

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS (IFMG)
CAMPUS OURO BRANCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA (PROFEPT)

Débora das Graças Alberto Ferreira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS - *CAMPUS OURO BRANCO*

OURO BRANCO/MG

2026

Débora das Graças Alberto Ferreira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS - *CAMPUS* OURO BRANCO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Minas Gerais - *Campus* Ouro Branco, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Xavier da Penha

Linha de Pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

Macroprojeto: Organização de espaços pedagógicos na EPT.

OURO BRANCO/MG

2026

F383q Ferreira, Débora das Graças Alberto.

Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – Campus Ouro Branco. /Débora das Graças Alberto Ferreira – 2026.
120 f.il.col.

Orientador: Pedro Xavier da Penha.

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, 2026.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Servidores técnico-administrativos em educação. 3. Educação Profissional e Tecnológica. 4. Políticas institucionais. 5. Gestão de pessoas. I. Penha, Pedro Xavier da. II. Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ouro Branco. III. Título.

CDU: 331.48

Catálogo: Márcia Margarida Vilaça - CRB-6/2235
Biblioteca do Instituto Federal de Minas Gerais, *Campus* Ouro Branco



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS
Campus Ouro Branco
Diretoria de Ensino
Coordenação Curso Mestrado PROEPT do Campus Ouro Branco
Avenida Afonso Sardinha, número 90 - Bairro Minas Taíco - CEP 36494-018 - Ouro Branco - MG
- www.ifmg.edu.br

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - IFMG**

Realizou-se, no dia 24 (vinte e quatro) de setembro de 2026, com início às 14h (quatorze horas), por videoconferência e transmissão pelo canal do YouTube do ProfEPT/IFMG, a **defesa de dissertação** da Mestranda **DÉBORA DAS GRAÇAS ALBERTO FERREIRA** no **Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica** (ProfEPT - IFMG), como requisito para a obtenção do título de mestra. A dissertação apresentada para apreciação pela Banca Examinadora intitula-se **"QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS - CAMPUS OURO BRANCO"**. A **dissertação** foi considerada APROVADA.

O **produto educacional**, Ebook interativo: "Qualidade de Vida no Trabalho para os Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG" foi VALIDADO pela Banca Examinadora e considerado APROVADO.

A Banca Examinadora foi constituída pelos seguintes membros

Prof. Dr. Pedro Xavier da Penha (Orientador)
Profª. Drª. Marinette Santana Fraga (UFJF)
Prof. Dr. Ângelo Magno de Jesus (IFMG)
Prof. Dr. Francis Marcean Resende Barros (IFMG)
Profª. Drª. Eloisia Maria Canuto de Castro (IFMG - Suplente)

Certifico que a defesa realizou-se com a participação por videoconferência de todos os membros e que, depois das arguições e deliberações realizadas, cada participante da banca afirmou estar de acordo com o conteúdo do parecer da banca examinadora, redigido nesta ata.

Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata que, após lida e assinada pelo orientador, será encaminhada à Coordenação do ProfEPT - IFMG para registro acadêmico na documentação da mestranda.

Ouro Branco, 24 de setembro de 2026.

Ata de Reunião 2877731 SEI 23712.000463/2026-98 / pg. 1



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Xavier da Penha, Professor**, em 24/09/2026, às 20:57, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2877731** e o código CRC **D392097A**.

23712.001069/2024-13

2455012v1

“Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho.”

(Eda Conte Fernandes - 1996)

