que influenciam a saúde física e mental do trabalhador. Caracteriza-se de forma que seja uma soma de influências afetando o ser humano de forma geral. O meio ambiente

é constituído pelas relações biológicas, sociais e psicológicas em que o trabalhador está sendo submetido (ROCHA, 2002).

Em relação ao conceito de meio ambiente de trabalho, observa-se que:

O meio ambiente de trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200 inc. VIII, da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho (MELO, 2001, p. 70). O conceito de meio ambiente é unitário, na medida em que é regido por inúmeros princípios, diretrizes e objetivos que compõem a Política Nacional do Meio Ambiente (FIORILLO; RODRIGUES, 1997, p. 53).

A Lei 6.938/81 estabelece o meio ambiente da seguinte maneira:

Art. 3º. – Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I – Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

O meio ambiente de trabalho é caracterizado pelo o que é percebido pelo empregado no local onde o mesmo desenvolve as atividades, e não se limita somente ao local de trabalho, mas também ao que é percebido no ambiente em vive (ROCHA, 1997).

O ambiente de trabalho de um órgão público não deve ser diferente ao que os autores definem como ambiente de trabalho ideal, onde os empregados devem estar motivados, saudáveis psicológica e fisicamente, considerando a QVT e o clima organizacional do órgão, a fim de que os serviços sejam prestados com eficiência e qualidade.

Devido à rotina agitada, ao aumento das atividades laborais e a outros fatores externos ao local de trabalho, muitos servidores desenvolvem algumas doenças físicas e psicológicas, havendo, assim, aumento do absenteísmo ou até mesmo o afastamento temporário ou definitivo dos empregados de suas atividades, para tratamento dessas condições. O absenteísmo pode estar ligado a problemas de saúde físicos e mentais. Em geral, tem como origem algumas condições, como doenças declaradas; doenças não declaradas; razões de caráter familiar; atrasos involuntários; faltas por dificuldades com transporte; perda de motivação; e debilidades da cultura organizacional (CHIAVENATO, 1994; MUNCH-HANSEN et al., 2008).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), no ano de 2017, cerca de 75,3 mil trabalhadores foram afastados dos trabalhos por motivos de doenças, como

depressão, síndrome do pânico e outras. Ainda de acordo com a OMS, até 2020, a depressão será a doença mais incapacitante do mundo, pois cerca de 20% da população poderá apresentar algum tipo de quadro depressivo no decorrer da vida (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017).

É importante atentar-se à saúde dos trabalhadores, física, mental e psicossocial dos servidores, pois está diretamente ligada à produtividade, conseqüentemente, ao alcance das metas organizacionais e pessoais de cada servidor. A saúde do servidor está ligada aos gatilhos externos e internos ao local de trabalho.

## 2.4 QUALIDADE DE VIDA

### 2.4.1 O que é Qualidade de Vida?

A Organização Mundial da Saúde define qualidade de vida como “a percepção do indivíduo de a sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The WHOQOL Group, 1995, p. 1405).

A qualidade de vida envolve vários aspectos, sendo eles: humanísticos, biológicos, sociais, políticos, econômicos, médicos e outros, em constante ligação. Deste modo, a qualidade de vida é interpretada, por muitos autores, como algo diretamente ligado à saúde, e é considerada também de forma mais abrangente, envolvendo não apenas a saúde, como também outros aspectos tão relevantes quanto (FLECK et al., 1999).

A qualidade de vida é estabelecida por quatro abordagens principais: econômica, psicológica, biomédica e geral (DAY; JANKEY, 1996). Entende-se qualidade de vida como um conceito multidimensional, apresentando uma organização complexa, com dinamismo dos componentes, diferentemente para cada indivíduo e de acordo com ambiente e contexto. Aspectos como valores, interesses, inteligência são de suma importância e devem ser considerados. Para que haja saúde, é necessário que se tenha qualidade de vida (RENWICK; BROWN, 1996).

### 2.4.2 Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT é um conjunto de fatores que envolvem a satisfação percebida pelos servidores no ato de executar o próprio trabalho, a possibilidade de crescimento

profissional, o reconhecimento por parte da liderança, o salário recebido de acordo com o resultado do trabalho, os benefícios, o reconhecimento dos colegas de trabalho, o ambiente de trabalho físico e psicológico, a autonomia na realização das atividades e as possibilidades em ser um indivíduo ativo na empresa (CHIAVENATO, 2014a).

A QVT não deve ser determinada apenas pelas características dos indivíduos atuantes na organização, nem somente nas características organizacionais, mas pela convergência destas características (CHIAVENATO, 2014a).

Walton (1973) determina, em seu modelo, cerca de oito fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Quadro 3.

**Quadro 3 - Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho.**

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Planilha de ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informação sobre o processo de trabalho.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal; Perspectiva de avanço salarial; Segurança de emprego.
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos; Igualdade; Mobilidade; Relacionamento; Senso comunitário.
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas.
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; Tempo para lazer em família.
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego.

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p. 11 – 21).



Quilici e Xavier (2006, p. 2) estabelecem que a QVT:

[...] baseia-se na humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, onde envolve o atendimento de necessidade e aspiração do indivíduo, o qual é muitas vezes negligenciado pelas organizações em nome da produtividade e do crescimento econômico.

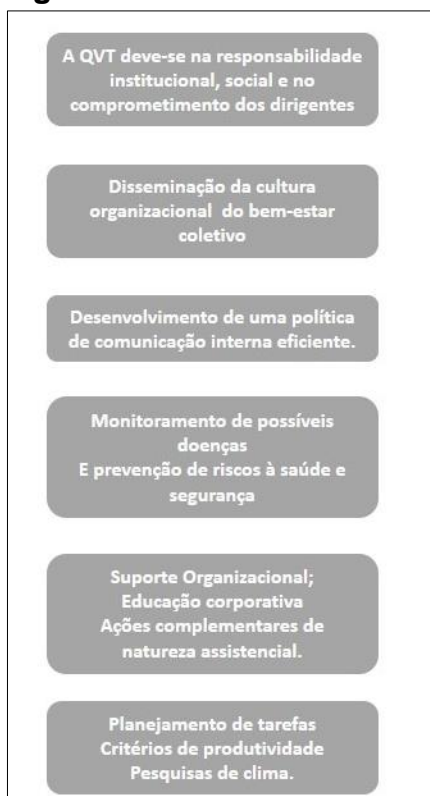
É importante para as organizações públicas a promoção de programas de QVT, tendo em vista resultados positivos e vantajosos para os órgãos e os colaboradores internos. As organizações têm falhado neste ponto, uma vez que visam qualidade de vida no trabalho como uma despesa e não como investimento presente e em longo prazo (FRANÇA, 1997). O trabalho tem interferência direta nos campos da vida, os quais são considerados físicos, intelectuais, emocionais e até mesmo espirituais.

Desse modo, a manutenção da QVT desempenha ações a favor da satisfação e motivação dos colaboradores internos, além de estar ligada à saúde física e mental do trabalho. Existem alguns benefícios ao implantar um programa de QVT, como redução do absenteísmo; diminuição de troca de empregados; minimização ou até mesmo a eliminação do esgotamento físico e mental; aumento da saúde, segurança, integração social e desenvolvimento da capacidade humana; e elevação da produtividade no meio de trabalho, conseqüentemente, qualidade de vida em todos os sentidos (FERNANDES, 1996).

A QVT é uma diretriz da organização que deve priorizar o bem-estar dos empregados, servidores públicos e demais empregados que atuam na organização. Além disso, deve elencar a qualidade de vida com o nível de produtividade dos empregados e com a missão da empresa; a qualidade de vida no trabalho deve ser administrada de forma sistêmica, ou seja, é de responsabilidade dos administradores da organização, bem como de todos os demais membros da equipe (FERREIRA, 2014).

Ferreira (2014) ainda estabelece diretrizes da QVT, conforme Figura 3.

**Figura 1 – Diretrizes da QVT.**



Fonte: Adaptado de Ferreira (2014, p. 227 – 228).

### 2.4.3 Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes

O docente tem papel de destaque na sociedade, pois, por intermédio do processo de ensino-aprendizagem, guia o aluno na formação intelectual, formando indivíduos responsáveis, autônomos e críticos, preparando-os para se tornarem cidadãos ativos na sociedade (GOMES et al., 2017). A profissão docente no Brasil foi regulada pelo Decreto 2.028 de 1940, que determinou que todas as organizações de ensino registrassem as carteiras de trabalho dos docentes. Assim, a atividade foi legitimada com o registro profissional no Ministério do Trabalho (FERREIRA, 1998).

No ambiente universitário, os docentes são submetidos a altos níveis de qualificação e as habilidades didáticas são bastante exigidas para atingir a produção escolar, podendo gerar estresse nas funções mentais e comportamentais. As demandas de trabalho são tantas que ultrapassam o espaço escolar, atingindo o tempo livre do docente, que ainda lida com outros fatores estressantes, como instalações precárias; escassez de equipamentos e materiais didáticos; inúmeras funções burocráticas; desvalorização profissional; entre outros, gerando, na maioria

dos docentes, problemas de saúde emocional, o que impacta negativamente a qualidade de vida (OLIVEIRA et al., 2008; PEREIRA, 2006). Para que se tenha melhoria de qualidade de vida no trabalho do docente, é necessário que os gestores universitários façam intervenções no ambiente laboral, visando amenizar as dualidades, tornando o ambiente de trabalho mais saudável e estimulante (ARAÚJO et al., 2019). É preciso também oportunizar maior tempo livre aos docentes, pois isto pode diminuir o estresse provocado pela intensificação das tarefas e também aumentar a disposição para estar em sala de aula. Assim, é preciso buscar o equilíbrio entre os vários aspectos e funções que compõem o dia a dia do docente, como trabalho, lazer e relações sociais (CURY JÚNIOR, 2010).

## 2.5 CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO

Clima organizacional é determinado como “o grau de satisfação demonstrado pelos membros de uma organização na qual a motivação é fator fundamental para a realização dos trabalhos” (TACHIZAWA; FERREIRA, FORTUNA, 2006, p. 241).

Em relação ao clima organizacional, observa-se que:

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os fornecedores e clientes internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo (CHIAVENATO, 2014a, p. 470). Clima interno é o estado em que se encontra a empresa ou parte dela em dado momento, estado momentâneo e passível de alteração mesmo em curto espaço de tempo em razão de novas influências surgidas, e que decorre das decisões e ações pretendidas pela empresa, postas em prática ou não, e/ou das reações dos empregados a essas ações ou à perspectiva delas. Esse estado interno pode ter sido influenciado por acontecimentos externos e/ou internos à empresa, e pode ser origem de desdobramentos em novos acontecimentos, decisões e ações internas (OLIVEIRA, 1995, p. 47).

Luz (2007) considera o clima organizacional como um reflexo do estado de espírito dos colaboradores, corroborando o que o autor Chiavenato (1994) considera, sendo para ele o Clima Organizacional a favor da satisfação das necessidades dos colaboradores e contra, quando desestimula os empregados, quando não são alcançadas as metas pessoais.

O clima organizacional pode ser estabelecido pela comunicação entre as pessoas, pelo estilo de liderança estabelecido na empresa em que atua e pela tomada de decisão. As organizações privadas e públicas devem verificar o clima organizacional em prol da busca pela melhoria do ambiente e, por consequência,

melhorar o desempenho das atividades laborais dos empregados (SILVA, 2005).

Vários fatores influenciam o clima organizacional das organizações, como o modo em que os servidores são valorizados, os esforços notados e a forma como se sentem satisfeitos, conforme Locke citado por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 302), que define que satisfação como “um estado emocional, positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de suas experiências”.

Além da motivação e satisfação, outro fator que influencia o clima organizacional, conforme vários autores, é a cultura organizacional, ou seja, valores, crenças e formas de trabalho inseridas na organização desde a fundação, sendo a essência deste, considerando perspectivas e aspirações.

Em relação ao conceito de cultura organizacional, observa-se que:

Todas as organizações apresentam uma cultura organizacional que se caracteriza pelos valores que esposam, pela regularidade do comportamento de seus membros, pela filosofia que guia suas políticas e pelo clima expresso tanto por seu layout físico quanto pela interação de seus membros entre si e com seu público externo (GIL, 2010, p. 42). A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização (CHIAVENATO, 2014b, p. 154).

A cultura organizacional está presente nas empresas mediante vários fatores designados pelos próprios fundadores e gestores públicos, além das crenças dos empregados e funcionários públicos que fazem parte da organização, além dos que já passaram por ela (SILVA, 2005).

Considera-se cultura organizacional como um aglomerado de valores, como relações e hierarquia, desta forma, são definidos os padrões comportamentais e quais ações governam as decisões a serem tomadas para sobrevivência da organização (LACOMBE, 2011).

## 2.6 MODELOS E TEORIAS

O clima organizacional é um construto que contém as variáveis psicológicas mais investigadas nas organizações, sendo um dos principais influenciadores e orientadores do comportamento humano nas organizações. Com base nas percepções dos trabalhadores, as organizações utilizam as pesquisas de clima organizacional para avaliar características complexas, como liderança, relacionamento interpessoal, recompensa, reconhecimento, entre outras

(FIQUEIREDO, 2017).

O clima organizacional é o ambiente psicológico dentro das organizações, e é neste ambiente que as pessoas realizam as atividades. O clima pode se referir a um departamento ou a uma organização inteira, porém é uma percepção subjetiva do campo individual. É reflexo do estado de espírito dos colaboradores, sendo favorável quando atende às necessidades dos colaboradores em totalidade e desfavorável quando os desestimula, o que os distanciam do alcance de metas pessoais (CHIAVENATO, 2018; LUZ, 2003).

Os primeiros estudos sobre clima organizacional surgiram nos Estados Unidos, no início dos anos 1960, em um movimento da administração chamado de Comportamentalismo, tendo como marco a publicação dos trabalhos de Forehand e Gilmer. Os estudos comparavam o conceito de mensuração e clima organizacional com os estudos sobre comportamento individual realizados na psicologia (RIZZATTI, 2002).

Nos anos 1970, tiveram início os estudos sobre clima organizacional no Brasil, com o trabalho de Saldanha, chamado de “Atmosfera Organizacional”, o qual alertou sobre o bem-estar dos indivíduos nas organizações e ressaltou que para uma organização se desenvolver, deve-se criar estratégias que proporcionem atmosfera sadia. Em 1978, Souza realizou estudos que compararam o clima organizacional entre uma empresa privada, um órgão público e uma universidade (SALDANHA, 1974; SOUZA, 1978).

Para mensurar o clima organizacional, basicamente, o pesquisador dispõe de duas alternativas: ou ele adota um instrumento, criado para esta finalidade, que contenha um conjunto de fatores reconhecidos pela literatura, ou constrói o próprio instrumento, definindo um conjunto de categorias, componentes e respectivos indicadores para investigação. Entretanto, para que a mensuração seja feita de forma adequada, é necessário instrumento que realmente avalie os fatores que são relevantes para organização (RIZZATTI, 2002; SILVA, 2003).

Existem fatores que aparecem na maioria dos instrumentos de Clima Organizacional, como satisfação no trabalho, qualidade de vida, recompensas, remuneração, reconhecimento, liderança, responsabilidade, clareza organizacional, condições de progressão profissional, comunicação, participação, calor humano,

estrutura, identidade e apoio logístico (SILVA, 2003).

A administração pública, visando melhores resultados ao cidadão, tem se preocupado em prestar serviços com melhor qualidade e eficácia. Prova disso é a inclusão do princípio da eficiência na Constituição da República, pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998 (BRASIL, 1998). Nesse contexto, destaca-se a importância da realização de pesquisas acerca do clima organizacional, pois, mediante pesquisas, é possível conhecer as percepções dos servidores sobre o ambiente de trabalho. Com estes conhecimentos, as organizações poderão fazer intervenções pontuais, com objetivo de criar ambiente que satisfaça às necessidades dos servidores e, ao mesmo tempo, direcione os comportamentos para que atinjam os objetivos organizacionais, aumentando, assim, a eficiência organizacional (ZARGO, 2018). Diante disso, objetivou-se com este trabalho realizar levantamento de como o clima organizacional é avaliado nas organizações públicas.

Em relação aos instrumentos utilizados para avaliação do clima organizacional nas organizações públicas, ao todo, utilizaram-se de 23 instrumentos diferentes, nove estudos (60%) utilizaram mais de um instrumento. O mais utilizado foi o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO, usado em três estudos (20%). Os seguintes instrumentos foram utilizados em dois estudos: Escala de Avaliação da Satisfação de Profissionais em Serviços de Saúde Mental (SATIS-BR), Escala de Avaliação da Sobrecarga dos Profissionais em Serviços de Saúde Mental (Impacto-BR), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Os demais instrumentos foram utilizados somente uma vez, alguns estudos utilizaram instrumentos não validados, pois foram criados pelos próprios pesquisadores.

No Quadro 4, apresenta-se síntese dos artigos selecionados pela revisão integrativa. Para melhor compreensão, as publicações foram categorizadas da seguinte forma: título, autor, ano, idioma, local do estudo, público avaliado, instrumento utilizado e principais resultados.