RESUMO

A presente pesquisa, desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), Linha de Pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), vinculada ao Macroprojeto Organização de Espaços Pedagógicos na EPT, teve como objetivo compreender a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) – *Campus Ouro Branco*, e suas interfaces com as políticas institucionais voltadas à promoção do desenvolvimento profissional e da satisfação no ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa, natureza descritiva e caracterizada como pesquisa participante. A produção dos dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, grupo focal e observação *in loco*, envolvendo servidores TAEs de diferentes setores e seções administrativas. Os dados foram submetidos à Análise Temática, fundamentada em Braun e Clarke (2006), e interpretados à luz do modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973). Os resultados evidenciaram que aspectos como estabilidade no serviço público, relações interpessoais colaborativas, autonomia, oportunidades de desenvolvimento profissional e flexibilidade proporcionada pelo Programa de Gestão e Desempenho (PGD) contribuem positivamente para a percepção de QVT. Em contrapartida, foram identificados desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, à distribuição das demandas, à comunicação institucional, ao reconhecimento profissional, à limitação das perspectivas de progressão na carreira e às dificuldades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os achados demonstram que a percepção da QVT pelos TAEs é influenciada por fatores que ultrapassam aspectos estruturais e remuneratórios, abrangendo dimensões organizacionais, relacionais e subjetivas. Nesse contexto, as políticas e práticas institucionais relacionadas ao desenvolvimento profissional, à organização do trabalho, à comunicação, ao reconhecimento e à flexibilidade laboral apresentam interfaces importantes com o bem-estar e a valorização dos servidores, evidenciando a necessidade de ações institucionais que contribuam para ambientes de trabalho mais saudáveis, participativos e humanizados. Como produto educacional, foi desenvolvido um E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho destinado aos servidores TAEs do IFMG, com o propósito de apoiar a promoção da QVT no contexto institucional.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Servidores Técnicos-Administrativos em Educação; Educação Profissional e Tecnológica; Políticas institucionais; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This study, conducted as part of the Postgraduate Program in Professional and Technological Education (ProfEPT), under a research line concerning Organization and Memories of Pedagogical Spaces in Professional and Technological Education (EPT), which is linked to the macroproject called Organization of Pedagogical Spaces in EPT, aimed to understand the perception of Quality of Work Life (QWL) of the Technical-Administrative Staff in Education (TAEs) from the Federal Institute of Education, Science and Technology of Minas Gerais (IFMG) – Ouro Branco campus, and its interfaces with institutional policies focused on the promotion of professional development and satisfaction within the work environment. This is an applied research with a qualitative approach, descriptive nature, and characterized as a participative research. Data generation occurred through semi-structured interviews, focus group and in loco observation, involving TAEs employees from different sectors and administrative sections. Data were submitted to Thematic Analysis, based on Braun and Clarke (2006), and interpreted in the light of the Model of Quality of Work Life, by Walton (1973). The results showed that aspects such as public service stability, collaborative interpersonal relationships, autonomy, professional development opportunities, and flexibility provided by the Management and Performance Program (PGD) contribute positively to the QWL perception. In contrast, challenges related to work overload, the distribution of demands, institutional communication, professional recognition, limited opportunities for career advancement, and difficulties achieving work-life balance were identified. Findings demonstrated that QWL perception by the TAEs is influenced by factors that exceed structural and remuneration aspects, comprehending organizational, relational and subjective dimensions. In such context, policies and institutional practices related to professional development, work organization, communication, recognition, and labor flexibility present important interfaces with employees well-being and appreciation, highlighting the need for institutional actions that contribute to healthier, more participative and more humane work environment. As educational product, a Quality of Work Life interactive E-book was developed. It aims IFMG TAEs employees and its purpose is the promotion of QWL within the institutional context.

Keywords: Quality of Work Life; Technical and Administrative Staff in Education; Professional and Technological Education; Institutional Policies; Human Resources Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1 – Esquema teórico da pesquisa
- Figura 2 – Síntese dos principais modelos de QVT
- Figura 3 – Objetivo estratégico Gestão de Pessoas
- Figura 4 – Instrumentos de coleta de dados
- Figura 5 – Perfil dos participantes entrevistados
- Figura 6 – Perfil dos participantes do grupo focal
- Figura 7 – Síntese da Observação *in loco* dos setores administrativos
- Figura 8 – Percepção de QVT pelos TAEs
- Figura 9 – Consensos, divergências e preocupações da QVT pelos TAEs
- Figura 10 – Processo de construção do Produto Educacional
- Figura 11 – Recursos didático-pedagógicos do E-book Interativo
- Figura 12 – Cartaz "Gestão de Pessoas Informa" (Subproduto do E-book Interativo)
- Figura 13 – Percentual de concordância total na avaliação do Produto Educacional
- Figura 14 – Avaliação da aplicabilidade e contribuição do Produto Educacional
- Figura 15 – Avaliação do impacto e da replicabilidade do Produto Educacional
- Figura 16 – Palavras utilizadas para caracterizar o Produto Educacional
- Figura 17 – Apresentação do Produto Educacional – E-book Interativo de QVT
- Figura 18 – Cartaz "Gestão de Pessoas Informa" (Subproduto do E-book Interativo)

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 – Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho
- Quadro 2 – Modelo de Walton e contribuições na QVT
- Quadro 3 – Modelo de Hackman e Oldham e contribuições na QVT
- Quadro 4 – Modelo de Westley e contribuições na QVT
- Quadro 5 – Modelo de Werther e Davis e contribuições na QVT
- Quadro 6 – Modelo de Nadler e Lawler (1983) e contribuições na QVT
- Quadro 7 – Modelo de Fernandes (1996) e contribuições na QVT
- Quadro 8 – Modelo de Limongi-França (2004) e contribuições na QVT
- Quadro 9 – Modelo de Ferreira e contribuições na QVT
- Quadro 10 – Estudos correlatos e aplicações contemporâneas do Modelo de Walton
- Quadro 11 – Síntese dos resultados da pesquisa segundo as dimensões de Walton
- Quadro 12 – Estrutura do E-book Interativo
- Quadro 13 – Síntese da avaliação do Produto Educacional

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAAE - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CNS - Conselho Nacional de Saúde

ENANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

EPT – Educação Profissional e Tecnológica

IA – Inteligência Artificial

IFMG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais

IQ - Incentivo à Qualificação

MEC - Ministério da Educação

MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

OMS - Organização Mundial de Saúde

PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PGD - Programa de Gestão e Desempenho - Teletrabalho

PNDP - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

ProfEPT - Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica

PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas

PTT - Ficha de Validação da Produção Técnica Tecnológica

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

TAEs - Técnico-Administrativos em Educação

TAUIV - Termo de Autorização para Uso de Imagem e Voz

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho	12
2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do serviço público	14
2.1.2 Estudos sobre QVT e desafios do campo científico	14
2.2 Modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho	15
2.3 Estudos correlatos sobre a aplicação do Modelo de Walton	24
2.4 Educação Profissional e Tecnológica	26
2.5 Os Princípios da Administração Pública	30
2.6 Os Servidores Técnico-Administrativos em Educação	31
2.7 Política de Capacitação.....	32
3 METODOLOGIA.....	36
3.1 Contexto da pesquisa	39
3.2 Participantes da pesquisa	40
3.3 Construção dos instrumentos de coleta de dados	41
3.4 Uso de Inteligência Artificial	43
4 ANÁLISE DOS DADOS	44
5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	47
5.1 Categorias temáticas da análise	50
5.1.1 Compensação justa e adequada	51
5.1.2 Condições de trabalho	52
5.1.3 Uso e desenvolvimento de capacidades	55
5.1.4 Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	55
5.1.5 Integração social na organização	61
5.1.6 Constitucionalismo	64
5.1.7 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	67
5.1.8 Relevância social da vida no trabalho	71
5.1.9 Síntese dos resultados da pesquisa	73
6 PRODUTO EDUCACIONAL	77
6.1 Processo de Construção do Produto Educacional.....	78
6.2 Validação e Avaliação do Produto Educacional.....	84

6.2.1 Conteúdo e Estrutura	85
6.2.2 Aplicabilidade e Contribuição para a QVT	86
6.2.3 Impacto e Replicabilidade	88
6.2.4 Avaliação Qualitativa	88
6.2.5 Avaliação Geral do Produto Educacional.....	91
7 REFLEXÕES FINAIS: Constatações e Perspectivas para a QVT dos TAEs	93
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICE A – TCLE	104
APÊNDICE B – TAUIV	108
APÊNDICE C – Roteiro da Entrevista.....	109
APÊNDICE D – Roteiro do Grupo Focal	111
APÊNDICE E – Roteiro de Observação In Loco.....	113
APÊNDICE F – Roteiro de Avaliação do Produto Educacional.....	116
APÊNDICE G – Produto Educacional (link de acesso).....	119
APÊNDICE H – Material Complementar Cartaz “Gestão de Pessoas Informa”	120

1 INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) - *Campus* Ouro Branco. Considerando que a gestão da QVT no serviço público representa um conjunto de ações fundamentais que contribui não apenas para a promoção do bem-estar dos servidores, mas também para que toda a sociedade seja beneficiada com um atendimento de qualidade (Garcia, 2010), a presente pesquisa busca responder ao seguinte problema: como os servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus* Ouro Branco percebem a Qualidade de Vida no Trabalho?