**Quadro 4 – Síntese dos artigos selecionados pela revisão integrativa.**

(continua)

Títulos	Autores	Anos	Idiomas	Locais dos Estudos	Público Avaliado	Instrumentos Utilizados	Resultados
A cultura organizacional de um hospital público brasileiro	Rocha, F. L. R. <i>et al.</i>	2014	Português	Hospital público do Estado de São Paulo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 52 enfermeiros</li> <li>▪ 146 técnicos e auxiliares de enfermagem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Questionário sociodemográfico;</li> <li>▪ Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existência de rigidez hierárquica;</li> <li>▪ Centralização de poder;</li> <li>▪ Individualismo;</li> <li>▪ Competição no trabalho;</li> <li>▪ Pouca valorização dos valores de bem-estar, satisfação, motivação, relações interpessoais e recompensa dos trabalhadores.</li> </ul>
A satisfação profissional de cirurgiões-dentistas da atenção básica em um município no sul do Brasil com diretrizes municipais de saúde bucal.	Alves, J. G. <i>et al.</i>	2018	Português	Atenção básica do Sistema Único de Saúde em um município do sul do Brasil.	46 cirurgiões-dentistas	Instrumento criado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 82,5% estavam satisfeitos no trabalho;</li> <li>▪ O reconhecimento dos usuários do serviço foi o fator mais associado à felicidade;</li> <li>▪ Salário e os usuários que não colaboram foram os fatores mais associados à infelicidade.</li> </ul>
Análise dos níveis de satisfação de trabalhadores de saúde mental de um Hospital público de referência psiquiátrica em Belém (PA).	Santos, A. M. <i>et al.</i>	2011	Português	Serviço de Psiquiatria da Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna em Belém (PA).	59 profissionais de saúde mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Questionário sociodemográfico ocupacional;</li> <li>▪ IMPACTO-BR;</li> <li>▪ SATIS-BR.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Os psicólogos (6,8%) apresentaram maiores níveis de satisfação;</li> <li>▪ A maioria dos participantes apresentou nível intermediário de satisfação, havendo influência da renda mensal pessoal, cargo, turnos de trabalho e impacto do trabalho sobre esses níveis.</li> </ul>
Antecedentes do bem-estar no trabalho: o caso das universidades brasileiras.	Santos, J. C. V.; Vizzotto M. M.; Gonçalves G.	2015	Português	Dois Instituições de Ensino Superior Brasileiras da região metropolitana de São Paulo, pública e privada.	109 profissionais de universidades brasileiras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ FOCUS;</li> <li>As escalas: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empenhamiento Organizacional;</li> <li>▪ Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho;</li> <li>▪ Escala de Bem-estar no Trabalho;</li> <li>▪ Satisfação com a Vida;</li> <li>▪ Escala de Atitude Afetiva da Time Attitude Scale.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Observou-se que a cultura organizacional influenciou o desempenho individual dos funcionários;</li> <li>▪ Referente ao empenho organizacional, os participantes desejaram permanecer na instituição onde trabalhavam;</li> <li>▪ Em satisfação com a vida, observou-se a tendência para a experiência de emoções e sentimentos agradáveis;</li> <li>▪ Bem-estar no trabalho foi indicador positivo;</li> <li>▪ Em conflito trabalho-família, os resultados mostraram que as exigências do trabalho foram mais prováveis de interferir em obrigações domésticas.</li> </ul>
Association between job satisfaction and workers' quality of life in a public maternity hospital in the far North of Brazil.	Marques-Duarte, M. S.; Pureza, D. Y.	2019	Inglês	Hospital da Mulher Mãe Luzia (HMML), em Macapá (AP).	199 servidores públicos estaduais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Questionário Sociodemográfico;</li> <li>▪ Satisfação no Trabalho S20/23;</li> <li>▪ WHOQOL-Breve.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A maioria (75,4%) não estava satisfeita com o trabalho;</li> <li>▪ A pesquisa apontou nível intermediário de qualidade de vida dos participantes;</li> <li>▪ A satisfação no trabalho associou-se à qualidade de vida e ao número de empregos;</li> <li>▪ A qualidade de vida associou-se ao sexo masculino, renda, atividade física e carga horária;</li> <li>▪ As correlações entre satisfação no trabalho e qualidade de vida foram todas significativas.</li> </ul>

(continuação)

Títulos	Autores	Anos	Idiomas	Locais dos Estudos	Público Avaliado	Instrumentos Utilizados	Resultados
Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho.	Glanzner, C.H. <i>et al.</i>	2018	Português	12 Unidades de Saúde de Porto Alegre	153 trabalhadores da equipe multiprofissional de Saúde da Família	▪Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Os fatores realização profissional, liberdade de expressão e reconhecimento foram considerados satisfatórios;</li> <li>▪O fator esgotamento profissional apresentou resultado moderado;</li> <li>▪Prazer no trabalho foi vinculado à realização profissional com autonomia, liberdade e criatividade;</li> <li>▪Falta de reconhecimento e sobrecarga de trabalho foram relacionados às questões institucionais, pessoais e da comunidade, consideradas fontes de sofrimento.</li> </ul>
Bem estar do trabalhador docente de educação física da região sul do Brasil de acordo com os ciclos vitais.	Both, J. <i>et al.</i>	2014	Português	Magistérios públicos estaduais da região sul do Brasil.	1645 professores	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Questionário sociodemográfico e profissional;</li> <li>▪QVT-PEF e PEVI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A maioria dos professores estava satisfeita na avaliação global de satisfação no trabalho;</li> <li>▪ O fator que gerou mais insatisfação foi a remuneração. Outros fatores que mereceram destaque quanto à insatisfação foram as condições de trabalho, trabalho e espaço total de vida e integração social no ambiente de trabalho.</li> </ul>
Caracterização, motivação e nível de satisfação dos técnicos de enfermagem de um hospital universitário.	Abraão, S. R. <i>et al.</i>	2010	Português	Hospital universitário, público federal da Região Centro-Oeste do país.	185 técnicos em enfermagem	Instrumento criado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Os aspectos mais citados que geraram satisfação no trabalho foram: salário - 98(53,0%), relacionamento com colegas - 95(51,4%), carga horária de trabalho- 93(50,3%), flexibilidade na escala - 72(38,9%) e ambiente de trabalho - 56(30,3%).</li> <li>▪Os aspectos mais citados que geraram insatisfação no trabalho foram: estrutura da unidade - 111(60%), organização do serviço - 76(41,1%), liderança do gerente - 27(14,6%), salário - 22(11,9%) e carga horária de trabalho- 22(11,9%).</li> </ul>
Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde.	Maissiat, G. S. <i>et al.</i>	2015	Português	Atenção Básica em Saúde de um município no Vale do Taquari, interior do Estado do Rio Grande do Sul.	242 trabalhadores da saúde	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT);</li> <li>▪Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪A organização (91,3%) e as condições de trabalho (64%) obtiveram as piores avaliações;</li> <li>▪Os indicadores de prazer no trabalho estiveram relacionados à realização profissional (55,8%), à liberdade de expressão (62,4%) e ao reconhecimento (59,9%);</li> <li>▪64,5% apresentaram esgotamento profissional.</li> </ul>
Cultura organizacional de um hospital psiquiátrico e resiliência dos trabalhadores de enfermagem.	Rocha, L. R. R. <i>et al.</i>	2016	Português	Hospital psiquiátrico do interior do estado de São Paulo	56 trabalhadores de enfermagem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO;</li> <li>▪Escala de Resiliência (ER).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Havia controle no trabalho, rigidez e hierarquização no processo decisório e relativo à valorização dos trabalhadores na instituição, além de colaboração no trabalho e algumas práticas que visavam promover o relacionamento interpessoal;</li> <li>▪A instituição não valorizava o bem-estar no trabalho e o desenvolvimento dos profissionais.</li> </ul>



(conclusão)

Títulos	Autores	Anos	Idiomas	Locais dos Estudos	Público Avaliado	Instrumentos Utilizados	Resultados
Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras.	Mendonça, H. <i>et al.</i>	2014	Português	Dois universidades de cada macrorregião do Brasil (Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste), sendo uma pública e outra privada.	514 professores universitários.	▪Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional – IBACO; ▪Escala de Coping Ocupacional; ▪Escala de Afetos Positivos e Negativos no Trabalho.	▪Os efeitos da cultura organizacional sobre o bem-estar subjetivo no trabalho se manifestaram de maneira diferente para os afetos positivos e negativos; ▪Os valores culturais de cooperação estiveram associados aos afetos positivos, e os valores de competição aos afetos negativos.
Motivação e envolvimento com o trabalho na estratégia saúde da família em João Pessoa, Paraíba, Brasil.	Rosenstock, K. I.; Santos, S.R.; Guerra, C. S.	2011	Português	Unidades de Saúde da Família (USF) do município de João Pessoa.	164 profissionais da saúde	▪Escala de Satisfação no Trabalho; ▪Escala de Envolvimento com o Trabalho.	▪Os resultados revelaram que os fatores de motivação no trabalho estiveram relacionados ao bom relacionamento interpessoal, bom salário, valorização da produção, reconhecimento da capacidade de trabalho, responsabilidade e prática profissional; ▪Estar envolvido com o trabalho não é algo constante e as equipes tendem a se sentir pouco comprometidas com a Estratégia Saúde da Família, apesar de identificarem-se com o trabalho que desenvolvem.
Organizational climate and teamwork at the Family Health Strategy.	Peruzzo, H. E. <i>et al.</i>	2019	Inglês	Estratégia Saúde da Família em um município do Sul do Brasil.	458 profissionais	Escala de Clima na Equipe (ECE).	▪"Participação na Equipe" foi o domínio melhor avaliado (8,11), enquanto "Orientação para tarefas", o pior (7,51); ▪Enfermeiros obtiveram a maior média na Escala de Clima na Equipe (8,05), e odontólogos, a menor (7,45).
Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental.	Oliveira, J.F. <i>et al.</i>	2019	Português	Oito centros de Atenção Psicossocial (CAPS) de um município localizado no extremo sul do Brasil	61 profissionais da saúde.	▪Questionário sociodemográfico; ▪Escala de avaliação do impacto do trabalho (Impacto-Br); ▪Satisfação da equipe (Satis-Br).	▪Na escala Satis-Br, houve diminuição significativa nos níveis de satisfação dos enfermeiros em relação aos demais profissionais atuantes no serviço, no escore qualidade dos serviços oferecidos; ▪ O fator que promoveu maior nível de sobrecarga de trabalho entre os enfermeiros esteve relacionado ao sentimento de se sentir fisicamente cansado; ▪ O fator que promoveu maior satisfação profissional esteve relacionado ao bom relacionamento com a equipe.
Subjective well-being and time use of Brazilian PhD professors.	Nunes, M. F. O. <i>et al.</i>	2014	Inglês		83 docentes	▪Questionário sociodemográfico; ▪Escala para medir Bem-estar Subjetivo.	▪A maioria dos participantes apresentou alto nível de afeto negativo e nível médio-baixo de satisfação com o uso do tempo; ▪Não houve diferença no bem-estar subjetivo e na satisfação com uso do tempo, ao comparar docentes com e sem a referida bolsa; ▪O motivo mais relevante para insatisfação com o uso do tempo foi o excesso de trabalho, enquanto o reconhecimento pelos pares foi a principal conquista obtida com o trabalho.

Fonte: Elaboração própria

Os estudos sobre clima organizacional têm sido de grande interesse nos últimos anos, pois, por meio destes, é possível conhecer as percepções, opiniões e necessidades dos servidores e os diversos fatores que dizem respeito ao ambiente interno da organização, como motivação, liderança, relacionamento pessoal, estrutura, treinamento, valorização, condições de trabalho, comunicação interna, qualidade de vida no trabalho e grau de satisfação do servidor. Mediante estes estudos, é possível realizar um diagnóstico do ambiente interno da organização, detectando, assim, forças e fraquezas, para o planejamento das intervenções e mudanças, independentemente do tamanho ou da complexidade da organização (ZARGO, 2018).

Notou-se, neste estudo, diversidade nos instrumentos utilizados, sendo o mais utilizado o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO), utilizado em três estudos e o único instrumento específico, os outros instrumentos correlacionavam o clima com outros fatores no trabalho, como sofrimento, satisfação, qualidade de vida, escala de afetos positivos e negativos, escala de clima na equipe. Estes fatores estão presentes e são relevantes, mas a avaliação do clima organizacional abrange outros aspectos.

Os instrumentos mais utilizados foram: IBACO, Escala de Avaliação da Satisfação de Profissionais em Serviços de Saúde Mental (SATIS-BR), Escala de Avaliação da Sobrecarga dos Profissionais em Serviços de Saúde Mental (Impacto-BR) e Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).

O IBACO foi elaborado por pesquisadores brasileiros em 2002, a partir do modelo teórico de Hofstede e Minkov (2010), com objetivo de avaliar os valores e as práticas que configuram a cultura de uma organização na perspectiva dos trabalhadores. Este apresenta 94 afirmações relacionadas a sete dimensões da cultura organizacional, quatro relacionados aos valores organizacionais, contendo 55 afirmações e três relacionados às práticas organizacionais, contendo 39 afirmações. Os quatro tipos relacionados aos valores organizacionais são: Valores de Profissionalismo Cooperativo (VPC), Rigidez na Estrutura Hierárquica (VRH), Profissionalismo Competitivo e Individualista (VPI) e Valores Associados à Satisfação e Bem-Estar dos Empregados (VBE). Os três tipos relacionados às práticas organizacionais são as Práticas de Integração Externa (PIE), Recompensa e Treinamento (PRT), Promoção do Relacionamento Interpessoal (PPR). As afirmativas

estão em escalas de formato *Likert* de cinco pontos, variando de “não se aplica de modo nenhum à minha empresa” (1) a “aplica-se totalmente à minha empresa” (5) (JUST et al., 2018; ROCHA et al., 2014).

As Escalas SATIS-BR e IMPACTO-BR integram um conjunto de escalas para avaliação de serviços de saúde mental da Organização Mundial de Saúde (OMS), que foram adaptadas e validadas para o Brasil por Bandeira, Pitta e Mercier (2000). A Escala SATIS-BR para equipe técnica contém 32 questões quantitativas, cada um com respostas dispostas em escala ordinal tipo *Likert* de cinco pontos, que visam avaliar o grau de satisfação da equipe em relação aos serviços oferecidos e às condições de trabalho na instituição em que atuam. A escala apresentou, com base na análise das qualidades métricas, a existência de quatro fatores: Fator 1 – Qualidade dos serviços oferecidos aos pacientes; Fator 2 – Participação da equipe no serviço; Fator 3 – Condições de trabalho; Fator 4 – Relacionamento no serviço. As respostas estão dispostas em escala ordinal tipo *Likert* de cinco pontos – 1 - “muito insatisfeito”, 2 - “insatisfeito”, 3 - “indiferente”, 4 - “satisfeito”, 5 - “muito satisfeito (PELISOLI; MOREIRA; KRISTENSEN, 2007; SANTOS et al., 2011).

A Escala IMPACTO-BR que avalia a sobrecarga dos profissionais, possui 18 questões quantitativas e três questões descritivas complementares, agrupados em três subescalas: (1) efeitos sobre a saúde física e mental, (2) efeitos no funcionamento da equipe e (3) sentimento de estar sobrecarregado. As alternativas de resposta estão dispostas em uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que 1 representa que de forma alguma o profissional se sente sobrecarregado e 5, que ele se sente extremamente sobrecarregado (PELISOLI; MOREIRA; KRISTENSEN, 2007; SANTOS et al., 2011). A Escala EIPST é uma das quatro escalas que compõem o Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), instrumento validado no Brasil. A EIPST é composta quatro domínios, dois avaliam as vivências de prazer no trabalho e dois, as vivências de sofrimento. Os domínios relacionados ao prazer são: liberdade de expressão e realização profissional; e os domínios que avaliam o sofrimento no trabalho são: esgotamento profissional e falta de reconhecimento (MENDES, 2007; PRESTES et al., 2015).

Os estudos evidenciaram que quando o clima organizacional é favorável e atende às expectativas dos servidores, a tendência é que o grau de satisfação aumente, contribuindo, assim, para o aprimoramento das relações de trabalho,

aumento da produtividade e melhora do desempenho organizacional, pois é sabido que servidores satisfeitos tendem a desempenhar melhor as funções. Quando o clima é desfavorável, a tendência é provocar desinteresse, insatisfação, apatia, absenteísmo, queda na produtividade, diminuição de criatividade. Assim, estudar e identificar o clima organizacional e os fatores que afetam os sentimentos dos servidores de uma organização é fundamental para entender como as práticas administrativas influenciam o interesse e o desempenho das pessoas (BISPO, 2006).

Vários foram os fatores encontrados que influenciaram a percepção do clima organizacional, sendo estes divididos em fatores internos e externos. Os fatores internos têm origem dentro da organização e esta pode influenciá-los para produzir melhores resultados. Alguns destes fatores são: ambiente de trabalho, assistência aos funcionários, burocracia, cultura organizacional, estrutura, nível sociocultural, remuneração, incentivos profissionais, segurança profissional, transporte casa/trabalho – trabalho/casa, vida profissional. Já os fatores externos de influência se originam fora da organização, mas influenciam diretamente o comportamento, as ações e decisões dos servidores dentro da organização, quando a organização não consegue atuar diretamente sobre eles, poderá tentar atuar sobre seus efeitos nos servidores. Alguns destes fatores são: convivência familiar, férias, lazer, despesas familiares, política e economia, saúde, segurança pública, situação financeira, time de futebol e vida social (LAVOR et al., 2016).

Outro fator interno de grande importância é a cultura organizacional, pois sem ela, é impossível analisá-lo, pois é um elemento estruturante que molda os sistemas sociais e individuais de percepção. Alguns autores descrevem o clima organizacional e a cultura organizacional como sinônimos. A semelhança entre esses dois conceitos é justificada, pois fazem parte de um mesmo cenário, a organização, mas não é o mesmo fenômeno. A cultura organizacional é um conjunto de normas, hábitos, rituais, costumes e linguagens, aprendidas, transmitidas e partilhadas com todos os membros da organização e definem os padrões de comportamento esperados dos membros que a ela pertencem e são utilizados como modelos de comparação e julgamento, em outras palavras, é a identidade da organização, já o clima organizacional é formado pelas percepções dos servidores do ambiente de trabalho, embora nem todos tenham a mesma percepção, ele reflete o comportamento organizacional, isto é, valores, atributos e atitudes que influenciam a maneira com as pessoas ou grupos se

relacionam dentro da organização (FERNANDES NETO et al., 2019; RODRIGUES; MUNIZ; MUNYON, 2018).

Os principais aspectos avaliados nos estudos foram: remuneração, rigidez hierárquica, ausência de reconhecimento, sobrecarga de trabalho, satisfação no trabalho e qualidade de vida.

Vários estudos demonstraram a insatisfação dos servidores com a remuneração, aspecto fundamental em qualquer profissão, quando é abaixo do esperado, pela formação, causa insatisfação, desânimo, absenteísmo e busca de outra profissão mais rentável. O estudo de Versa e Matsuba (2014) demonstrou que além da insatisfação, a baixa remuneração faz com que os servidores assumam mais de um vínculo empregatício, e este mesmo estudo evidenciou que as altas cargas de trabalho, além de prejudicar a saúde, ainda produzem efeitos negativos na qualidade de vida (FAVATO; BOTH, 2018; MARTINS et al., 2019).

Os estudos que analisaram a cultura organizacional apresentaram altos níveis de rigidez hierárquica, o que é uma característica das organizações orientadas para processos, as quais valorizam o controle e a especialização das atividades, cujas estruturas organizacionais são verticalizadas, há centralização de poder e formalização das relações. As instituições públicas de saúde brasileiras são exemplos de organizações orientadas para processos. Tais características retratam a história da Administração Pública brasileira, marcada por paternalismo, autoritarismo, burocratismo e ingerência política. Em ambientes assim, os servidores sofrem pressão para o cumprimento de metas organizacionais, não possuem autonomia e nem participam dos processos decisórios, causando insatisfação e desmotivação, pois necessidades e competências não são consideradas (ROCHA et al., 2016; ROSENSTOCK; SANTOS; GUERRA, 2011).

Outro aspecto que se destacou nos estudos foi a ausência de reconhecimento por parte dos gestores e colegas de trabalho. O não reconhecimento impacta negativamente a satisfação e é determinante para instalação do sofrimento e está ligada à indignação, ao sentimento de injustiça e à desvalorização pelo não reconhecimento do trabalho. Estes sentimentos, além de causarem sofrimento, ainda potencializam o esgotamento profissional. Já o reconhecimento do trabalho do servidor, seja através de promoção ou elogio, é fundamental no processo de motivação, além de despertar desejo constante de melhora. Rosenstock, Santos e

Guerra (2011) comprovaram, em estudo, que 96,9% dos servidores gostavam de reconhecimentos pelo trabalho e percebiam a importância do trabalho individual para a equipe (MAISSIAT et al., 2015).

Parte da insatisfação dos servidores foi a sobrecarga no trabalho. Os estudos demonstraram que a sobrecarga percebida pelo servidor pode resultar em estresse emocional, pois o servidor é exposto a condições laborais estressantes, que ultrapassam a capacidade de resistir física e emocionalmente. Ainda se destaca a existência de associação negativa entre a satisfação profissional e sobrecarga de trabalho, ou seja, quando uma aumenta, a outra diminui. A insatisfação com a sobrecarga de trabalho ocasiona, muitas vezes, o esgotamento físico e mental, o que diminui a produtividade, o desempenho, a saúde e qualidade de vida. Em consequência disso, há o aumento de absenteísmo (SANTOS et al., 2011; OLIVEIRA et al., 2019).