A escolha desse tema partiu da condição da pesquisadora como integrante do quadro de servidores Técnico-Administrativos em Educação da unidade mencionada, o que lhe confere uma perspectiva interna e sensível sobre as condições laborais, as necessidades e os desafios enfrentados por esse segmento no contexto institucional. Além disso, sua trajetória profissional no IFMG, especialmente na Seção de Gestão com Pessoas, possibilitou vivenciar, de forma próxima, as demandas relacionadas à valorização profissional, ao desenvolvimento humano, às relações de trabalho e ao bem-estar dos servidores. Essas vivências contribuíram significativamente para a construção de um olhar crítico e reflexivo acerca da importância da Qualidade de Vida no Trabalho, sobretudo considerando o papel fundamental desempenhado pelos TAEs no suporte às atividades acadêmicas e administrativas e no fortalecimento da educação pública, gratuita e de qualidade.

A QVT tem assumido centralidade nos debates atuais sobre organizações e gestão de pessoas. Segundo Motta (2022), a QVT está profundamente vinculada ao processo de humanização das instituições, na medida em que envolve condições dignas de trabalho, relações interpessoais saudáveis, reconhecimento, autonomia e possibilidades de desenvolvimento. Para o autor, organizações que valorizam a Qualidade de Vida no Trabalho tendem a criar ambientes mais participativos, colaborativos e favoráveis ao bem-estar dos trabalhadores, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados.

Essa perspectiva ganha destaque quando se considera que é no ambiente profissional que o homem passa grande parte do tempo. Em muitos casos, os indivíduos convivem mais horas com colegas de trabalho do que com os próprios familiares, o que torna a qualidade dessas relações e das condições laborais um fator determinante para o bem-estar individual e coletivo. Na contemporaneidade, a Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser reconhecida como um elemento essencial para o bem-estar individual e, além disso, para a construção de relações saudáveis no contexto profissional.

A relevância da Qualidade de Vida no Trabalho tem se intensificado diante dos entraves atuais enfrentados pelas instituições públicas. As transformações ocorridas no mundo do trabalho impactam diretamente os órgãos públicos, trazendo novos desafios que demandam ajustes em sua estrutura, funcionamento e objetivos (Ferreira, 2009). Diante dessa nova conjuntura econômica e produtiva, torna-se indispensável que as instituições públicas repensem suas práticas de gestão de pessoas, alinhando-as à missão e à visão organizacionais.

No entanto, no âmbito do serviço público, ainda se observa a escassez de iniciativas sistematizadas voltadas à implementação de programas estruturados de Qualidade de Vida no Trabalho. Conforme assinala Amorim (2010), embora os servidores públicos demonstrem percepções positivas em relação a aspectos como condições de trabalho, jornada laboral e remuneração, a ausência de políticas institucionais consolidadas de QVT permanece como um obstáculo recorrente nas organizações públicas brasileiras, o que reforça a necessidade de estudos que aprofundem essa temática.

Nesse cenário, os TAEs exercem papel essencial, uma vez que oferecem suporte às atividades acadêmicas e administrativas, sendo indispensáveis para o funcionamento e o desenvolvimento institucional. Assim, compreender como esses servidores percebem a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como analisar de que maneira as políticas institucionais de capacitação contribuem para a promoção do desenvolvimento profissional e para a satisfação no ambiente de trabalho constitui uma questão central para o fortalecimento da gestão pública na área educacional.

Sob essa perspectiva, o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores tornou-se imprescindível nas instituições públicas diante da necessidade de adaptação às constantes transformações tecnológicas, sociais e às reformas administrativas implementadas (Lacerda, 2013). Nessa mesma perspectiva, a promoção da QVT no serviço público como prática de gestão, abrange diferentes perspectivas: o bem-estar dos próprios servidores, a satisfação dos cidadãos usuários e a busca pela eficiência e eficácia na prestação dos serviços públicos (Ferreira; Alves; Tostes, 2009). Assim, discutir a QVT no contexto das instituições públicas de ensino implica compreender o trabalho para além de sua dimensão técnica e operacional, reconhecendo sua relevância na constituição humana, nas relações sociais e nos processos formativos.

Nessa direção, a articulação entre trabalho e educação consiste em um fundamento teórico importante para esta pesquisa. Saviani (2007) afirma que trabalho e educação são atividades especialmente humanas e podem ser considerados elementos essenciais do homem. Para o autor, diferentemente dos animais que se adequam à natureza, os seres humanos transformam o meio em que vivem para atender às próprias necessidades, ação que pode ser denominada trabalho. Nesse viés, ele complementa que o processo educativo torna-se indispensável, pois é por meio dele que o homem

se forma como ser histórico e social. Assim, trabalho e educação estão intrinsecamente relacionados, uma vez que é no exercício do trabalho que o ser humano aprende a trabalhar e, simultaneamente, desenvolve-se como sujeito. Na mesma direção, Frigotto (1999) destaca que o trabalho deve ser compreendido como princípio educativo, fundamental para a formação humana, não apenas como atividade produtiva, mas como parte central do desenvolvimento integral do indivíduo, tanto em termos de habilidades práticas quanto de valores e de consciência social. Essa articulação aponta caminhos para a reflexão sobre a QVT dos TAEs do IFMG, pois a valorização do trabalhador não deve se limitar às condições físicas e materiais de sua atividade, mas abranger também sua formação contínua, desenvolvimento profissional e realização pessoal.

Ramos (2008) defende que o trabalho, mais do que uma atividade produtiva, é uma dimensão formativa e cultural que auxilia a constituição do sujeito. Ao criticar a separação entre trabalho manual e intelectual, Ramos (2008) propõe uma formação omnilateral que reconheça o trabalhador como sujeito de saberes e de direitos, fundamento basilar para pensar políticas institucionais de valorização profissional e bem-estar no cotidiano laboral. Dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho, sob uma perspectiva crítica, deve considerar não só os aspectos físicos e emocionais da atividade laboral (Dejours, 1992/2022), mas também as dimensões formativas e emancipatórias do trabalho, entendendo-o como espaço de construção de saberes, de identidade e de transformação social (Saviani, 2007; Frigotto, 1995).

Esta pesquisa está vinculada à Linha de Pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT, do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, integrando o macroprojeto Organização de Espaços Pedagógicos na EPT. Nessa perspectiva, a pesquisa compreende a Qualidade de Vida no Trabalho como um elemento que influencia a organização institucional, o desenvolvimento dos servidores e o fortalecimento da Educação Profissional e Tecnológica, ao favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis e processos formativos coerentes com a missão dos Institutos Federais.

Esta investigação se mostra pertinente, porque a produção científica brasileira sobre Qualidade de Vida no Trabalho, embora apresente crescimento quantitativo, ainda revela fragilidades no que se refere à densidade teórica e à diversidade metodológica. Medeiros e Oliveira (2009), ao analisarem artigos publicados nos anais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD), no período de 2001 a 2005, identificaram a predominância de estudos de natureza descritiva, com forte orientação funcionalista e reduzido potencial explicativo, evidenciando que o campo se encontra em processo de consolidação. Tais constatações reforçam a urgência de investigações que privilegiem abordagens qualitativas e contextualizadas, especialmente no setor público, para o aprofundamento analítico e para a compreensão crítica da temática.