A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo, advindo de experiências prazerosas do trabalho e pode ser influenciado por aspectos relacionados ao trabalho, como aspirações, tristezas e alegrias dos indivíduos, afetando, assim, a atitude em relação a si, à família e à organização. Tanto a satisfação como a insatisfação se convertem em agentes influenciadores do trabalho, motivando-o, no caso da satisfação, ou desencorajando-o, no caso da insatisfação (OLIVEIRA et al., 2019; ALVES et al., 2018; MARQUES-DUARTE; PUREZA, 2019).

Estudo evidenciou que muitos servidores se sentem satisfeitos nos trabalhos, apesar de inúmeros problemas enfrentados no dia a dia. Os aspectos que mais favoreceram a satisfação dos servidores foram: estabilidade no emprego, salário, relacionamento com colegas, carga horária de trabalho, flexibilidade na escala, ambiente de trabalho, realização profissional. O estudo de Alves et al. (2018) demonstrou que 82,5% dos cirurgiões-dentistas estavam satisfeitos no trabalho e, destes, o reconhecimento dos usuários do serviço foi o fator que mais se associou à felicidade. Já o estudo Rosenstock, Santos e Guerra (2011) demonstrou que para 58,7% dos entrevistados as maiores satisfações de vidas vêm do trabalho e 59,9% consideraram a jornada de trabalho como a melhor parte do dia.

Em alguns estudos, os servidores declararam desfrutar de boa qualidade de vida. Os fatores que mais contribuíram para o aumento da qualidade de vida foram: relações sociais, carga horária total de trabalho, satisfação no trabalho, prática de

atividade física. Segundo Marques-Duarte e Pureza (2019), o nível de atividade física de servidores de um hospital público obteve resultados positivos em relação à saúde, pois foi percebida redução em lombalgias, intensidade da dor e incapacidade funcional, pois melhores condições físicas podem ajudar nas elevadas demandas físicas do ambiente de trabalho. Este mesmo estudo identificou que sobrecarga de trabalho influencia negativamente o nível de atividade física, além dos aspectos sociais e mentais, e ratificaram o risco de doenças crônicas relacionadas ao sedentarismo. A associação entre a satisfação no trabalho e a qualidade de vida entre os estudos foi extremamente significativa, pois houve correlação positiva entre os construtos gerais e as dimensões (OZANAM et al., 2019). Observou-se ausência de padronização na escolha do instrumento para avaliar o clima organizacional, o que dificulta a propositiva de realizar comparação entre os dados encontrados. Faz-se, então, necessário refletir sobre necessidade de um instrumento específico para avaliar o clima organizacional nas organizações públicas, pois é uma realidade diferente das organizações privadas.

Dentre os estudos levantados no serviço público, a maioria foi realizada em hospitais, unidades de saúde e menos numerosos em universidades, cujos principais pontos avaliados foram: remuneração, rigidez hierárquica, ausência de reconhecimento e sobrecarga de trabalho, satisfação no trabalho e qualidade de vida.

Notou-se, também, inexistência de ações voltadas para melhora da satisfação no trabalho e qualidade de vida.

### 3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Compreende-se por metodologia o estudo dos meios e o conjunto dos processos de investigação das diferentes ciências, princípios e validade, divergindo sobre técnicas que são aplicadas especificadamente (LIBÂNEO, 2017).

A metodologia de pesquisa tem como objetivo principal analisar as características dos inúmeros métodos possíveis, avaliar a capacidade, potencialidades e limitações, assim como apontar os possíveis pontos negativos de utilização (THIOLLENT, 1986).

Este capítulo apresenta os aspectos metodológicos e procedimentos adotados para o desenvolvimento desta pesquisa.

#### 3.1 ABORDAGEM E TIPOS DE PESQUISA

Para compreender melhor o cenário de como é avaliado o clima organizacional nas organizações públicas e pela escassez de estudos de clima organizacional voltados para as instituições públicas de ensino superior, realizou-se estudo de revisão de literatura do tipo integrativa.

Com intuito de identificar os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho dos docentes e avaliar o clima organizacional, este estudo foi observacional, descritivo de abordagem quantitativa. O estudo se desenvolveu por meio de uma pesquisa *survey* (levantamento de campo), que se caracteriza por solicitar informações de pessoas de um grupo acerca de um problema estudado, para, posteriormente, analisá-las estatisticamente (GIL, 2010).

#### 3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Esta pesquisa foi desenvolvida na UFES, sendo a população composta pelos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Centro de Ciências da Saúde. Como critérios de inclusão, participaram do estudo todos os docentes lotados no Departamento de Clínica Odontológica e no Departamento de Prótese Dentária e que possuíam vínculo permanente. Como critério de exclusão, eliminaram-se os docentes que não tinham vínculo permanente com a UFES. Quanto ao recorte populacional, os 46 indivíduos da população seriam entrevistados, não sendo necessário calcular o tamanho da amostra ou utilizar técnica de amostragem.

O Centro de Ciências da Saúde (CCS), chamado de Centro Biomédico até



2005, é um dos onze centros de ensino da UFES, sendo criado para absorver as atividades profissionalizantes dos Cursos de Odontologia e de Medicina, que ocorriam nas Faculdades de Odontologia e de Medicina (UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO, 2018).

O CCS possui trinta e seis Secretarias, oito Colegiados de Curso de Graduação, dez Programas de Pós-Graduação, uma Comissão de Residência Médica, uma Secretaria Geral, uma Assessoria de Gestão, um Serviço de Protocolo, uma da Comissão Permanente de Avaliação Docente, uma Comissão de Ética no Uso de Animais (CEUA) e um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO, 2018).

Dentre os departamentos do CCS, estão os Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária, que fazem parte do Curso de Odontologia, que começou as atividades em 3 de março de 1930, como Faculdade de Farmácia e Odontologia, vinculada ao governo do Estado do ES, até 6 de outubro de 1942, quando teve as atividades suspensas pelo Decreto Federal nº 10.573. A Faculdade de Odontologia do Espírito Santo foi criada pelo Decreto Estadual nº 16.564, de 10 de junho de 1947, começando a funcionar, com a primeira turma dessa segunda fase, somente em 3 de abril de 1950. Em 26 de maio de 1954, a Faculdade de Odontologia passou a integrar a Universidade do Espírito Santo, por ocasião da criação dessa Universidade. Esse curso tem, aproximadamente, 270 alunos. São 60 vagas de vestibular com duas entradas por ano, primeiro e segundo semestre. O curso é completado com nove semestres (UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO, 2018).

### 3.3 PROCEDIMENTO E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O instrumento para coleta dos dados foi organizado por meio de questionários (ANEXO A), usando formulário eletrônico. O questionário é considerado um instrumento que apresenta vantagens, como a economia de tempo, a coleta de grande número de dados, o alcance de maior número de pessoas (MARCONI; LAKATOS, 2010), sendo avaliado como instrumento mais adequado para esta pesquisa, tendo em vista os objetivos e as características do local onde foi realizado. A coleta de dados foi estruturada em três partes. A primeira parte tratou dos dados sociodemográficos: sexo, idade, unidade de trabalho, carreira, escolaridade e tempo de atuação.

A segunda parte se referiu à avaliação da QVT de acordo com as percepções dos servidores. O questionário para avaliar a QVT foi baseado no modelo proposto por Walton (1973), considerado o modelo de avaliação pioneiro e que tem sido o mais utilizado no Brasil, conforme Silva, Pedroso e Pilatti (2010) e adotado por Avanci (2018). O questionário foi distribuído em seis domínios: uso das capacidades; integração social e constitucionalismo; espaço na vida, condições de trabalho; oportunidades; e relevância social. A escolha do modelo de Walton (1973) se justifica porque os critérios abrangem com boa amplitude os aspectos básicos das situações de trabalho. O questionário é composto por 21 questões fechadas, cujas respostas seguiram uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, utilizando-se de variação de 1 a 5, representando as opções “Nunca”, “Poucas Vezes”, “Às Vezes”, “Frequentemente” e “Sempre”, respectivamente, e três questões abertas, para possibilitar conhecer a experiência de cada participante. As respostas das perguntas abertas foram agrupadas, baseadas nas categorias do instrumento de QVT e apresentado por meio das frequências absolutas.

A terceira parte foi referente à avaliação do clima organizacional. O questionário proposto para avaliação considerou as variáveis do clima organizacional e foi baseado no modelo de Rizzatti (1995), que desenvolveu instrumento para análise do clima organizacional em instituições de ensino superior. O autor considerou seis categorias com os respectivos componentes que serviram de base para análise do clima organizacional, sendo elas: imagem e avaliação institucional; desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e incentivos; organização e ambiente de trabalho; relacionamento interpessoal; sucessão político-administrativa e comportamento das chefias; e satisfação pessoal. O questionário é composto por 45 questões fechadas, cujas respostas seguiram escala do tipo *Likert* de cinco pontos, utilizando-se de variação de 1 a 5, representando as opções “Nunca”, “Poucas Vezes”, “Às Vezes”, “Frequentemente” e “Sempre”.

### 3.4 FORMA DE TRATAMENTO DOS DADOS

Por se tratar de pesquisa com abordagem quantitativa, os dados provenientes das questões dos questionários foram tabulados em planilha eletrônica e realizada análise descritiva, sendo estes submetidos a técnicas estatísticas descritivas e de inferências para analisar e identificar possíveis correlações entre as variáveis da pesquisa. Para avaliação das correlações entre clima organizacional e QVT, aplicou-

se a correlação de Pearson, também, descreveram-se as variáveis sociodemográficas, como idade e gênero, e os escores por domínio de QVT e clima organizacional. Adotaram-se nível de significância de 5% e intervalo de confiança de 95%, também, realizou-se teste de normalidade da amostra, optando-se por avaliações paramétricas. A normalidade da amostra foi verificada pelo teste de Shapiro-Wilk, no qual foi obtido o valor de  $W=0,87$  e  $p=0,17$ . Para comparação das médias entre os domínios de cada instrumento, aplicou-se o teste T-student.

As análises estatísticas foram realizadas por meio do software SPSS 21.0.

### 3.5 ASPECTOS ÉTICOS

O estudo se norteou pelas orientações do Conselho Nacional de Saúde e da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, por meio da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade e integridade dos participantes das pesquisas com seres humanos (BRASIL, 2012).

Nesse sentido, a pesquisa somente teve andamento quando aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP), conforme o Parecer Consubstanciado do CEP número 4.142.377, datado de 8 de julho de 2020, cujo CAAE é 34286720.2.0000.5060 (ANEXO B).

Anterior à etapa de submissão ao comitê de ética em pesquisa, também foi pleiteada a anuência da instituição, solicitando autorização para realização da pesquisa. A anuência para realização da pesquisa foi concedida por meio das declarações de instituição coparticipante dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Centro de Ciências da Saúde da UFES (APÊNDICE B).

Ainda, considerando o respeito ao anonimato dos participantes, todas as medidas que garantiam a confidencialidade e o sigilo foram adotadas. Os profissionais somente participaram da pesquisa após assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que se encontra no Apêndice A.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 4.1 RESULTADOS

Neste capítulo, estão apresentados os resultados da pesquisa, que foram organizados da seguinte forma:

Resultado 1: análise dos dados obtidos por meio dos questionários de avaliação da QVT e do clima organizacional, bem como a análise das correlações realizadas, apresentados nas seções deste capítulo;

Resultado 2: produto técnico/tecnológico, constituído de relatório técnico conclusivo, intitulado “Relatório gerencial sobre a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional dos docentes lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do CCS”. O produto técnico é apresentado no Apêndice C e será entregue aos chefes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do CCS. Após a entrega, serão apresentados o Termo de entrega do produto e o Atestado de execução e recebimento do produto devidamente assinados.

Dos 46 docentes lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária, 44 responderam ao questionário, obtendo-se, assim, taxa de resposta de 96%. A maioria era do sexo feminino (63,64%), com idade superior a 46 anos (68,18%), com pós-graduação *stricto sensu* nível de doutorado e com mais de seis anos de experiência na instituição (88,63%), conforme Tabela 1.

**Tabela 1 – Caracterização dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**

Variáveis	Categorias	n	%
Sexo	Feminino	28	63,64
	Masculino	16	36,36
Idade (anos)	26 - 35	2	4,55
	36 - 45	12	27,27
	46 - 55	14	31,82
	≥ 56	16	36,36
Lotação	Departamento de Clínica Odontológica	25	56,82
	Departamento de Prótese Dentária	19	43,18
Nível de escolaridade	Doutorado	41	93,18
	Pós Doutorado	3	6,82
Tempo na IES* (anos)	1 - 2	2	4,55
	3 - 5	3	6,82
	6 - 9	10	22,73
	10 - 15	11	25,00
	≥ 16	18	40,90
Total		44	100,00

Fonte: Elaboração própria

\*IES: Instituição de Ensino Superior.

Ao avaliar a QVT utilizando o instrumento de Walton (1973), dividido em seis domínios, observou-se que a maioria das questões obteve escore acima de 3,00, com exceção das questões que compõe os domínios Condições de Trabalho e Oportunidades, que apresentaram escores entre 1,75 e 2,91, respectivamente.

Nota-se que no domínio Uso das Capacidades, todas as questões obtiveram escores acima de 3,00, com destaque para a questão relacionada ao orgulho do trabalho, que obteve o melhor escore (4,66) e a questão que trata da satisfação com a oportunidade de crescimento profissional na UFES, que obteve o pior escore (3,57). No que se refere ao domínio Integração Social e Constitucionalismo, a questão que apresentou a melhor avaliação foi a que se refere à satisfação dos docentes em relação ao comprometimento da sua equipe com o trabalho (4,23) e a pior foi a questão relativa à satisfação quanto às normas e regras de trabalhos (3,73). No domínio Espaço na Vida, notou-se similaridade nas respostas das questões, que tiveram escores entre 4,00 e 4,09.

Destaca-se negativamente o domínio Condições de Trabalho, que apresentou os piores escores do instrumento de QVT, variando entre 1,75 e 2,20, a questão com

pior avaliação foi relativa à estrutura física (salubridade) do local de trabalho (1,75). Quanto ao domínio Oportunidades, as médias das questões estiveram próximas a 3,00; a melhor pontuação foi a questão que tratava da satisfação em relação ao incentivo oferecido para os estudos (2,91) e a pior foi a relativa à satisfação com os treinamentos/capacitações ofertados (2,80). Em relação ao domínio Relevância Social, a questão relativa à satisfação com integração comunitária se destacou com maior escore do domínio (3,75); enquanto a satisfação com a política de gestão de pessoas teve o menor escore (3,50), conforme descrito na Tabela 2.

**Tabela 2 – Caracterização da QVT por domínio dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**  
(continua)

Domínios	Itens	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Uso das Capacidades	Você se sente satisfeito com a importância da tarefa / trabalho / atividade que você faz?	4,41	3,00	5,00	0,73
	Você se sente satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	4,34	2,00	5,00	0,71
	Você se sente satisfeito em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você)?	4,23	2,00	5,00	0,91
	Você se sente satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional na Ufes?	3,57	1,00	5,00	1,15
	Você sente orgulho de realizar o seu trabalho?	4,66	2,00	5,00	0,68
Integração Social e Constitucionalismo	Você se sente satisfeito com o relacionamento com seus colegas e chefes no seu local de trabalho?	4,14	2,00	5,00	0,77
	Você se sente satisfeito em relação ao comprometimento da sua equipe com o trabalho?	4,23	2,00	5,00	0,86
	Você se sente satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	4,05	3,00	5,00	0,75
	Você se sente satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	3,73	1,00	5,00	1,04

(conclusão)

Domínios	Itens	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Espaço na Vida	Você se sente satisfeito em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)?	4,00	1,00	5,00	1,01
	Você se sente satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	4,09	2,00	5,00	0,86
	Você se sente satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	4,07	2,00	5,00	0,93
Condições de Trabalho	Você se sente satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?	1,75	1,00	3,00	0,78
	Você se sente satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela Ufes?	2,02	1,00	5,00	1,00
	Você se sente satisfeito com relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz?	2,20	1,00	5,00	1,13
Oportunidades	Você se sente satisfeito com os treinamentos / capacitações que a Ufes oferece?	2,80	1,00	5,00	1,02
	Você se sente satisfeito em relação ao incentivo que a Ufes oferece para seus estudos?	2,91	1,00	5,00	1,20
Relevância Social	Você se sente satisfeito com a imagem que a Ufes tem perante a sociedade?	3,57	1,00	5,00	1,02
	Você se sente satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a Ufes tem?	3,75	1,00	5,00	0,94
	Você se sente satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma de tratar os servidores) que a Ufes possui?	3,50	1,00	5,00	0,95
	Você se sente satisfeito com a Ufes por ela respeitar os direitos do servidor?	3,68	1,00	5,00	1,03

Fonte: Elaboração própria

Após a análise dos dados obtidos, por meio das três questões abertas, presentes no instrumento de QVT, em que os docentes elencaram sobre o significado da QVT, os

fatores que proporcionam satisfação e os proporcionam insatisfação no trabalho, estes foram agrupados em categorias, conforme Tabela 3.

**Tabela 3 – Caracterização da QVT dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**

Questões	Categorias	Frequência	%
Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	Saúde e bem-estar	21	29,17
	Condições de trabalho	14	19,44
	Respeito	9	12,50
	Segurança	8	11,11
	Valorização	7	9,72
	Auto realização	5	6,94
	Satisfação	4	5,56
	Autonomia	2	2,78
	Motivação	2	2,78
Fatores de Satisfação	Realização profissional	22	40,74
	Relevância social	9	16,67
	Reconhecimento	8	14,81
	Condições de trabalho	7	12,96
	Relacionamento Interpessoal	5	9,26
	Autonomia	3	5,56
Fatores de Insatisfação	Condições de trabalho	46	60,53
	Desvalorização	11	14,47
	Falta de profissionalismo	9	11,84
	Burocracia	6	7,90
	Falta de investimento	4	5,26

Fonte: Elaboração própria

Na questão referente ao significado da QVT para os docentes, as categorias que obtiveram maior frequência foram saúde e bem-estar, condições de trabalho e respeito, com 21, 14 e 9 termos relacionados a elas, respectivamente.

Quanto aos fatores que mais proporcionam satisfação, destacou-se a categoria realização profissional, com 22 termos citados. No tocante aos fatores que mais proporcionam insatisfação, obtiveram destaque as categorias condições de trabalho, com 46 termos citados (60,53%), e desvalorização, com 11 termos citados.

Houve diferença de média em todos os domínios avaliados, no qual o domínio Uso das Capacidades teve a melhor avaliação (4,24), enquanto o domínio Condições de Trabalho, a pior (1,99), conforme Tabela 4.



**Tabela 4 – Média dos domínios de QVT dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**

Domínios	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Variância	p-valor*
Uso das Capacidades	4,24	2,40	5,00	0,68	0,46	<0,01
Integração social e Constitucionalismo	4,03	2,50	5,00	0,69	0,47	<0,01
Espaço na vida	4,05	2,00	5,00	0,83	0,69	<0,01
Condições de trabalho	1,99	1,00	4,33	0,86	0,74	<0,01
Oportunidades	2,85	1,00	5,00	1,04	1,08	<0,01
Relevância social	3,62	1,00	5,00	0,84	0,71	<0,01
<b>Média do instrumento</b>	<b>3,46</b>	<b>1,65</b>	<b>4,89</b>	<b>0,82</b>	<b>0,69</b>	

Fonte: Elaboração própria

\*Diferença de média por meio do teste t Student.

Na Tabela 5, apresenta-se a correlação entre os domínios do instrumento de qualidade de vida no trabalho. Observou-se que o domínio Uso das Capacidades teve correlações significativas estatisticamente com todos os outros domínios, em relação ao domínio Condições de trabalho, houve correlação forte ( $\rho = 0,59$ ;  $p < 0,01$ ) com os domínios Oportunidades e Relevância Social, já o domínio Oportunidades apresentou correlação forte com o domínio Relevância Social ( $\rho = 0,66$ ;  $p < 0,01$ ).

**Tabela 5 – Correlação entre as médias dos domínios de QVT dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**

Domínios/ Correlação de Pearson	Uso das Capacidades	Integração social e Constitucionalismo	Espaço na vida	Condições de trabalho	Oportunidades	Relevância social
Uso das Capacidades		0,63	0,43	0,44	0,42	0,44
p-valor		<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Integração social e Constitucionalismo	0,63		0,15	0,36	0,32	0,50
p-valor	<0,01		0,33	0,02	0,03	<0,01
Espaço na vida	0,43	0,15		0,12	0,16	-0,02
p-valor	<0,01	0,33		0,42	0,29	0,91
Condições de trabalho	0,44	0,36	0,12		0,59	0,54
p-valor	<0,01	0,02	0,42		<0,01	<0,01
Oportunidades	0,42	0,32	0,16	0,59		0,66
p-valor	<0,01	0,03	0,29	<0,01		<0,01
Relevância social	0,44	0,50	-0,02	0,54	0,66	
p-valor	<0,01	<0,01	0,91	<0,01	<0,01	

Fonte: Elaboração própria

Ao avaliar o clima organizacional, mediante instrumento desenvolvido por Rizzatti (1995), dividido em seis domínios, observou-se que nos domínios Relacionamento Interpessoal, Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias e Satisfação Pessoal, todas as questões alcançaram escore acima de 3,00. Destacou-se negativamente o domínio Organização e Ambiente de Trabalho, que teve a pior avaliação do instrumento.

Em relação ao domínio Imagem e Avaliação Institucional, a questão com maior escore foi a que diz respeito à disposição para melhorar a imagem da UFES (4,73) e a questão com menor escore foi a crença de que os servidores conhecem e estão integrados com os objetivos da UFES (2,95). Quanto ao domínio Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos, os maiores escores foram os ligados ao tempo de trabalho (3,75) e à remuneração recebida pela função exercida (3,68), já os itens com menor escore foram os relacionados a treinamentos que atendem às necessidades e aos benefícios oferecidos, com avaliação inferior a 3,0 (entre 2,82 e 2,89).

Destaca-se o domínio Organização e Ambiente de Trabalho, por apresentar os escores mais baixos do instrumento, a questão que trata da limpeza e manutenção teve o escore mais baixo do instrumento (1,61), entretanto, o melhor escore do domínio foi relativo ao conhecimento das tarefas e responsabilidades do trabalho desempenhado (4,66), o segundo maior do instrumento. Notou-se que no domínio Relacionamento Interpessoal, houve homogeneidade entre as questões, com escores entre 3,73 e 4,50, destaca-se a questão relativa à importância de estabelecer laços de amizade no trabalho com maior escore (4,50) e a questão relativa à consideração de que os colegas incentivam uns aos outros para melhor desempenho com menor escore (3,73).

No que se refere ao domínio Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias, o destaque positivo foi em relação à questão que trata da relação amigável com a chefia (4,39), entretanto, o destaque negativo se referiu às questões relacionadas com *feedback* e ao cumprimento do papel de chefia com os menores escores do domínio (3,45). No domínio Satisfação Pessoal, todas as questões avaliadas apresentaram escore igual ou acima de 3,50, sendo que a questão relativa à motivação do cargo teve a melhor avaliação (4,43) e a questão relacionada à motivação do salário pelas atividades e condições apresentou a pior (3,50),

conforme Tabela 6.

**Tabela 6 – Caracterização do clima organizacional por domínio dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**

(continua)

Domínios	Itens	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Variância
Imagem e Avaliação Institucional	Em sua opinião, a imagem da Ufes se apresenta de forma positiva?	3,55	2,00	5,00	0,85	0,72
	Você se sente disposto a melhorar a imagem da Ufes?	4,73	4,00	5,00	0,45	0,20
	Você acha que os servidores valorizam a Ufes?	3,52	2,00	5,00	0,66	0,44
	Você considera a Ufes um bom lugar para se trabalhar?	3,84	1,00	5,00	0,86	0,74
	Você se considera informado sobre as prioridades, objetivos e projetos desenvolvidos na Ufes?	3,23	1,00	5,00	1,03	1,06
	Você acredita que os servidores conhecem e estão integrados aos objetivos da Ufes?	2,95	1,00	5,00	0,75	0,56
Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos	Você acha que a política de gestão de pessoas da Ufes valoriza o servidor?	3,27	1,00	5,00	0,97	0,95
	Você considera que o sistema de capacitação da Ufes satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento do servidor?	3,02	1,00	5,00	1,00	1,00
	Você considera que a Ufes disponibiliza treinamentos que atendam às necessidades prioritárias da área?	2,82	1,00	5,00	1,13	1,27
	Você acredita que o servidor é motivado para o crescimento pessoal por meio de treinamentos?	3,11	1,00	5,00	1,04	1,08
	Você considera que a Ufes é aberta a receber as opiniões e ouvir as dificuldades de seus servidores?	3,09	1,00	5,00	1,05	1,11
	Você considera a remuneração justa pela função que desempenha?	3,68	1,00	5,00	1,01	1,01
	Você considera que os benefícios oferecidos pela instituição atendem às suas necessidades?	2,89	1,00	5,00	1,04	1,08
Você considera que o seu tempo de trabalho está de acordo com a sua carga horária?	3,75	1,00	5,00	1,04	1,08	

(continuação)

Domínios	Itens	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Variância
	Você considera adequada que a quantidade de técnicos administrativos em relação às necessidades do serviço?	2,55	1,00	5,00	1,00	1,00
	Você diria que conhece as tarefas e responsabilidades do seu trabalho?	4,66	4,00	5,00	0,48	0,23
	A clareza de como devem ser executadas as suas tarefas permite que você se sinta confiante?	4,16	3,00	5,00	0,71	0,51
	Você considera que no seu setor de trabalho existe uma distribuição justa de tarefas?	3,64	2,00	5,00	0,97	0,93
	Você considera que o trabalho no seu setor é organizado?	3,55	1,00	5,00	1,02	1,04
	Você se sente pressionado sobre o seu ritmo de trabalho?	2,70	1,00	5,00	1,19	1,42
Organização e Ambiente de Trabalho	Você considera que a instituição disponibiliza equipamentos de qualidade para o desenvolvimento de suas atividades?	2,34	1,00	5,00	1,01	1,02
	Você considera que a comunicação é feita de forma clara?	2,80	1,00	5,00	0,90	0,82
	Os recursos oferecidos são compatíveis com o trabalho realizado?	2,61	1,00	5,00	0,87	0,75
	Quanto às condições ambientais abaixo listadas, você as considera adequadas:					
	1 Ventilação	2,20	1,00	5,00	1,02	1,05
	2 Iluminação	2,68	1,00	5,00	1,14	1,29
	3 Temperatura	2,48	1,00	4,00	1,02	1,05
	4 Barulho	2,66	1,00	5,00	1,14	1,30
	5 Limpeza e manutenção	1,61	1,00	4,00	0,78	0,61
	6 Espaço adequado	2,45	1,00	5,00	1,15	1,32
	7 Mobiliários e equipamentos	2,11	1,00	5,00	1,08	1,17

(conclusão)

Domínios	Itens	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Variância
Relacionamento Interpessoal	Você considera adequado o relacionamento entre os servidores no seu setor de trabalho?	3,90	2,00	5,00	0,86	0,74
	Você considera adequado o relacionamento entre servidores e chefia no seu setor de trabalho?	4,09	2,00	5,00	0,86	0,74
	No seu setor, as pessoas são cooperativas e tem espírito de equipe?	3,82	2,00	5,00	0,87	0,76
	Você considera que os seus colegas de setor incentivam uns aos outros para um melhor desempenho?	3,73	1,00	5,00	0,95	0,90
	No seu setor, as pessoas tendem a reconhecer a competência profissional dos colegas?	4,00	2,00	5,00	0,75	0,56
	Você considera importante estabelecer laços de amizade no trabalho?	4,50	3,00	5,00	0,66	0,44

Fonte: Elaboração própria

Ao proceder à análise das médias dos domínios do clima organizacional, observou-se diferença de média estatisticamente significativa em todos os domínios avaliados, com destaque para os domínios Relacionamento Interpessoal e Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias, com as melhores médias (4,00 e 4,02, respectivamente) e o domínio Organização e Ambiente de Trabalho com a pior média (2,83), conforme Tabela 7.

**Tabela 7 – Média dos domínios de clima organizacional dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária. Vitória-ES, 2020.**

<b>Domínios</b>	<b>Média</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>p-valor*</b>
Imagem e Avaliação Institucional	3,64	2,33	4,83	0,56	0,31	<0,01
Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos	3,21	1,88	5,00	0,71	0,51	<0,01
Organização e Ambiente de Trabalho	2,83	1,94	4,56	0,58	0,34	<0,01
Relacionamento Interpessoal	4,00	2,33	5,00	0,64	0,41	<0,01
Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias	4,02	2,63	5,00	0,65	0,43	<0,01
Satisfação Pessoal	3,93	2,00	4,00	0,62	0,39	<0,01
<b>Média do instrumento</b>	<b>3,61</b>	<b>2,19</b>	<b>4,73</b>	<b>0,63</b>	<b>0,40</b>	

Fonte: Elaboração própria

\*Diferença de média por meio do teste t Student.

Na Tabela 8, observa-se que todos os domínios do clima organizacional se correlacionaram entre si, destacando as correlações fortes entre os seguintes domínios: Imagem e Avaliação Institucional com os domínios Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos ( $\rho = 0,78$ ;  $p < 0,01$ ) e Organização e Ambiente de Trabalho ( $\rho = 0,67$ ;  $p < 0,01$ ), Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos com os domínios Organização e Ambiente de Trabalho ( $\rho = 0,70$ ;  $p < 0,01$ ) e Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias ( $\rho = 0,64$ ;  $p < 0,01$ ).

**Tabela 8 – Correlação entre as médias do clima organizacional.**

Domínios / Correlação de Pearson	Imagem e Avaliação Institucional	Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos	Organização e Ambiente de Trabalho	Relacionamento Interpessoal	Sucessão Político- Administrativa e Comportamento das Chefias	Satisfação Pessoal
Imagem e Avaliação Institucional		0,78	0,67	0,54	0,57	0,43
p-valor		<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos	0,78		0,70	0,45	0,64	0,61
p-valor	<0,01		<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Organização e Ambiente de Trabalho	0,67	0,70		0,38	0,36	0,34
p-valor	<0,01	<0,01		0,01	0,02	0,03
Relacionamento Interpessoal	0,54	0,45	0,38		0,61	0,54
p-valor	<0,01	<0,01	0,01		<0,01	<0,01
Sucessão Político- Administrativa e Comportamento das Chefias	0,57	0,64	0,36	0,61		0,51
p-valor	<0,01	<0,01	0,02	<0,01		<0,01
Satisfação Pessoal	0,43	0,61	0,34	0,54	0,51	
p-valor	<0,01	<0,01	0,03	<0,01	<0,01	

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 9, no que se refere aos domínios da QVT, a maioria se correlacionou positivamente, sendo estatisticamente significativo em todos os domínios de Clima Organizacional, as exceções foram os domínios Espaço na vida e Condições de trabalho. Já nos domínios de Clima Organizacional, apenas os domínios Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos se correlacionaram com todos os domínios de QVT.

**Tabela 9 – Correlação entre as médias do QVT e do Clima Organizacional.**

Domínios / Correlação de Pearson	Imagem e Avaliação Institucional	Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos	Organização e Ambiente de Trabalho	Relacionamento Interpessoal	Sucessão Político- Administrativa e Comportamento das Chefias	Satisfação Pessoal
Uso das Capacidades	0,56	0,51	0,29	0,51	0,28	0,56
p-valor	<0,01	<0,01	0,06	<0,01	0,06	<0,01
Integração social e Constitucionalismo	0,51	0,45	0,41	0,70	0,42	0,54
p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Espaço na vida	0,04	0,29	0,02	-0,03	-0,01	0,26
p-valor	0,81	0,05	0,89	0,85	0,97	0,09
Condições de trabalho	0,56	0,60	0,81	0,28	0,18	0,27
p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	0,07	0,25	0,08
Oportunidades	0,74	0,81	0,66	0,38	0,56	0,35
p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	0,01	<0,01	0,02
Relevância social	0,82	0,73	0,62	0,47	0,55	0,49
p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01

Fonte: Elaboração própria

Obtiveram destaque as correlações fortes entre domínios, sendo elas: Integração social e Constitucionalismo com Relacionamento Interpessoal ( $\rho = 0,70$ ;  $p < 0,01$ ); Condições de trabalho com “Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos ( $\rho = 0,60$ ;  $p < 0,01$ ) e Organização e Ambiente de Trabalho ( $\rho = 0,81$ ;  $p < 0,01$ ); Oportunidades com Imagem e Avaliação Institucional ( $\rho = 0,74$ ;  $p < 0,01$ ), Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos ( $\rho = 0,81$ ;  $p < 0,01$ ) e Organização e Ambiente de Trabalho ( $\rho = 0,66$ ;  $p < 0,01$ ); Relevância social com Imagem e Avaliação Institucional ( $\rho = 0,82$ ;  $p < 0,01$ ), Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos ( $\rho = 0,73$ ;  $p < 0,01$ ) e Organização e Ambiente de Trabalho ( $\rho = 0,62$ ;  $p < 0,01$ ).

Observou-se com os resultados obtidos que os entrevistados, na maioria, eram mulheres, com idade superior a 46 anos, com alto nível de escolaridade e experiência na instituição. No instrumento de QVT, a maioria dos domínios obteve avaliação positiva e as questões abertas ajudaram a confirmar os resultados das questões fechadas, resultado semelhante obteve o instrumento de clima organizacional, visto que a maioria dos domínios também obteve avaliação positiva. Nas correlações, a maioria dos domínios se correlacionou entre si, tanto dentro do



mesmo instrumento ou em comparação com outro instrumento, algumas destas correlações foram fortes e significantes e outras nem tanto.

## 4.2 DISCUSSÃO

A sociedade moderna é formada por organizações que, por meio da produção de bens/produtos ou prestação de serviços especializados, atendem às necessidades das pessoas. As organizações têm papel de suma importância na vida das pessoas, influenciando, direta ou indiretamente, a sociedade moderna, a qual se transformou em uma sociedade organizacional (MAXIMIANO, 2008).

O desenvolvimento de uma organização depende da atuação das pessoas, que são como engrenagens dentro de um sistema. Para atingir sua missão, metas e resultados, as organizações se utilizam de habilidades, técnicas e conhecimentos destas “engrenagens”. Atualmente, as organizações passam por uma transformação nos processos produtivos. As novas tecnologias e inovações, com objetivo de aumentar a produtividade, exigem mudança na estrutura destes processos. Entretanto, para absorver estas mudanças, o mercado produtivo gerou impactos negativos na saúde e segurança no trabalho dos colaboradores, aspectos como desgaste físico e mental, baixa autoestima e insatisfação passaram a fazer parte do cotidiano do trabalhador (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). Estas transformações ocorrem tanto na Gestão Pública como na Gestão Privada e em todos os níveis organizacionais.

Com a piora nos indicadores de saúde e segurança no trabalho, o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganhou destaque nas agendas dos gestores, recebendo maiores investimentos. A QVT é um campo de estudo que abrange as condições de vida no ambiente laboral, valorizando aspectos como bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação (AQUINO; FERNANDES, 2013).

A QVT está diretamente ligada ao clima organizacional, já que as condições de vida no ambiente laboral também influenciam o clima organizacional, que pode ser definido como a atmosfera psicológica que envolve a relação organização e colaborativa, bem como o grau de satisfação e motivação destes colaboradores (LUZ, 2003).

Mediante os conceitos de QVT, o ambiente universitário público é visto com altamente estressante, as exigências que são impostas aos docentes universitários

são inúmeras, a exemplo da alta produtividade científica, atualização por meio da participação em congressos/bancas, o que tornam as jornadas de trabalho bastantes elevadas. Além disso, na maioria das universidades, a falta de materiais e equipamentos adequados é recorrente e as estruturas físicas são precárias, tornando a função de docente universitário propensa a doenças físicas e psicológicas (ARAÚJO et al., 2019; SANCHEZ et al., 2019). A preocupação e o cuidado com a QVT e o clima organizacional dos docentes de ensino superior, cujas atividades pedagógicas e administrativas são vitais para o funcionamento da universidade, justificaram a realização deste estudo, que se propôs a realizar pesquisa para avaliar a correlação do clima organizacional e QVT dos docentes dos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Curso de Odontologia da UFES, uma vez que estes fatores influenciam diretamente o desempenho de atividades. Ao analisar essa correlação, foi possível conhecer o grau de satisfação e motivação desses docentes, quanto ao ambiente de trabalho, conhecimento essencial para criação de estratégias e intervenções no ambiente de trabalho. Salienta-se que não há conhecimento dos pesquisadores sobre estudo deste tipo nos locais investigados.

Neste estudo, o gênero feminino foi predominante entre os participantes, resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Araújo et al. (2019), realizado com docentes de uma universidade pública do Piauí. Segundo Backers et al. (2016), as áreas voltadas para saúde e educação estão historicamente ligadas à figura das mulheres, já que o magistério assumiu atributos tradicionalmente associados a elas, como sensibilidade, cuidado, amor etc. Além disso, muitos cursos da área da saúde são mais procurados pelo sexo feminino.

Observou-se que a maioria dos docentes tinha idade acima de 46 anos, isto pode ser explicado pelo elevado tempo de preparação para que o profissional esteja apto para concorrer a uma vaga para docente do magistério superior em uma universidade pública, pois, nos últimos anos, os concursos passaram a exigir nível de escolaridade maior, principalmente nas áreas da saúde, no qual muitos concursos exigem como titulação a pós-graduação *stricto sensu*, nível de doutorado em áreas específicas (GONÇALVES; PIRES, 2015). Somado a este fato, muitos docentes optam por atuar em suas áreas e, depois de acumular experiências, por contribuir com o processo formativo.

O serviço público garante alguns benefícios que podem contribuir para o

processo de capacitação, como se afastar por até 48 meses para doutorado e 12 meses para pós-doutorado, mantendo a remuneração (BRASIL, 2019); e a retribuição por titulação, valor devido aos docentes da carreira do magistério superior, em conformidade com a jornada de trabalho, classe, nível e titulação comprovada de aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado, independentemente de cumprimento de interstício (BRASIL, 2012). Além disso, a carreira conta com progressões periódicas, conforme descrito no Plano de Cargo e Salários dos docentes.