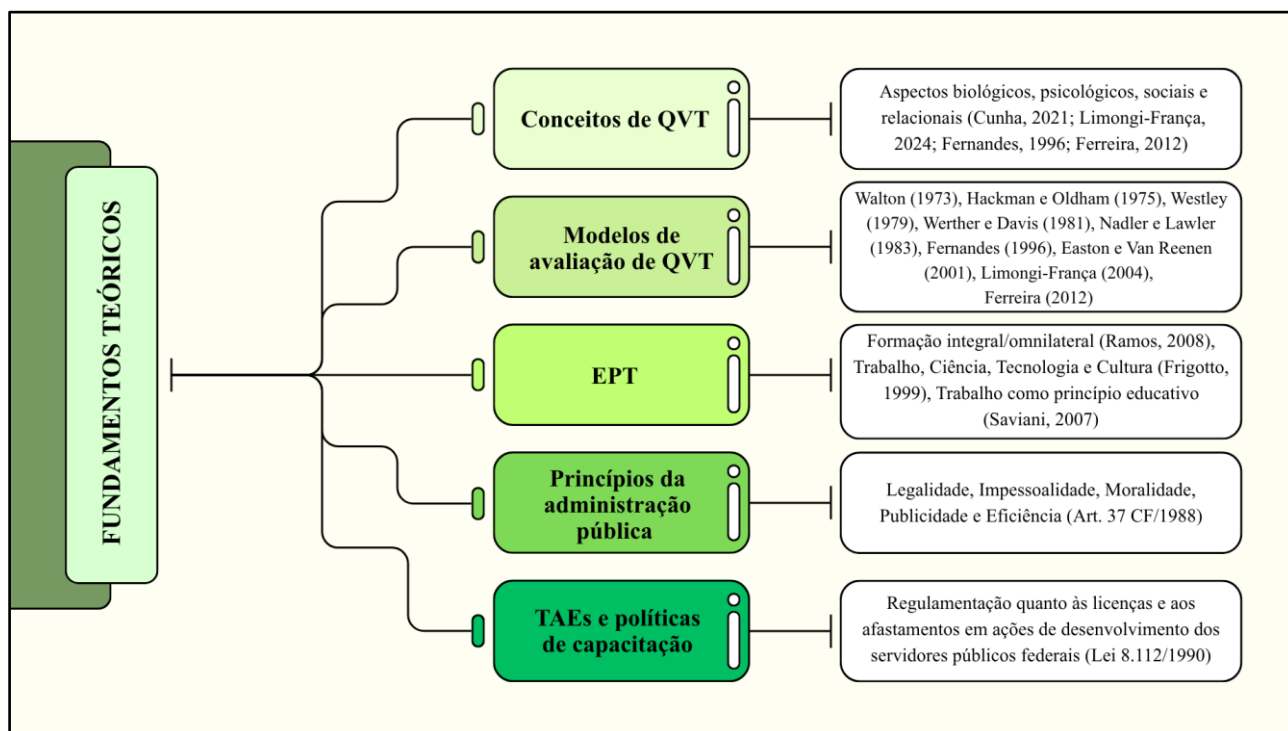
Nesse contexto, a pesquisa teve como objetivo geral compreender a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG – *Campus* Ouro Branco e suas interfaces com as políticas institucionais voltadas à promoção do desenvolvimento profissional e da satisfação no ambiente de trabalho. Para alcançar esse propósito, buscou-se identificar os principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho no *Campus*; descrever as contribuições das políticas institucionais para a promoção do desenvolvimento profissional, da satisfação no ambiente de trabalho e da Qualidade de Vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação; e, por fim, desenvolver como produto educacional um E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho destinado aos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG.

Diante do exposto, para investigar as contribuições das políticas institucionais de ações para a promoção do desenvolvimento profissional, da satisfação no ambiente de trabalho e da Qualidade de Vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG - *Campus* Ouro Branco, foi realizada uma pesquisa participante, aplicada, qualitativa e descritiva. Os dados foram coletados a partir de três técnicas: entrevista semiestruturada, grupo focal e observação *in loco*. Posteriormente, foram submetidos à Análise Temática, tendo como referência analítica as oito dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho propostas por Walton (1973).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente Referencial Teórico tem como objetivo fundamentar a análise da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, articulando diferentes abordagens conceituais, modelos analíticos e marcos normativos que sustentam a compreensão desse fenômeno no âmbito do serviço público. Parte-se do entendimento de que a QVT constitui um campo multidimensional que envolve não apenas condições objetivas de trabalho, mas também subjetivas, relacionais e institucionais que influenciam o bem-estar, a satisfação e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Nesse sentido, foram exploradas produções clássicas e contemporâneas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho, à Educação Profissional e Tecnológica, aos fundamentos da Administração Pública e às políticas de capacitação, visando a construir uma base teórica consistente e articulada ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos, como sintetizado na Figura 1.