Mediante a aprovação no concurso público para vaga de exercício efetivo do magistério superior, somando a exigência de atuação em dedicação exclusiva (na maioria dos casos), juntamente com a estabilidade, é comum baixo *turnover* no serviço público, o que efetivamente contribui para construção de uma carreira. Diante das incertezas do mercado de trabalho, a estabilidade se tornou uma aspiração para muitos trabalhadores. De acordo com Machado e Umbelino (1995), a estabilidade não deve ser vista como privilégio, mas como ferramenta que garanta a qualidade do serviço público. Souza (2002) declara que a prestação de serviços à sociedade deve ser prioridade do servidor público, mas, para isso, ele deve se sentir seguro, a estabilidade traz esta segurança, pois o torna imune frente às perseguições políticas e demissões injustas. Por outro lado, a rotatividade de pessoal pode se tornar prejudicial à instituição, pois há aumento nos custos financeiros, desequilíbrio do clima organizacional e sobrecarga de trabalho nos servidores que permanecerão na instituição, portanto, reduzir a taxa de rotatividade deve ser uma meta a ser alcançada pelas organizações (MARTINS et al., 2019).

A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece o Regime Jurídico do Servidor Público Federal, segundo o art. 2º desta lei, “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1990).

O servidor tem direito a uma retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, cujo valor é previamente fixado em lei, sendo estes irredutíveis, podendo receber vantagens, como indenizações, gratificações e adicionais. Ao passo que as indenizações não são incorporadas ao vencimento, as gratificações e os adicionais se incorporam, nos casos e nas condições indicadas em lei. Os servidores públicos ainda possuem direito à seguridade social, bem como se ausentar no serviço, em virtude de licenças, afastamentos e concessões (BRASIL, 1990).

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de três anos, alterada pela Emenda Constitucional n. 19, de 4 de junho de 1998, durante o qual a aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade. Após ser aprovado no estágio probatório, o servidor público será considerado estável e somente perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar, no qual lhe seja assegurada ampla defesa (BRASIL, 1990).

Apesar do reconhecimento da carreira do magistério superior, no serviço público, segundo a Organização Internacional do Trabalho, a profissão docente é tida como atividade com elevado risco à saúde, isso decorre, em muitos casos, devido a problemas organizacionais que influenciam tanto a gestão do ensino, quanto da vida pessoal. Com o adoecimento do docente, aumenta-se o absenteísmo, diminui a produtividade e, conseqüentemente, a qualidade do ensino, situações geradas pelo clima organizacional que impactam diretamente a qualidade de vida e não somente o trabalho (MATTOS, 2017).

Assim, tornou-se imprescindível aprofundar o estudo sobre o comportamento humano nas Universidades Públicas Federais, sendo necessário conhecer o grau de satisfação dos docentes. A satisfação é um conceito amplo que engloba vários fatores, como satisfação do servidor quanto às atividades, possibilidade de crescimento profissional, reconhecimento, expectativas, benefícios e ambiente de trabalho, o que define a qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO, 2014b).

A QVT pode também ser compreendida como a busca constante pela convivência harmoniosa entre o indivíduo e a organização, reconhecendo o servidor como ser humano que, inevitavelmente, requer a construção de espaço organizacional que estime a subjetividade dos servidores, considerando-os fundamentais para organização e não mais objetos de produção (SILVA; MARCHI, 1997).

O instrumento de QVT, baseado no modelo Walton (1973), contempla questões distribuídas em seis domínios: uso das capacidades, que remete às necessidades do trabalhador, no que tange à utilização de habilidades, conhecimentos, autonomia e autocontrole (VIEIRA, 1996); integração social e

constitucionalismo, que objetiva medir o clima existente na organização, os graus de integração social e o respeito dos direitos dos servidores (TAKEDA; XAVIER, 2009); espaço na vida, que trata do sentido de equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho do colaborador, refletindo sobre indicadores, como tempo para lazer e família, papel balanceado do trabalho e significado do trabalho (BÚRIGO, 1997); condições de trabalho, que explora a satisfação dos servidores quanto às condições físicas do ambiente laboral, como jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável (MONACO; GUIMARÃES, 2000); oportunidade, que faz menção das oportunidades de crescimento que são disponibilizadas ao servidor, seja através de cursos de capacitação ou promoção de cargo (DETONI, 2001); e relevância social, que avalia a percepção que o servidor tem sobre o desempenho da organização junto à sociedade e a responsabilidade social (FERNANDES, 1996).

Neste estudo, os domínios Uso das Capacidades, Integração Social e Constitucionalismo, Espaço na Vida e Relevância Social se destacaram positivamente, já os destaques negativos foram Oportunidades e Condições de Trabalho.

O domínio Uso das Capacidades obteve a melhor média do instrumento, com destaque positivo para o item relativo ao orgulho de realizar o trabalho, que apresentou o maior escore dentro do instrumento de QVT. Nos estudos de Parcianello (2015) e Avanci (2018), este item também obteve destaque positivo, porém com escores menores: 4,06 e 4,24, respectivamente. Este resultado converge com estudo desenvolvido por Cardoso e Costa (2016), os quais afirmam que a escolha da profissão como vocação é motivo de orgulho e prazer para os docentes, valorizando aspectos como realização profissional, autonomia, flexibilidade, aquisição de novos conhecimentos e desenvolvimento dos estudantes. Este mesmo estudo também revelou a satisfação e o bem-estar dos docentes por trabalhar com pesquisas e a possibilidade de atuar em diversas áreas.

No domínio Integração Social e Constitucionalismo, os itens que se referiam ao relacionamento interpessoal obtiveram as maiores médias do domínio, revelando a satisfação do trabalho em equipe. Alves e colaboradores (2019), em estudo realizado com docentes e técnicos administrativos em uma Instituição Federal Superior, revelou que 76% dos participantes consideraram o relacionamento com os colegas de trabalho muito bom, o que proporcionou maiores níveis motivacionais e,

consequentemente, melhores condições ambientais. Já a não convivência com a equipe de trabalho afeta os contatos pessoais e pode prejudicar a eficiência da organização, pois se supõe que a criatividade grupal é maior que a individual, pois cada membro do grupo é estimulado pelo outro. Portanto, o relacionamento interpessoal é um forte indicador de QVT, demonstrando o grau de harmonia, cooperação e bom convívio (HERRMANN; FABRÍCIO, 2018).

Todos os itens do domínio Espaço na Vida foram avaliados satisfatoriamente, demonstrando que os docentes estavam satisfeitos tanto com o uso do tempo, quanto com a influência que o trabalho exercia sobre a vida familiar. Entretanto, o estudo de Araújo et al. (2019), desenvolvido com docentes de uma universidade pública, evidenciou a insatisfação em relação ao pouco tempo que tinha para família e lazer. Cury Júnior (2010) afirma que o trabalho e lazer são espaços privilegiados, que devem ser gerenciados de forma que não se afastem um do outro, afirmando, ainda, que o lazer promove descanso, divertimento e desenvolvimento da personalidade e que, ao contrário do trabalho, pode aumentar o nível de saúde física e mental, pois alivia a fadiga e o estresse provocados por condições adversas do trabalho docente. Assim, o lazer é posto em evidência quando o assunto é a melhora da qualidade de vida.

O domínio Condições de Trabalho impactou negativamente a média geral da QVT, obtendo a pior média do instrumento, caracterizando insatisfação. Todos os itens ficaram abaixo da média, destacando-se o relacionado à estrutura física (salubridade) do local de trabalho, que teve o pior score do instrumento, corroborando os resultados de Maissiat et al. (2015). A QVT está diretamente ligada às condições de trabalho que o servidor está exposto, alguns pontos, como jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, devem ser analisados e seguidos, com intuito de diminuir os riscos de acidentes e doenças (SILVA; FARIA, 2018). O estudo de Gonçalves e Pires (2015) demonstrou que a precariedade da infraestrutura é uma situação geradora de sofrimento no trabalho do docente, aspectos como escassez de recursos materiais, burocracia excessiva, carência de apoio técnico pedagógico, segurança, assaltos e instalações sanitárias insuficientes atuam como fonte de sofrimento, afetando, assim, a saúde dos docentes.

O domínio Oportunidades também impactou negativamente a média geral da QVT, demonstrando a insatisfação dos docentes tanto com os treinamentos/capacitações quanto pelos incentivos para os estudos oferecidos pela

UFES, resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Araújo et al. (2019). Pesquisa comparativa realizada com docentes universitários canadenses e brasileiros constatou que as oportunidades de desenvolvimento profissional e reconhecimento profissional dos docentes canadenses são maiores, quando comparados aos docentes brasileiros (VILAS BOAS; MORIN, 2016). A capacitação profissional traz crescimento saudável tanto para instituição quanto para o servidor, pois, na medida em que se aumenta o nível de qualificação profissional, mais produtivos e qualificados os servidores se tornam, resultando em satisfação profissional e pessoal (FONTES, 2015).

O domínio Relevância Social apresentou satisfação média, a questão relativa à satisfação com integração comunitária se destacou positivamente, obtendo o maior score do domínio. Segundos Casaril (2019), as pesquisas apontam que as universidades públicas estão cada vez integradas à comunidade, sendo abundantes as contribuições, como espaço físico gratuito para aprendizagem, produção e ampliação do conhecimento e formação de cidadãos habilitados para a vida profissional. Destaca-se, também, que a instalação de uma universidade gera empregos para região, pois para o funcionamento desta, necessitam-se de professores, funcionários técnico-administrativos e trabalhadores diversos. Além disso, os projetos de pesquisa e extensão podem ajudar no desenvolvimento social, científico e tecnológico da comunidade (CURI FILHO, 2018). As Universidades Públicas possuem compromisso social muito grande, pois as ações por elas desenvolvidas vão para além dos muros, abrangendo a comunidade, sempre buscando a universidade, igualdade e equidade, alicerçadas nos princípios da gestão pública.

Com objetivo de compreender o sentido da QVT na perspectiva dos participantes, os docentes foram orientados a indicarem duas palavras ou expressões que a representasse. A partir dos resultados, foi possível entender que os docentes reconheceram a QVT de várias maneiras, destacando-se as palavras ou expressões relacionadas à saúde, ao bem-estar, às condições de trabalho e ao respeito. Avanci (2018) encontrou resultados semelhantes em estudo produzido com servidores do Instituto Federal do Espírito Santo, em que a maioria das palavras ou expressões indicadas pelos servidores se relacionava com o conceito e categorias de QVT atribuídas por Walton (1973). Isso vai ao encontro dos conceitos de QV e QVT, em

que se enfatizam os aspectos multidimensionais que perpassam a subjetividade de cada indivíduo. A qualidade de vida engloba fatores que influenciam diretamente o modo operante do servidor (AVANCI, 2018).

Através de duas questões abertas, foi possível identificar os fatores que demonstraram mais satisfação e insatisfação no trabalho do docente.

Dentre os fatores citados para satisfação, destacou-se o fator realização profissional. Este resultado ajudou a consolidar o item relativo ao orgulho de realizar o trabalho, que apresentou o maior escore dentro do instrumento de QVT. Cardoso e Costa (2016) afirmam que a escolha da profissão como vocação é motivo de orgulho e prazer para os docentes, e fatores que conduzem à motivação e à satisfação se relacionam a características intrínsecas, como autorrealização, reconhecimento e crescimento. A realização profissional está ligada aos sentimentos de estabilidade e possibilidade de ascensão profissional, bem como ao tempo equilibrado entre trabalho e lazer (MOREIRA et al., 2009).

No que se refere aos fatores que causam insatisfação, predominaram os relacionados às condições de trabalho, reforçando o resultado encontrado nas questões fechadas do instrumento, em que o domínio Condições de Trabalho obteve a pior média, destacando-se o item relacionado à estrutura física (salubridade) do local de trabalho, que obteve o menor escore dentro instrumento. Entre as necessidades básicas do ser humano, as condições físicas laborais são fundamentais, tanto para o desempenho profissional quanto para manutenção da motivação e satisfação no trabalho (TOMAZ et al., 2016).

Nas correlações realizadas entre os domínios da QVT, observou-se que domínio Uso das Capacidades se correlacionou com todos os outros domínios, de forma positiva e significativa, demonstrando que quando o servidor se orgulha do trabalho que faz, e é dado a ele autonomia e oportunidade de crescimento profissional, todos os outros aspectos da QVT tendem a melhorar. O domínio Condições de Trabalho teve correlação forte e positiva com o domínio Relevância Social, demonstrando que quando as condições físicas no trabalho são favoráveis, a tendência é o servidor falar bem da organização, o que repercute na imagem da organização perante a sociedade. No estudo feito por Fogaça e Coelho Júnior (2015), o bem-estar alcançou forte relação com o conforto físico dos participantes, que demonstram satisfação com a qualidade de equipamentos, mobiliário e estrutura



física.

Avaliar o clima organizacional na percepção dos servidores facilita aos gestores traçar os objetivos com maior segurança e também auxiliá-los na tomada de decisão. Por meio das pesquisas acerca do clima organizacional, aprofunda-se o conhecimento do ambiente organizacional, fornecendo aos gestores informações sobre liderança, reconhecimento, recompensa, relacionamento interpessoal. Em posse destas informações, os gestores podem fazer intervenções pontuais no ambiente organizacional, adotando medidas mais precisas que possibilitarão alcançar os objetivos organizacionais e, ao mesmo tempo, atender às expectativas individuais, aumentando, assim, os níveis de motivação e satisfação dos servidores (MORO, 2013).

O instrumento de clima organizacional, baseado no modelo de Rizzatti (1995), contempla questões distribuídas em seis categorias: imagem e avaliação institucional, que avalia a imagem da instituição, através do prestígio da imagem pública, podendo ser favorável ou não; desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e incentivos, que busca capacitar e atualizar o servidor, de modo que o induza a ascender profissionalmente e, também, avalia como os benefícios e incentivos podem contribuir para o aumento da motivação e produtividade laboral; organização e ambiente de trabalho, que define como serão coordenados os esforços e interações individuais para cumprir os objetivos organizacionais, ponderando as hierarquias e divisões do trabalho, e também busca compreender como ocorre nas organizações, através do ambiente de trabalho; relacionamento interpessoal, que analisa como as relações e interações entre colaboradores influenciam atitudes e comportamentos, durante o exercício das atividades laborais; sucessão político-administrativa e comportamento das chefias, que busca qualificar os impactos dos processos de eleição dos gestores e designação de chefias pelo processo indicativo, avaliando, também, o modo como são tomadas as decisões pela chefia e como estas decisões afetam os subordinados; e satisfação pessoal, que analisa a satisfação dos servidores no ambiente laboral, buscando conhecer as necessidades e os objetivos, levando-se em conta que a satisfação não está somente nas recompensas recebidas, mas também no reconhecimento, nos aspectos humanos e nas filosofias de vida (RIZZATTI; RIZZATTI JÚNIOR, 2005).

No domínio Imagem e Avaliação Institucional, o item relacionado à disposição

dos docentes para melhorar a imagem da UFES se destacou positivamente, pois obteve o maior escore do instrumento. Tybel (2018) encontrou resultado semelhante entre os docentes, em que o item referido também obteve o maior escore do domínio. A disposição de melhorar a imagem da instituição também foi positiva no estudo de Reis (2018), dado que 83,8% dos servidores se sentiam dispostos a melhorar a própria imagem. Estes resultados são fundamentais, pois demonstram sentimento de identidade, comprometimento e envolvimento dos docentes, considerando a UFES lugar eficaz para trabalhar. Por outro lado, o item relacionado ao conhecimento e à integração dos servidores aos objetivos da UFES obteve destaque negativo, o que dificulta comprometimento maior dos servidores com os objetivos da instituição, revelando que não basta ter um plano estratégico, é preciso comunicá-lo com clareza (REIS, 2018).

O domínio Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos obteve satisfação média, destacaram-se positivamente os itens que relacionavam o tempo de trabalho à carga horária, esta satisfação com o tempo de trabalho dialoga com os resultados obtidos no domínio Espaço na Vida de QVT. Já o outro destaque positivo deste domínio foi a remuneração justa pelo trabalho exercido. O estudo de Santos et al. (2011) evidenciou relação crescente entre a remuneração e satisfação, uma hipótese para esta relação seria que o profissional com maior poder aquisitivo teria acesso a mais bens e serviços, como transporte e moradia própria. Como destaque negativo, o item relativo aos benefícios oferecidos pela instituição gerou insatisfação. Tybel (2018), ao encontrar resultados semelhantes, destacou que os benefícios oferecidos dentro das universidades não dependem propriamente delas, mas de políticas nacionais. Outro destaque negativo foi o item que tratava dos treinamentos disponibilizados relacionados à área de atuação. Lira (2017) encontrou resultados semelhantes, evidenciando carência de treinamentos específicos, tanto presencial como a distância, salientando, ainda, que os programas de capacitação carecem de igual atenção.

O domínio Organização e Ambiente de Trabalho foi o principal responsável pela diminuição da média do instrumento, pois apresentou os escores mais baixos do instrumento, a maioria dos itens ficou abaixo da média do instrumento, destacando-se negativamente os itens que tratavam das condições ambientais, como ventilação; iluminação; temperatura; barulho; limpeza e manutenção (escore mais baixo do

instrumento); espaço adequado; e mobiliários e equipamentos. Estes resultados são semelhantes aos encontrados no domínio Condições de Trabalho do instrumento de QVT. Moro et al. (2014), em estudo feito com docentes e discentes de uma instituição pública, atingiram resultados semelhantes, tanto o espaço físico, as condições físicas e a manutenção de equipamentos foram motivos de descontentamento, mostrando-se inadequados para execução das atividades pedagógicas. Para Castro e Dalmaz (2008), há certa morosidade no atendimento das solicitações de manutenção da estrutura física, já que os processos obedecem a uma legislação específica para adquirir bens e serviços, gerando insatisfação entre os servidores. Marques, Pereira e Alves (2010) também contribuíram para o tema, afirmando que infraestrutura precária das instituições públicas advém de instalações antigas e reformas insuficientes, e que os investimentos nas universidades são, muitas vezes, insignificantes ou inexistentes, tornando a escassez de recursos um dos principais problemas enfrentados pelas universidades públicas.

Embora o domínio Organização e Ambiente de Trabalho tenha sido um destaque negativo dentro do instrumento, os itens relativos ao conhecimento, responsabilidade e clareza de como devem ser executadas as tarefas foram muito bem avaliados. No ambiente onde as pessoas conhecem as tarefas a elas designadas e em que se sentem confortáveis para executá-las, a tendência é que os conflitos internos diminuam, contribuindo para melhora do clima organizacional (REIS, 2018).

O domínio Relacionamento Interpessoal demonstrou similaridade com o domínio Integração social e Constitucionalismo do instrumento de QVT, as médias foram bem próximas, ambas muito bem avaliadas, o que reforça a importância do relacionamento saudável entre os docentes, em que os aspectos competência, respeito, incentivo e laços de amizade são valorizados, corroborando resultados encontrados por Santos et al. (2011), em que a maioria apontou o companheirismo, a amizade e o trabalho de equipe como fatores de satisfação.

O estudo feito por Marques-Duarte e Pureza (2019) também reforça o resultado encontrado, visto que o domínio Relações Sociais foi o mais bem pontuado, afirmando que as relações sociais dão amparo emocional e afetivo diante de situações difíceis, o que pode melhorar a saúde mental dos servidores. As principais falhas em executar trabalhos em equipe estão ligadas aos conflitos interpessoais, muitas vezes, associadas à falta de respeito, cooperação e comprometimento. Por outro lado, o

respeito e a confiança mútuos, gerenciamento de conflitos e valorização do trabalho em equipe podem ajudar na construção de relacionamentos de companheirismo e amizade, tornando o ambiente agradável e mais favorável para o desenvolvimento do trabalho em equipe (PERUZZO et al., 2019).

No instrumento de clima organizacional, o domínio Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias obteve a melhor média, destacando-se positivamente o relacionamento amigável entre a chefia e o servidor. Curvo e Heinzmann (2017) encontraram resultados semelhantes, afirmando que as chefias da instituição mantinham clima favorável em relação aos servidores. Entretanto, no estudo de Tybel (2018), a relação chefia e servidor foi insatisfatória, já que os participantes relataram que não havia gerenciamento de conflitos adequado, bem como receptividade das chefias quanto à discussão e troca de ideias, evidenciando o despreparo das pessoas indicadas para assumirem o cargo de chefia. Salienta-se que este resultado foi o contrário do que se esperava encontrar nas Universidades, já que são instituições democráticas, em que o debate de ideias deveria ser livre de qualquer censura ou proibição.

Entretanto, nesse mesmo domínio, o item sobre o cumprimento do papel de chefia careceu de melhoria, uma hipótese para este resultado é a forma de acesso ao cargo, que é feito por eleição, com mandato de dois anos, não havendo treinamento nem adaptação, assim o docente que assume o cargo de chefia aprende as funções na prática, no decorrer do tempo. Outro item carente de melhorias foi o *feedback* do trabalho realizado. Para que se tenha melhora na relação servidor e ambiente de trabalho, é fundamental o retorno da informação sobre as atividades desenvolvidas, seja ele negativo ou positivo. O *feedback*, quando bem aplicado, proporciona relacionamento legítimo entre líderes e liderados, além de valorizar o servidor, o que é favorável para criação de um clima organizacional positivo. Entretanto, para que o *feedback* seja construtivo e assertivo, é preciso conhecimento técnico e preparo por parte da liderança, bem com boa receptividade por parte dos liderados, tornando-se grande desafio para os líderes organizacionais (LEITE; NASCIMENTO; MATTEU, 2018).

Já o domínio Satisfação Pessoal alcançou avaliação média positiva, a maioria das questões teve escores acima da média geral do instrumento. O destaque positivo foi para questão relativa à motivação que o cargo exerce, este resultado corrobora o

que foi encontrado no item relativo ao orgulho na realização do trabalho, pertencente ao domínio Uso das Capacidades do instrumento de QVT. A motivação laboral, formada por estímulos oriundos do ambiente de trabalho, exerce forte influência na satisfação no trabalho, possuindo relação recíproca com o rendimento laboral (SÁNCHEZ-SELLERO et al., 2014). Para Davoglio, Spagnolo e Santos (2017), os professores motivados geram impacto na prática de ensino, potencializando-o e, ao mesmo tempo, estimulam os alunos a se envolverem mais no processo de aprendizado. Porém, neste domínio, o item relacionado à motivação do salário pelas atividades exercidas e condições de trabalho ficou abaixo da média do instrumento, evidenciando mais uma vez a insatisfação com as condições oferecidas pela instituição.

Quanto às correlações realizadas entre os domínios de clima organizacional, observou-se que todos se correlacionaram entre si positivamente, ou seja, quando a percepção de um domínio melhora, a tendência que todos os outros sejam afetados positivamente. Isso é importante, pois ressalta a validade interna do instrumento. As correlações do domínio Imagem e Avaliação Institucional com os domínios Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos e Organização e Ambiente de Trabalho mereceram atenção por estarem fortemente associadas. Assim, pode-se concluir, a partir destas correlações, que quando a gestão de recursos humanos consegue induzir o servidor a ascender funcionalmente, por meio de treinamentos e atualizações constantes, e os benefícios e incentivos são motivadores, o servidor se sente valorizado e vinculado à instituição, o que o faz estar disposto a melhorar a imagem da instituição perante a sociedade, o mesmo acontece quando se adotam medidas objetivando melhorias na organização e no ambiente de trabalho, pois um local adequado de trabalho se torna atrativo ao servidor, conseqüentemente, a avaliação da imagem institucional melhora, principalmente, pelo público interno (TYBEL, 2018; KLEIN et al., 2017).

Nas correlações feitas entre todos os domínios da QVT e do clima organizacional, observou-se que os domínios da QVT se correlacionaram positiva e significativamente com a maioria dos os domínios de Clima Organizacional, as exceções foram os domínios Espaço na vida e Condições de trabalho. Já nos domínios do clima organizacional, apenas os domínios Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos e Satisfação Pessoal se correlacionaram com todos

os domínios de QVT, os outros domínios não se correlacionaram com os domínios Espaço na vida e/ou Condições de trabalho.

Ao analisar essas correlações, foi possível observar forte associação entre vários domínios, as que mais mereceram atenção foram: Integração social e Constitucionalismo com Relacionamento interpessoal; Condições de trabalho com Desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e incentivos e Organização e ambiente de trabalho; Oportunidades com Imagem e Avaliação Institucional, Desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e incentivos e Organização e ambiente de trabalho; Relevância social com Imagem e Avaliação Institucional, Desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e incentivos e Organização e ambiente de trabalho.

Dentre os aspectos que compunham os domínios de QVT e clima organizacional, observou-se que vários aspectos de um instrumento eram similares aos aspectos do outro instrumento, o que automaticamente as conectavam, ou seja, quando o docente avaliava bem ou mal uma questão, a tendência era que a outra também seria avaliada da mesma forma, demonstrando que a correlação entre QVT e clima organizacional é dada pela semelhança entre os construtos e domínios, o que responde ao objetivo principal deste estudo.

Resultados semelhantes foram encontrados por Gualberto (2016), que estudou a influência da QVT sobre o clima organizacional, relacionando aspectos como grau de identidade e comprometimento, oportunidade de carreira e avaliação de desempenho, desenvolvimento de capacidades e satisfação; e concluiu que os aspectos da QVT influenciavam o clima organizacional, sendo positivos ou negativos, pois enquanto a QVT busca melhorar as condições de trabalho, o clima organizacional busca compreender o colaborador, mostrando a importância de ambos na avaliação do grau de satisfação dos servidores.

O estudo Bühler e Silva (2010), realizado em uma empresa do ramo de hospedagem, reforça essa correlação, constatando aumento significativo nos índices de satisfação e qualidade dos produtos, após a institucionalização de um programa de QVT, demonstrando que além de elevar os níveis de bem-estar dos colaboradores, a qualidade de vida tem efeito direto sobre os níveis de produtividade, mostrando que o crescimento econômico pode ser obtido através de investimentos sociais e não apenas em novas tecnologias.

Independente da dimensão organizacional, seja ela pública ou privada, é fundamental investir em programas de QVT, mesmo que este investimento não traga retorno direto e imediato, todavia, a médio e longo prazo, pode gerar a redução de conflitos, *turnover*, absenteísmo, entre outros, já que a manutenção de uma boa QVT tem ação preventiva e neutralizadora sobre fatores negativos, diminuindo o surgimento de sintomas de estresse no ambiente organizacional. Assim, as políticas de QVT trazem mudança positiva na cultura e no clima organizacional (SOUZA NETO et al., 2013).

Pesquisa bibliográfica realizada por Fiorese e Martinez (2016) revelou que as organizações que possuem culturas organizacionais abertas a mudanças e opiniões têm êxito na criação de programas de QVT, e que estes melhoram o clima organizacional e os resultados, repercutindo também financeiramente. Esta pesquisa concluiu que a cultura organizacional impacta o clima organizacional e ambas influenciam a QVT.

Martins (2013), ao investigar o clima organizacional do Tribunal de Contas do Ceará, após a implementação do programa de QVT, afirma que na organização, os servidores têm liberdade para expressar opiniões, mesmo contrárias às da chefia, possuem tranquilidade para exercer as funções em ritmo normal, além de não existir competitividade exagerada, concluindo que os planos e as políticas de QVT implementados têm atingido os objetivos, tendo em vista o clima organizacional favorável e harmonioso encontrado na organização, fatores que influenciam diretamente a qualidade de vida dos servidores.

Desse modo, é indubitável o fato de que a qualidade de vida no trabalho é influenciada pelo clima organizacional, uma vez que o “clima organizacional nada mais é do que o indicador do nível de satisfação ou insatisfação experimentado pelos empregados no trabalho” (BERGAMINI; CODA, 1997, p. 98).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 5.1 RESGATANDO OS OBJETIVOS

Por meio dos resultados, analisou-se a correlação entre a QVT e o clima organizacional. Ademais, observou-se que a maioria dos domínios de QVT se correlacionou positiva e significativamente com a maioria dos domínios de clima organizacional. Estas correlações ocorreram pela relação dos aspectos que compunham os domínios, o que automaticamente as conectavam, ou seja, quando o docente avaliava bem ou mal uma questão, a tendência era que a outra também seria avaliada da mesma forma, demonstrando que a correlação entre QVT e clima organizacional é dada pela semelhança entre os construtos e domínios, a qual foi forte e positiva, respondendo, assim, ao objetivo principal deste estudo.

Por meio da caracterização da amostra, traçou-se o perfil dos docentes, sendo a maioria mulheres, com idade acima de 46 anos, com alto nível de escolaridade e experiência na instituição.

No que diz respeito às percepções dos docentes, de forma geral, o estudo revelou grau de satisfação médio positivo com a QVT e o clima organizacional. Algumas questões foram avaliadas satisfatoriamente, revelando potencialidades; outras demonstraram vulnerabilidades que precisam ser melhoradas; e algumas se revelaram precárias, necessitando de intervenção por parte da gestão.

Dentro da QVT, o domínio que mais contribuiu para a média do geral do instrumento foi Uso das Capacidades, com destaque positivo para a questão relacionada ao orgulho do trabalho realizado, por outro lado, o domínio que mais impactou negativamente foi Condições de Trabalho, com destaque negativo para a questão relacionada à estrutura física (salubridade) do local de trabalho.

Quanto ao sentido da QVT, foi possível entender que os docentes reconheceram a QVT de várias maneiras, destacando-se as palavras ou expressões relacionadas à saúde, ao bem-estar, às condições de trabalho e ao respeito. Quanto aos fatores de satisfação e insatisfação no trabalho, destacaram-se os fatores realização profissional e condições de trabalho, respectivamente.

No clima organizacional, os domínios que mais contribuíram para a média geral do instrumento foram Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias, em que a questão que tratava da relação amigável com a chefia obteve



destaque positivo e Relacionamento Interpessoal, destacando-se positivamente a questão relativa à importância de estabelecer laços de amizade no trabalho. Todavia, o domínio que mais impactou negativamente foi Organização e Ambiente de Trabalho, com destaque negativo para a questão que tratava da limpeza e manutenção, semelhante ao resultado encontrado no domínio Condições de Trabalho do instrumento de QVT. Embora o domínio Organização e Ambiente de Trabalho tenha sido destaque negativo, os itens relativos ao conhecimento de tarefas e responsabilidade e clareza de como devem ser executadas as tarefas foram muito bem avaliados.

Como limitações existentes neste estudo, pode-se citar a utilização de amostra de grupo específico, docentes de dois departamentos do Centro de Ciências da Saúde de uma instituição pública, demonstrando a necessidade de ampliação, que poderá ser de grande valia para pesquisas futuras. Outra limitação se deve ao fato de ter sido realizado estudo transversal, representando a situação em determinado momento.

## 5.2 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA REALIZADA

Os resultados deste estudo revelaram a necessidade de melhorias nos ambientes estudados, já que foram destaques negativos na QVT, com o domínio Condições de Trabalho e como fator de insatisfação; e no clima organizacional, com o domínio Organização e Ambiente de Trabalho. Para que os docentes possam desenvolver as atividades com eficiência, é preciso ambiente laboral limpo, seguro, saudável, com espaço físico, mobiliários e equipamentos adequados, já que a precariedade da infraestrutura gera insatisfação e sofrimento para o docente.

Por intermédio dos resultados deste estudo, espera-se contribuir para redução ou solução dos problemas encontrados, pois com as informações obtidas, é possível pensar em planos de intervenção. Portanto, este estudo possibilitou conhecer as características dos participantes, bem com as percepções sobre a QVT e o clima organizacional. O conhecimento destas percepções é fundamental para criação de estratégias de intervenção, usadas para melhorar o ambiente organizacional, pois diminui as incertezas nas tomadas de decisões.

Ressalta-se a importância de descrever os fatores relacionados à QVT e avaliar o clima organizacional, uma vez que possibilitou a realização de relatório

gerencial sobre QVT e clima organizacional, que consistiu no produto técnico desta dissertação.

### 5.3 PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Com os resultados desta dissertação, foi possível comprovar uma demanda dos dois departamentos estudados. Assim o produto técnico/tecnológico consistiu em um relatório gerencial sobre a QVT e o clima organizacional dos docentes. Este relatório gerencial tem como objetivo de fornecer diagnóstico situacional, sendo possível conhecer as características dos participantes, bem com as percepções destes sobre a QVT e o clima organizacional. O conhecimento destas percepções é fundamental para os gestores, pois possibilita a criação de estratégias de intervenção, que poderão ser usadas para melhoria do ambiente organizacional, diminuindo as incertezas nas tomadas de decisões.

### 5.4 ADERÊNCIA

O estudo realizado se insere na Linha de Pesquisa 2, intitulada “Tecnologia, inovação e operações no setor público”, e encontra-se inserido no Projeto Estruturante 3, intitulado “Ações e programas finalísticos e de apoio/suporte ao governo”. Adere-se a essa linha de pesquisa e projeto considerando que irá contribuir para coordenação de ações, a partir do conhecimento de novas informações, de forma que o diagnóstico realizado seja útil como ferramenta gerencial para as decisões, no sentido de estimular as ações de promoção de QVT e melhoria do clima organizacional.

### 5.5 IMPACTO

O impacto desta pesquisa se baseia em conhecer as percepções, opiniões e necessidades dos docentes, bem como os diversos fatores que dizem respeito ao ambiente de trabalho, como motivação, liderança, relacionamento pessoal, estrutura, treinamento, valorização, condições de trabalho, comunicação interna e grau de satisfação. De forma ampliada, os resultados deste estudo podem contribuir para os demais setores da instituição. O estudo também possui relevância na esfera cultural, econômica e social. Na esfera cultural, poderá favorecer a adoção de práticas organizacionais fundamentadas na melhoria contínua da QVT e do clima organizacional. Na econômica, pois o investimento na melhoria do ambiente laboral, através deste produto técnico, poderá proporcionar bem-estar aos docentes, o que,

por sua vez, traz vários benefícios, como saúde; aumento do nível de satisfação e motivação; elevação da produtividade; diminuição ou até eliminação do esgotamento físico e mental. Todos estes fatores promovem a QVT e também criam clima organizacional favorável, reduzindo o absenteísmo e o *turnover*, impactando positivamente a economia da organização. Na social, pois, ao conhecer os fatores de satisfação e insatisfação, possibilita-se a adoção de medidas que busquem melhorias nos serviços executados, tanto para o público interno quanto para o externo. Considerando ainda que não havia sido feita pesquisa deste tipo com os docentes do Curso de Odontologia da UFES, entende-se que o produto técnico apresenta alto impacto para a instituição.

## 5.6 POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO

Em termos de aplicabilidade, este produto técnico possui um alto grau, já que seus resultados poderão ser usados a curto, médio e longo prazo. Alguns destes resultados já poderão ser aplicados de imediato, como: ações que valorizem as relações interpessoais; promovam saúde física e mental e previnam acidentes; outros já dependerão de projetos mais elaborados como a implantação de um programa de QVT para a sua aplicação; e outros que tratam da estrutura física, como: reformas e construções, já demandarão mais tempo para serem aplicados, pois depende de orçamento federal.

## 5.7 REPLICABILIDADE

A replicabilidade deste trabalho é alta, já que os temas QVT e clima organizacional são comuns a todos os setores da UFES e também a qualquer instituição pública. Os processos metodológicos podem ser acessados facilmente pela dissertação, disponibilizada no Repositório Institucional da UFES e no site do PPGGP.

## 5.8 ASPECTOS INOVADORES

Embora os instrumentos utilizados para criação do produto técnico já tenham sido utilizados em diversas pesquisas, não foi encontrado pelos pesquisadores nenhum registro de que uma pesquisa com as temáticas QVT e clima organizacional tenha sido feitas no local pesquisado, o que torna única nos locais pesquisados.

## 5.9 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Ao considerar que ainda não havia sido feita pesquisa deste tipo com os docentes do Curso de Odontologia da UFES, entende-se que este estudo possa ser utilizado para tomada de decisões que visem melhoria do desempenho institucional, podendo, ainda, ser aplicado em outros setores da UFES.

Para que esta pesquisa seja mais eficiente, é fundamental que seja feita de forma periódica, com intuito de propor intervenções mais pertinentes para cada momento e situação encontrada.

## REFERÊNCIAS

- ALFENAS, R.A.S. **Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública: concepções de gestores e avaliação por subordinados**. 2013. 222 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2013.
- ALVES, C.R.A.; CORREIA, A.M.M; SILVA, A.M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, jan./abr. 2019.
- ALVES, J.G. et al. A satisfação profissional de cirurgiões-dentistas da atenção básica em um município no sul do Brasil com diretrizes municipais de saúde bucal. **Revista da Faculdade de Odontologia**, Passo Fundo, v. 23, n. 2, p. 139-143, maio/ago. 2018.
- AMORIM, T.G.F.N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010.
- ANTLOGA, C. et al. **Qualidade de vida no Trabalho: Questões Fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013.
- AQUINO, A.S.; FERNANDES, A.C.P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**, Campinas, 31(1), p. 53–58,2013.
- ARAÚJO, A.L. et al. Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, São João Del-Rei, v. 9, 2019.
- AVANCI, L.T.A. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo**. 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2018.
- BANDEIRA, M.; PITTA, A. M. F.; MERCIER, C. Escalas brasileiras de avaliação da satisfação (SATIS-BR) e da sobrecarga (IMPACTO-BR) da equipe técnica em serviços de saúde mental. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 49 (4): p. 105-115,2000.
- BATEMAN, T.S.; SNELL, S.A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BACKES, V.F; THOMAZ, J.R.; SILVA, F.F.. Mulheres docentes no ensino superior: problematizando questões de gênero na Universidade Federal do Pampa. **Caderno de Educação, Tecnologia e Sociedade**, Inhumas, v.9, n.2, p. 166-181, 2016.
- BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BISPO, C.A.F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 258-273, maio/ago. 2006.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.
- \_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 27

fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 2.028, de 22 de fevereiro de 1940. Institui o Registro Profissional dos Professores e Auxiliares da Administração Escolar, dispõe sobre as condições de trabalho dos empregados em estabelecimentos particulares de ensino e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 20 fev. 1940. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2028-22-fevereiro-1940-411938-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 29 ago. 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 jun. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 23 dez. 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política do meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 2 set. 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 19 abr. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de Magistério federal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 31 dez. 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 12 dez. 2012. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

BRESSER-PEREIRA, L.C. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, p. 07-40, 2015.

BRITO, S.L.E. **Avaliação Institucional de Universidades: considerações e resultados num contexto internacional**. 2000. 88 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2000.

BÜHLER, L.V; SILVA, N.M.B. Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições para o desenvolvimento de trabalhadores e sua repercussão nas organizações. In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM TURISMO DO MERCOSUL, 6., 2010, Caxias do Sul. **Anais...** Universidade de Caxias do Sul, Mestrado em Turismo.

BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Catarina**. 1997. 174 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1997.

CARDOSO, C.G.L.V; COSTA, N.M.S.C. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 2357-2364, ago. 2016.

CARMINATTI, M. **Qualidade de vida no trabalho a partir da percepção de acadêmicos de um centro universitário**. 36 f. Artigo (Bacharel em Administração) – Curso de Administração, Centro Universitário Univates. Lajeado, 2017.

CASARIL, C.C. Importância das universidades públicas para a economia local e regional: o caso da UNIOESTE e UFTPR em Francisco Beltrão, PR. **Geosul**, v. 34, n. 70, p. 286-314, jan./abr. 2019.

CASTRO, M.; DALMAZ, T. Avaliação do clima organizacional em uma universidade pública. **Revista eletrônica Latu Sensu**. Unicentro, 6. ed. , p 1 -19, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa**. 3. ed. v. 2. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed., Barueri: Manole, 2014a.

\_\_\_\_\_. **Administração: teoria, processo e prática**. 5. ed. Barueri: Manole, 2014b.

\_\_\_\_\_. **Administração Geral e Pública: Provas e Concursos**. 5. ed. Barueri: Manole, 2018.

\_\_\_\_\_. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Tratado de direito administrativo**. v.1. Rio de Janeiro: Forense, 1966.

CURI FILHO, W.R. **Impacto da universidade na comunidade: um estudo de caso em uma instituição pública brasileira**. 2018.105 f. 2018. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2018.

CURVO, L. D.; HEINZMANN, L. M. Estudo do Clima Organizacional da Secretaria de Gestão de Pessoas de uma Universidade Federal. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 4, n. 2, p. 1-18, 2017.

CURY JUNIOR, C.H. Qualidade de vida no trabalho e subjetividades docentes. **Revista Evidência**, Araxá, n. 6, p. 89-110, 2010.

DAVOGLIO, T.R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B.S. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Psicologia escolar e educacional**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 175-182, maio/ago. 2017.

DAY, H.; JANKEY, S.G. Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). **Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications**. Thousand Oaks: Sage, 1996.

DETONI, D.J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústrias**. 141 f. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

DEL FIACO, J. L. M. Das Relações Humanas a importância do fator humano nas instituições de ensino superior. **Revista Administra-Ação**, n. 3, p. 59-77, ago. 2006.

DJALMA, P. R. O. **Teoria Geral da Administração: Uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FARIA, J.H; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Burocracia como organização, poder e controle. **Revista de Administração de Empresa – RAE**, v. 51, n. 5, set./out. 2011.

FAVATTO, N.C; BOTH, J. Motivos para abandono e permanência na carreira docente em educação física. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 41, n. 2, p. 127-134, 2019.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES NETO, M; et al. Cultura Organizacional e Inovação: A produção científica de 2008 a 2018. **Revista Reuna**, v. 24, n. 3, p. 80-98, jul./set. 2019.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.18, n. 5, p. 745-747, set./out. 2014.

FERREIRA, R. **Entre o sagrado e o profano: o lugar social do professor**. Rio de Janeiro, Quartet, 1998.

FIGUEIREDO, L.V. **Curso de Direito Administrativo**. 7ª ed. São Paulo, Malheiros, 2004.

FIGUEIREDO, M.L. Clima para criatividade nas organizações empresariais: construção e validação de instrumento. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 9, n. 1, p. 75-91, 2017.

FIGIORESE, L.; MARTINEZ, M. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 1, p. 100-113, 2016.

FIORILLO, C.A.P.; RODRIGUES, M.A. **Manual de Direito Ambiental e Legislação Aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FLECK, M.P.A. et al. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de**



**Saúde Pública**, v. 33, n. 2, p.198-205, 1999.

FOGAÇA, N; COELHO JUNIOR, F.A. A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. **Cad. EBAPE. BR**, v. 13, n. 4, p. 759-775, 2015.

FONTES, O.A. **A Importância do treinamento e capacitação dos colaboradores dentro da empresa**. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Curso de Administração, Faculdade de Teologia Integrada. Igarassu, 2015.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v.1, n.2, p.79-83, abr./jun. 1997.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1.ed. 10 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, K.K. et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev. bras. med. Trab.**, 15(1): p.18-28, 2017.

GONÇALVES, A.S.R.; PIRES, D.E.P. O trabalho de docentes universitários da saúde: situações geradoras de prazer e sofrimento. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 266-271, 2015.

GUALBERTO, R.M. **A influência da qualidade de vida no trabalho no clima organizacional do DGDP**. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Curso de Administração, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, João Pessoa, 2016.

GULLO, J. **Administração para quem estuda, ensina e pratica**. Administração movimenta a sociedade. 1. ed. São Paulo: Editora Bom Dia, 2016.

HERRMANN, F.A.; FABRICIO, A. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo a partir dos trabalhadores de empresas do município de Miraguaí-RS**. 33 f. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso - MBA em Gestão de Pessoas, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí, 2018.

HOFSTEDE, G; HOFSTEDE, G.J; MINKOV, M. **Cultures and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival**. 3rd ed. New York: McGraw Hill; 2010.

JUST, M.D. et. al. A cultura organizacional em uma instituição de ensino superior privado, na perspectiva de diferentes públicos. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. vol. 16, nº 1, jan./abr., 2018

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**, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAVOR, A.R.A. et al. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a instituição. **Id on Line Revista de Psicologia**, v. 10, n. 31, p. 89-103, set./out. 2016.

LEITE, A.S; NASCIMENTO, V.C.; MATTEU, D.O. *Feedback* nas organizações:

Técnicas e estratégias para fornecer um *feedback*. **Revista de Humanidades, Tecnologia e Cultura**, v. 8, n. 1, dez. 2018.

LIBÂNEO, J.C. **Didática**, 2. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

LIRA, D.T; AMARAL, M.G. (2017). Análise do Clima Organizacional dos Servidores, Técnico-Administrativos do Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior (Santo Antônio de Pádua – RJ). 19 f. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão em Administração Pública) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense. Santo Antônio de Pádua, 2017.

LUZ, M.L.S. et al. Pesquisa de clima organizacional: Influência da qualidade de vida no trabalho. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. **Anais...** Foz do Iguaçu, 2007. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007\\_TR600448\\_0523.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR600448_0523.pdf)>. Acesso em: 8 dez. 2020.

LUZ, R.S. **Gestão do Clima Organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Niterói, 2003.

\_\_\_\_\_. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MACHADO, E.M; UMBELINO, L.M. A questão da estabilidade do servidor público no Brasil: perspectivas de flexibilização. **Cadernos ENAP**. Editora da Imprensa Nacional. Brasília, 1995.

MAISSIAT, G.S. et al. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 36, n. 2, p. 42-49, 2015.

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, C.S; PEREIRA, B.A.D.; ALVES, J.N. Identificação dos Principais Fatores Relacionados à Infraestrutura Universitária: uma análise em uma IES pública. **Revista Sociais e Humanas**, v. 23, n. 1, p. 91-103, jan./jun. 2010.

MARQUES-DUARTE, M.S; PUREZA, D.Y. Associação entre satisfação no trabalho e qualidade de vida de trabalhadores em uma maternidade pública no extremo norte do Brasil. **Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.**, Recife, 19 (3): p. 733-743, jul./set. 2019

MARTINS, A.P. Clima organizacional e sua influência na satisfação dos servidores do Tribunal de Contas do Ceará. **Revista Controle-Doutrina e Artigos**, v. 11, n. 1, p. 170-188, 2013.

MARTINS, F.L. et al. Síndrome de Burnout: a doença ocupacional e sua repercussão nos docentes. **Revista Saúde em Foco**, ed. 11, p. 405-412, 2019.

MARTINS, M.S; MATOS, E.; SALUM, N.C. Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade de emergência adulto. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 28, 2019. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2016-0069>>. Acesso em: 8 dez. 2020.

MATTOS, C.A.C. et al. Qualidade de vida no trabalho: uma investigação multivariada entre docentes. **Revista Raunp**, v.10, n.1, p. 77-91, jun./nov.2017. ISSN 1984- 4204.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria geral da administração**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 2008.

- MELO, S.N. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: Ltr, 2001.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1. Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2007.
- MENEZES, I.G. et al. Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial. **Estudos de Psicologia**, Campinas, 26(3), p. 305-316, jun./set. 2009.
- MONACO, F.F.; GUIMARÃES, V.N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. **RAC**, v. 4, n.3, p. 67-88, set./dez. 2000.
- MOREIRA, D.S. et al. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 1559-1568, 2009.
- MORO, A.B. et al. Clima organizacional: fatores significativos na percepção de docentes e discentes vinculados a programas de pós-graduação. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 7, n. 3, p. 1-21, set. 2014.
- MORO, A.G. **Clima organizacional de discentes e servidores de pós-graduação de uma instituição de ensino superior**. Tese (Doutorado em Educação em Ciências) - Programa de Pós-Graduação em Educação Química da Vida e Saúde, Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2013.
- MOTTA, F.C.P.; VASCONCELOS, I.F.G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2013.
- MUNCH-HANSEN, T. et al. Global measure of satisfaction with psychosocial work conditions versus measures of specific aspects of psychosocial work conditions in explaining sickness absence. **BMC Public Health**, v. 8, n. 270, 2008.
- ODA, E.; MARQUES, C. **Introdução à Administração**. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2012.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A condição dos professores: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores**. Genebra: OIT/ Unesco, 1984.
- OLIVEIRA, J.F. et al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 2593-2599, 2019.
- OLIVEIRA, L.S. et al. Viver para estudar: análise da qualidade de vida de professores universitários. In: XII INIC / VIII EPG – UNIVAP, XII ENCONTRO LATINO AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E VIII ENCONTRO LATINO AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO, 2008. **Anais...** Taubaté. Universidade do Vale do Paraíba, 2008.
- OLIVEIRA, M.A. **Pesquisas de clima interno nas empresas: o caso dos desconfiômetros avariados**. São Paulo: Nobel, 1995.
- OZANAM, M.A.Q. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 5, n. 6, p. 6156-6178, jun. 2019
- PARCIANELLO, J.A. **Qualidade de vida no trabalho: subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM**. 129 f. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas) - Programa

de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2015.

PAULA, A.P.P. **Entre a Administração e a Política: os desafios da gestão pública democrática.** Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PELISOLI, C.; MOREIRA, A.K.; KRISTENSEN, C.H. Avaliação da satisfação e do impacto da sobrecarga de trabalho em profissionais de saúde mental. **Mental**, n. 9, p. 63-78, 2007.

PEREIRA, O.A.V. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do Leste de Minas Gerais.** 99 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade) - Centro Universitário de Caratinga Minas Gerais - UNEC. Caratinga, 2006.

PERUZZO, H.E. et al. Clima organizacional e trabalho em equipe na estratégia saúde da família. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 72, n. 3, p. 721-727, 2019.

PRESTES, F.C. et al. Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho da enfermagem em um serviço de hemodiálise. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 49, n. 3, p. 469-477, 2015.

QUILICI, R. F. M.; XAVIER, A. A. P. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. In: XXVI ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – ENEGEP. **Anais...** Fortaleza, 2006.

REIS, A.B. **A influência do clima organizacional em dois ambientes de trabalho da universidade federal fluminense – Um estudo de caso.** 114 f. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal Fluminense. Volta Redonda, 2018.

RENEWICK, R.; BROWN, I. **The center for health promotion's conceptual approach to quality of life.** In: RENEWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). *Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications.* Thousand Oaks: Sage, 1996. p.75-86.

RIBEIRO, R.V. **Teorias da Administração.** 2. ed. rev. Curitiba: IESDE, 2012.

RIZZATTI, G. **Análise de fatores significativos do clima organizacional da UFSC: contribuição para implantação do programa de qualidade.** 237 f. 1995. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1995.

\_\_\_\_\_. **Categorias de análise do clima organizacional em universidades federais brasileiras.** 307 f. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

RIZZATTI, G; JUNIOR RIZZATTI, G. Categorias para análise do clima organizacional em universidades. In: V COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITÁRIA EM AMÉRICA DEL SUR. **Anais...** Mar del Plata, 2005.

ROBBINS, S.P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva 2009.

ROCHA, F.L.R. et al. The organizational culture of a Brazilian public hospital. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, n. 2, p. 308-314, 2014.

\_\_\_\_\_. Cultura organizacional de um hospital psiquiátrico e resiliência dos trabalhadores de enfermagem. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 69, n. 5, p. 817-824, 2016.

ROCHA, J.C.S. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 15. ed. atualizada e ampliada. Petrópolis: Vozes, 2016.

RODRIGUEZ, I.A.; MUNIZ JR, J.; MUNYON, T. A relação entre clima organizacional e gestão do conhecimento: Uma revisão da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 316-325, jan./mar. 2018.

ROSENSTOCK, K.I.V.; SANTOS, S.R.; GUERRA, C.S. Motivação e envolvimento com o trabalho na Estratégia Saúde da Família em João Pessoa, Paraíba, Brasil. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 35, n. 3, p. 604, 2012.

SALDANHA, A.M. A atmosfera organizacional e o bem-estar psíquico dos contribuintes individuais. **Caderno de psicologia aplicada**, v. 2, n. 20, p. 85-88, 1974.

SALLES, M.P.M. **Diagnóstico e avaliação por indicadores e índices dos serviços de limpeza urbana no estado de Mato Grosso do Sul**. 2003. 256 f. Dissertação (Mestrado em Saneamento Ambiental e Recursos Hídricos) – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 2003.

SANCHEZ, H.M. et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANCHEZ-SELLERO, M.C. et al. (2014). Organizational characteristics in the labour satisfaction in Spain. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 54, n.5, p. 537-547, set./out. 2014.

SANTOS, A.M. et al. Análise dos níveis de satisfação de trabalhadores de saúde mental de um Hospital público de referência psiquiátrica em Belém (PA). **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 35, n. 4, p. 813-825, out./dez. 2011.

SANTOS, C.; RIGUETTI, R.S. **Avaliação de desempenho nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, K.A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, Itararé-SP, v. 1, n. 2, p. 11-25, jul./dez. 2010.

SILVA, K.A.S.; FARIA, B.E.M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Rev. Psicol Saúde e Debate**, vol. 4, n. 2, p. 115-129, jul. 2018.

SILVA, M.A.D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade Vida no Trabalho**. 1. ed. São Paulo:

Best Seller, 1997.

SILVA, N.T. **Clima Organizacional: Uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma instituição de ensino superior**. 140 f. 2003. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003.

SILVA, R. O. **Teoria da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SOUZA, E.L.P. **Clima e Cultura Organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. São Paulo: Edgard Blucher, 1978.

SOUZA, T.C.P. **Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento no servidor público**. 127 f. 2002. Dissertação (Mestrado). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

SOUZA NETO, A.J. et al. A Importância da qualidade de vida no trabalho e sua Influência na Organização: um estudo de caso em uma micro empresa de calçados. In: FÓRUM DE ADMINISTRAÇÃO, 3, n. 1, Franca/SP. **Anais...** 2013.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5ª Ed. LTC, Rio de Janeiro: 1999.

TACHIZAWA T.; FERREIRA V. C. P.; FORTUNA, A.A.M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5.ed. São Paulo: Editora FGV, 2006.

TAKEDA, F.; XAVIER, A.A.P. Avaliação dos indicadores de qualidade de vida no trabalho para melhoria da produtividade: estudo de caso no ambiente de cortes de frangos. In: XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 6-9 out. **Anais...** Salvador: ABEPRO, 2009.

The WHOQOL Group 1995. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine** v. 10, p. 1403-1409, 1995.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. 2. ed. São Paulo: Cortez: Autores associados, 1986.

TOMAZ, W.L. et al. A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/sp. **Revista Conbrad** [ISSN 2525-6815] Qualis B5, v. 1, n. 3, p. 183-203, 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017. **Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset\\_publisher/OSUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016)>.

TYBEL, A.J. **Clima organizacional no serviço público: um estudo com servidores da UFES, Campus de São Mateus**. 111 f. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2013. **Como funciona a UFES**. Disponível em: <<http://www.ufes.br/como-funciona-ufes>>. Acesso em: 8 dez 2020.

VERSA, G.L.G.S; MATSUBA, L.M. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista em um hospital de ensino. **Rev. Enferm UERJ**. Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p. 409-15, maio/jun. 2014.

VIEIRA, A.A. **Qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VILAS BOAS, A.A; MORIN, E.M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: A percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, jul./set. 2016.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**. Massachusetts, v. 15, n.1, p.11 – 21,1973.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZARGO, C.Z. **Clima organizacional: percepção dos tae's do departamento de gestão de pessoas de uma IFES**. 96 f. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2018.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O (A) Sr. (a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**Correlação entre o Clima organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho: O caso dos servidores do Curso de Odontologia da UFES**”, sob a responsabilidade de Josias Soares de Souza, orientado pelo Prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin.

**OBJETIVO DA PESQUISA:** O estudo tem como objetivo Correlacionar o clima organizacional e qualidade de vida no trabalho dos servidores do Curso de Odontologia da UFES.**PROCEDIMENTOS:** A pesquisa será realizada por meio da aplicação de um questionário, via formulário eletrônico, o qual compreende 4 perguntas referentes a informações pessoais, 25 perguntas referentes ao tema qualidade de vida no trabalho e 45 perguntas referentes a clima organizacional.**DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA:** A aplicação do questionário, com duração estimada de 15 minutos, será realizada no momento em que o Sr.(a) tiver disponibilidade, em um local reservado e sem a presença de outras pessoas. **RISCOS E DESCONFORTOS:** Consideram-se mínimos os riscos aos quais o(a) Sr.(a) será submetido. Há possibilidade de constrangimento ao responder às perguntas do questionário. No entanto, todo o processo é voluntário, o sigilo é garantido e o anonimato mantido, podendo responder apenas às perguntas que quiser ou se afastar da pesquisa sem prejuízos. **BENEFÍCIOS:** O (A) Sr. (a) não terá nenhum benefício direto com a pesquisa. Porém, esperamos que os resultados obtidos possam ajudar na identificação das fragilidades do processo, a fim de intervir no planejamento de estratégias voltadas para a melhoria na qualidade de vida no trabalho e consequentemente melhoria do clima organizacional. **ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA:** Durante o período da pesquisa, o (a) Sr.(a) terá assistência dos pesquisadores, em que os mesmos fornecerão todas as explicações e informações necessárias. **GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E/OU RETIRADA DE CONSENTIMENTO:** O (A) Sr. (a) não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr. (a) não mais será contatado(a) pelos pesquisadores. **GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE:** Os pesquisadores se



comprometem a resguardar sua identidade durante todas as fases da pesquisa, inclusive durante e após publicação. **GARANTIA DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO:** Esta pesquisa não lhe trará despesas, ou seja, o (a) Sr. (a) não pagará por nenhum questionário. Também não terá compensações financeiras relacionadas à sua participação no estudo, pois não haverá necessidade de deslocamento para participação na pesquisa. **GARANTIA DE INDENIZAÇÃO:** A indenização por danos exclusivamente decorrentes da pesquisa é garantida neste estudo. **ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS:** Em caso de dúvidas sobre a pesquisa ou para relatar algum problema, o (a) Sr.(a) pode contatar os pesquisadores no telefone (27) 99618-8418. O (A) Sr.(a) também pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP/CCS/UFES) através do telefone (27) 3335-7 1, do e-mail (cep.ufes@hotmail.com) ou no endereço Av. Marechal Campos, 1468 – Maruípe, Prédio da Administração do CCS, CEP 29.040-090, Vitória - ES, Brasil. O CEP/CCS/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais. Declaro que concordo com todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo.

Vitória, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Participante da pesquisa/Responsável legal

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “**Correlação entre o Clima organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho: O caso dos servidores do Curso de Odontologia da UFES**” eu, Josias Soares de Souza, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV. 3 e IV.4 (se pertinente), da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

---

Pesquisador responsável

## APÊNDICE B – CARTAS DE ANUÊNCIA



Ministério da Educação  
Universidade Federal do Espírito Santo  
Centro de Ciências da Saúde  
Departamento de Enfermagem

Vitória, 22 de janeiro de 2020.

### DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

Declaro ter conhecimento do projeto intitulado "Correlação entre o Clima organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho: O caso dos servidores do Curso de Odontologia da UFES", de responsabilidade do pesquisador Professor Doutor Bruno Henrique Fiorin (RG: 2305090- ES), além do pós-graduando Josias Soares de Souza, que tem como finalidade correlacionar o clima organizacional e qualidade de vida no trabalho em servidores do Curso de Odontologia da UFES e ter conhecimento de que o mesmo tem como instituição proponente a Universidade Federal do Espírito Santo e de que o referido protocolo deverá ser apreciado também pelo Comitê de Ética em Pesquisa \_CEP. O projeto será realizado com os docentes do Departamento de Clínica Odontológica do Centro de Ciências da Saúde.

Declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. H. Miotto', written over a horizontal line.

Professora Doutora Maria Helena Monteiro de Barros Miotto  
Siape 295181  
Chefe do Departamento de Clínica Odontológica



**Ministério da Educação**  
**Universidade Federal do Espírito Santo**  
**Centro de Ciências da Saúde**  
**Departamento de Enfermagem**

Vitória, 17 de junho de 2020.

#### DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

Declaro ter conhecimento do projeto intitulado “Correlação entre o Clima organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho: O dos servidores do Curso de Odontologia da UFES”, de responsabilidade do pesquisador Professor Doutor Bruno Henrique Fiorin (RG: 2305090- ES), além do pós-graduando Josias Soares de Souza, que tem como finalidade correlacionar o clima organizacional e qualidade de vida no trabalho em servidores do Curso de Odontologia da UFES e ter conhecimento de que o mesmo tem como instituição proponente a Universidade Federal do Espírito Santo e de que o referido protocolo deverá ser apreciado também pelo Comitê de Ética em Pesquisa \_CEP. O projeto será realizado com os docentes do Departamento de Prótese Dentária do Centro de Ciências da Saúde.

Declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados.

Dr. Luiz Gustavo Dias Daroz  
SIAPE  
3700752

Professor Doutor Luiz Gustavo Dias Daroz  
Siape 3700752

Chefe do Departamento de Prótese Dentária

## APÊNDICE C – TERMO DE ENTREGA DO PRODUTO TÉCNICO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



Vitória, 10 de dezembro de 2020

À Chefe do Departamento de Clínica Odontológica  
Profa. Dra. Maria Helena Monteiro de Barros Miotto  
Universidade Federal do Espírito Santo

Assunto: Entrega de produto técnico

Prezada Chefe,

Tendo sido aprovado no processo seletivo para cursar o Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecido pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), após a obtenção do título de Mestre, encaminho o produto técnico/tecnológico, em sua versão final para depósito no repositório institucional, denominado: **Relatório Técnico Per Se: Relatório gerencial sobre qualidade de vida no trabalho e clima organizacional dos docentes lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Centro de Ciências da Saúde da UFES**; resultante da minha pesquisa de conclusão de curso, desenvolvido sob a orientação da Prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin.

Atenciosamente,

---

Josias Soares de Souza  
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em  
Gestão Pública- PPGGP- UFES  
Universidade Federal do Espírito Santo

---

Profa. Dra. Maria Helena Monteiro de Barros  
Miotto  
Chefe do Departamento de Clínica Odontológica  
Universidade Federal do Espírito Santo



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PROTOCOLO DE ASSINATURA**



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por  
JOSIAS SOARES DE SOUZA - SIAPE 1206656  
Departamento de Clínica Odontológica - DCO/CCS  
Em 10/12/2020 às 09:04

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:  
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/107630?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PROTOCOLO DE ASSINATURA**



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por  
MARIA HELENA MONTEIRO DE BARROS MIOTTO - SIAPE 295181  
Chefe do Departamento de Clínica Odontológica  
Departamento de Clínica Odontológica - DCO/CCS  
Em 10/12/2020 às 09:04

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:  
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/107633?tipoArquivo=O>

## APÊNDICE D – ATESTADO DE RECEBIMENTO/EXECUÇÃO DE PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE CLÍNICA ODONTOLÓGICA

Avenida Marechal Campos, 1468 – Maruípe – 29040-090 - Vitória – ES. (27) 3335-7228

Atestamos para fins de comprovação que recebemos o produto/serviço, dentro de padrões de qualidade, prazo e viabilidade, contidos no relatório intitulado Relatório Técnico Per Se: Relatório Técnico *Per Se*: Relatório gerencial sobre qualidade de vida no trabalho e clima organizacional dos docentes lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária do Centro de Ciências da Saúde da UFES, que teve como origem os resultados da dissertação desenvolvida pelo servidor Josias Soares de Souza, no Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), orientado pelo prof. Dr. Bruno Henrique Fiorin, no período de setembro/2019 a novembro/2020. O resultado consiste em um relatório técnico conclusivo contendo o relatório gerencial sobre QVT e clima organizacional dos docentes servidores lotados nos Departamentos de Clínica Odontológica e Prótese Dentária, além de proposta de intervenção com sugestões de ações a serem implementadas no local estudado. Os recursos necessários ao desenvolvimento da pesquisa foram parcialmente investidos por esta instituição, dado que foi desenvolvida por um servidor do nosso quadro de pessoal.

Vitória – ES, 10 de dezembro de 2020.

---

**Profa. Dra. Maria Helena Monteiro de Barros Miotto**  
Chefe do Departamento de Clínica Odontológica  
Universidade Federal do Espírito Santo





UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PROTOCOLO DE ASSINATURA**



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por  
MARIA HELENA MONTEIRO DE BARROS MIOTTO - SIAPE 295181  
Chefe do Departamento de Clínica Odontológica  
Departamento de Clínica Odontológica - DCO/CCS  
Em 10/12/2020 às 09:03

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:  
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/107628?tipoArquivo=O>



## ANEXOS

### ANEXO A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

#### I – Dados sociodemográficos

1. Sexo:

Feminino       Masculino

2. Idade:

18 a 25 anos    26 a 35 anos    36 a 45 anos

46 a 55 anos    56 anos ou mais

3. Em qual departamento trabalha?

Departamento de Clínica Odontológica

Departamento de Prótese Dentária

4. Qual a sua escolaridade?

Mestrado    Doutorado    Pós-doutorado

5. Há quanto tempo trabalha na instituição?

Menos de 1 ano    1 a 2 anos    3 a 5 anos

6 a 9 anos    10 a 15 anos    16 anos ou mais

## II – Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Instruções:

Esta parte o questionário refere-se à Avaliação da QVT. Não é necessário identificação, portanto, não precisa colocar seu nome no questionário. Utilize os algarismos de 1 a 5, conforme a Escala de *Likert* de 5 pontos, a seguir: **1 – NUNCA;** **2 – POUCAS VEZES;** **3 – ÀS VEZES;** **4 – FREQUENTEMENTE;** **5 – SEMPRE.** Marque o número que represente melhor a sua opinião, não existem respostas certas ou erradas, melhores ou piores.

Questões	1	2	3	4	5
<b>Uso das Capacidades</b>					
Você se sente satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?					
Você se sente satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?					
Você se sente satisfeito em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você)?					
Você se sente satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional na Ufes?					
Você sente orgulho de realizar o seu trabalho?					
<b>Integração social e Constitucionalismo</b>					
Você se sente satisfeito com o relacionamento com seus colegas e chefes no seu local de trabalho?					
Você se sente satisfeito em relação ao comprometimento da sua equipe com o trabalho?					
Você se sente satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?					

Você se sente satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?					
<b>Espaço na vida</b>					
Você se sente satisfeito em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)?					
Você se sente satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?					
Você se sente satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?					
<b>Condições de trabalho</b>					
Você se sente satisfeito com a estrutura física (salubridade) do seu local de trabalho?					
Você se sente satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela Ufes?					
Você se sente satisfeito com relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz?					
<b>Oportunidades</b>					
Você se sente satisfeito com os treinamentos/capacitações que a Ufes oferece?					
Você se sente satisfeito em relação ao incentivo que a Ufes oferece para seus estudos?					
<b>Relevância social</b>					
Você se sente satisfeito com a imagem que a Ufes tem perante a sociedade?					

Você se sente satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a Ufes tem?					
Você se sente satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma de tratar os servidores) que a Ufes possui?					
Você se sente satisfeito com a Ufes por ela respeitar os direitos do servidor?					

22. Em sua opinião, qual o significado de Qualidade de Vida no Trabalho? (Indique no máximo DUAS PALAVRAS ou EXPRESSÕES).

23. Em sua opinião, o que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho?

24. Em sua opinião, o que te traz mais INSATISFAÇÃO no trabalho?

### III – Avaliação do Clima Organizacional

Instruções:

Esta parte o questionário refere-se à Avaliação do Clima Organizacional. Não é necessário identificação, portanto, não precisa colocar seu nome no questionário. Utilize os algarismos de 1 a 5, conforme a Escala de *Likert* de 5 pontos, a seguir: **1 – NUNCA; 2 – POUCAS VEZES; 3 – ÀS VEZES; 4 – FREQUENTEMENTE; 5 – SEMPRE.** Marque o número que represente melhor a sua opinião, não existem respostas certas ou erradas, melhores ou piores.

Questões	1	2	3	4	5
<b>Imagem e Avaliação Institucional</b>					
Em sua opinião, a imagem da Ufes se apresenta de forma positiva?					
Você se sente disposto a melhorar a imagem da Ufes?					
Você acha que os servidores valorizam a Ufes?					
Você considera a Ufes um bom lugar para se trabalhar?					
Você se considera informado sobre as prioridades, objetivos e projetos desenvolvidos na Ufes?					
Você acredita que os servidores conhecem e estão integrados aos objetivos da Ufes?					
<b>Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos.</b>					
Você acha que a política de gestão de pessoas da Ufes valoriza o servidor?					
Você considera que o sistema de capacitação da Ufes satisfaz as necessidades de formação e aperfeiçoamento do servidor?					

Você considera que a Ufes disponibiliza treinamentos que atendam às necessidades prioritárias da área?					
Você acredita que o servidor é motivado para o crescimento pessoal por meio de treinamentos?					
Você considera que a Ufes é aberta a receber as opiniões e ouvir as dificuldades de seus servidores?					
Você considera a remuneração justa pela função que desempenha?					
Você considera que os benefícios oferecidos pela instituição atendem às suas necessidades?					
Você considera que o seu tempo de trabalho está de acordo com a sua carga horária?					
<b>Organização e Ambiente de Trabalho</b>					
Você considera adequada que a quantidade de técnicos administrativos em relação às necessidades do serviço?					
Você diria que conhece as tarefas e responsabilidades do seu trabalho?					
A clareza de como devem ser executadas as suas tarefas permite que você se sinta confiante?					
Você considera que no seu setor de trabalho existe uma distribuição justa de tarefas?					
Você considera que o trabalho no seu setor é organizado?					

Você se sente pressionado sobre o seu ritmo de trabalho?					
Você considera que a instituição disponibiliza equipamentos de qualidade para o desenvolvimento de suas atividades?					
Você considera que a comunicação é feita de forma clara?					
Os recursos oferecidos são compatíveis com o trabalho realizado?					
Quanto às condições ambientais abaixo listadas, você as considera adequadas:					
24.1 Ventilação					
24.2 Iluminação					
24.3 Temperatura					
24.4 Barulho					
24.5 Limpeza e manutenção					
24.6 Espaço adequado					
24.7 Mobiliários e equipamentos					
<b>Relacionamento Interpessoal</b>					
Você considera adequado o relacionamento entre os servidores no seu setor de trabalho?					
Você considera adequado o relacionamento entre servidores e chefia no seu setor de trabalho?					
No seu setor, as pessoas são cooperativas e tem espírito de equipe?					

Você considera que os seus colegas de setor incentivam uns aos outros para um melhor desempenho?					
No seu setor, as pessoas tendem a reconhecer a competência profissional dos colegas?					
Você considera importante estabelecer laços de amizade no trabalho?					
<b>Sucessão Político-Administrativa e Comportamento das Chefias</b>					
Você considera o seu superior imediato receptivo às sugestões de mudança?					
Você considera que existe reconhecimento pela chefia quando o trabalho é realizado com sucesso?					
Você considera que os superiores coordenam as pessoas e distribuem as tarefas de forma justa?					
Você é informado sobre as decisões que afetam diretamente sua área?					
A chefia reúne os servidores para ter <i>feedback</i> do trabalho realizado?					
As lideranças da instituição conseguem cumprir seu papel?					
O relacionamento entre chefia e servidor acontece de forma amigável?					
A sua chefia estimula, motiva e incentiva para o seu aperfeiçoamento profissional?					
<b>Satisfação Pessoal</b>					



Considerando sua formação profissional, o cargo que você exerce é motivador?					
Você se sente satisfeito com seu emprego na instituição?					
Você se sente satisfeito com o trabalho que executa?					
Você tem a oportunidade de representar o seu setor em reuniões ou eventos?					
Você considera que o seu cargo é um fator de prestígio pessoal?					
Considerando as atividades exercidas e as condições oferecidas pela instituição, o seu salário é motivador?					
Com que frequência você é convidado a dar contribuições em assuntos importantes para o setor?					

\*O instrumento foi todo digitado para ser respondido pelo Google Forms.

## ANEXO B – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP

UFES - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO ESPÍRITO



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** CORRELAÇÃO ENTRE O CLIMA ORGANIZACIONAL E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DOS DOCENTES DO CURSO DE ODONTOLOGIA EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

**Pesquisador:** Bruno Henrique Fiorin

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 34286720.2.0000.5060

**Instituição Proponente:** Centro de Ciências da Saúde (CCS)

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.142.377

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um estudo de corte transversal, exploratório, analítico de abordagem quantitativo. O estudo se desenvolverá por meio de uma pesquisa

survey (levantamento de campo), que se caracteriza por solicitar informações de pessoas de um grupo acerca de um problema estudado, para posteriormente analisá-las estatisticamente (GIL, 2010).

O instrumento para coleta dos dados junto aos servidores será realizado por meio de dois questionários, visando avaliar a QVT e outro para avaliação de clima organizacional. O questionário é considerado um instrumento que apresenta vantagens como: a economia de tempo, a coleta de um grande número de dados, o alcance de um maior número de pessoas (MARCONI e LAKATOS, 2010), sendo avaliado como instrumento mais adequado para esta pesquisa, tendo em vista seus objetivos e as características do local onde será realizada. A coleta de dados será estruturada em três partes.

#### Objetivo da Pesquisa:

Segundo o autor:

Objetivo Primário:

Correlacionar a qualidade de vida no trabalho com o clima organizacional de servidores lotados

**Endereço:** Av. Marechal Campos 1468

**Bairro:** S/N

**UF:** ES

**Município:** VITORIA

**CEP:** 29.040-091

**Telefone:** (27)3335-7211

**E-mail:** cep.ufes@hotmail.com

UFES - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO ESPÍRITO



Continuação do Parecer: 4.142.377

nos departamentos de clínica odontológica e de prótese dentária.

Objetivo Secundário:

- Traçar o perfil dos docentes inseridos nos departamentos de clínica odontológica e de prótese dentária.
- Descrever a qualidade de vida no trabalho, apresentando seus escores por domínios;
- Avaliar o clima organizacional, também analisando os seus domínios.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Segundo o autor:

**RISCOS**

Conforme Resolução 01 de 13/06/1988 do Conselho Nacional de Saúde, essa pesquisa apresenta risco mínimo aos participantes, uma vez que a coleta de dados será conduzida de forma que se sintam confortáveis e seguros no fornecimento das respostas. Os riscos que a pesquisa apresenta são a quebra do sigilo em relação à identificação dos participantes do estudo e o constrangimento em responder alguma pergunta do questionário. Entretanto, a pesquisa será desenvolvida de forma a garantir a manutenção do sigilo quanto à identificação pessoal e às informações obtidas, com relação à divulgação dos dados. Ainda assim, garante-se ao participante da pesquisa a possibilidade de recusar a responder qualquer uma das perguntas e/ou mesmo a possibilidade de desistir da participação em qualquer momento.

**BENEFÍCIOS**

Ao conhecer a percepção dos servidores acerca do clima organizacional e da Qualidade de Vida, o estudo identificará os mais frágeis da percepção, permitindo assim, implementação de intervenções, visando melhoria na qualidade de vida no trabalho e consequentemente melhorando o clima organizacional.

Riscos e benefícios atendem a resolução 466/2012

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

-

**Endereço:** Av. Marechal Campos 1468

**Bairro:** S/N

**CEP:** 29.040-091

**UF:** ES

**Município:** VITORIA

**Telefone:** (27)3335-7211

**E-mail:** cep.ufes@hotmail.com

UFES - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO ESPÍRITO



Continuação do Parecer: 4.142.377

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- Folha de rosto: apresentada e adequada
- Projeto detalhado: apresentado e adequado
- Riscos e benefícios apresentados e adequados
- TCLE: apresentado e adequado
- Termo de Sigilo e Confidencialidade: apresentado e dispensado
- Termos de anuências da instituições onde a pesquisa será realizada: apresentado e adequado
- Cronograma: apresentado e adequado
- Orçamento: apresentado e adequado
- Biorrepositório - dispensado

**Recomendações:**

Toda pesquisa deve seguir a resolução 466/2012 do CNS para conferencia utilize o manual de pendências contido no site do CEP - <http://www.ccs.ufes.br/cep>

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Sem pendências

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1585671.pdf	30/06/2020 14:21:34		Aceito
Folha de Rosto	IMG_20200630_0001_NEW.pdf	30/06/2020 14:21:06	Bruno Henrique Fiorin	Aceito
Outros	questio.doc	29/06/2020 15:30:45	Bruno Henrique Fiorin	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	cartas_anuencia.pdf	29/06/2020 15:30:12	Bruno Henrique Fiorin	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.doc	29/06/2020 15:29:32	Bruno Henrique Fiorin	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	29/06/2020 15:28:45	Bruno Henrique Fiorin	Aceito

**Endereço:** Av. Marechal Campos 1468

**Bairro:** S/N

**CEP:** 29.040-091

**UF:** ES

**Município:** VITORIA

**Telefone:** (27)3335-7211

**E-mail:** cep.ufes@hotmail.com

UFES - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO ESPÍRITO



Continuação do Parecer: 4.142.377

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

VITORIA, 08 de Julho de 2020

---

**Assinado por:**

**Maria Helena Monteiro de Barros Miotto  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Marechal Campos 1468

**Bairro:** S/N

**CEP:** 29.040-091

**UF:** ES

**Município:** VITORIA

**Telefone:** (27)3335-7211

**E-mail:** cep.ufes@hotmail.com