Figura 1 - Esquema teórico da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

2.1 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Para compreender adequadamente a QVT, é fundamental partir de uma definição mais ampla de qualidade de vida. De acordo com a *World Health Organization*, qualidade de vida corresponde à “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHO, 1997, p. 1). Essa definição evidencia que a qualidade de vida envolve aspectos subjetivos, sociais, culturais e psicológicos, ultrapassando dimensões estritamente materiais ou econômicas.

Quando essa expressão é transposta para o contexto organizacional, surge a noção específica de Qualidade de Vida no Trabalho. Cunha (2021) considera que a QVT abarca a interação dos indivíduos com as organizações das quais fazem parte, buscando alcançar elevados níveis de qualidade e de produtividade, tanto em instituições públicas quanto privadas. Adicionalmente, Limongi-França (2004) apresenta uma compreensão panorâmica do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho ao defini-lo como:

[...] compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho (Limongi-França, 2004, p. 156).

Essa definição demonstra a complexidade do conceito, que ultrapassa aspectos meramente físicos ou materiais do ambiente laboral, incorporando dimensões éticas, relacionais e existenciais do trabalho. Complementando essa perspectiva, Fernandes (1996, p. 45-46) define Qualidade de Vida no Trabalho como "a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das organizações".

Embora formulado por diferentes autores sob diversas perspectivas ao longo dos anos, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho converge, de modo geral, para finalidades comuns, como a promoção da humanização do trabalho, do bem-estar dos trabalhadores, da melhoria das relações socioprofissionais e da ampliação da participação dos sujeitos nos processos organizacionais. Nessa perspectiva, Ferreira (2012) compreende a QVT como um conjunto de condições organizacionais, relacionais e subjetivas que influenciam o bem-estar dos trabalhadores e a qualidade das atividades desenvolvidas no ambiente laboral. Dessa forma, a QVT deve ser entendida como um fenômeno multidimensional, envolvendo fatores físicos, psicológicos, sociais e organizacionais. O Quadro 1 apresenta as concepções evolutivas da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 1 – Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Período	Foco principal	Características ou concepção
1959–1972	QVT como uma variável	Reação individual ao trabalho. Os estudos buscavam compreender formas de melhorar a qualidade de vida no trabalho para o trabalhador.
1969–1974	QVT como uma abordagem	O foco estava voltado ao indivíduo antes dos resultados organizacionais, buscando melhorias tanto para o trabalhador quanto para a organização.
1972–1975	QVT como um método	Ênfase em métodos, técnicas e práticas destinadas à melhoria do ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório. A QVT passou a ser associada a grupos autônomos, ao enriquecimento de cargos e à integração sociotécnica.
1975–1980	QVT como um movimento	A QVT assume caráter ideológico relacionado à humanização do trabalho e às relações entre trabalhadores e organização. Conceitos como administração participativa e democracia industrial tornam-se centrais.
1979–1982	QVT como tudo	A QVT passa a ser compreendida como um conceito global, associado à melhoria da qualidade, da produtividade e da satisfação no trabalho.
Previsão futura	QVT como nada	A ampliação excessiva do conceito pode levar à perda de significado do termo, sendo percebido por alguns setores apenas como um modismo organizacional.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996), com base em Nadler e Lawler (1983).

O Quadro 1 sinaliza que os significados atribuídos à QVT não são estáticos, pelo contrário, variam com o passar do tempo, o que confere dinamicidade ao fenômeno e aos seus sentidos. Inicialmente, a QVT esteve associada às reações individuais e às condições de trabalho, com foco na satisfação e no bem-estar do trabalhador. Posteriormente, o conceito ampliou-se, incorporando abordagens relacionadas à humanização do trabalho, à participação dos trabalhadores nos processos organizacionais, à integração sociotécnica e à melhoria da produtividade. Com o passar do tempo, a QVT passou a ser entendida como um fenômeno multidimensional, envolvendo aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais, ultrapassando perspectivas estritamente operacionais ou produtivistas (Fernandes, 1996). Dessa forma, a evolução do conceito demonstra que a Qualidade de

Vida no Trabalho deixou de ser compreendida apenas como uma estratégia organizacional e passou a ocupar posição central nas discussões sobre valorização humana, saúde, desenvolvimento profissional e relações de trabalho.

2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do serviço público

A discussão acerca da Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público tem ganhado destaque nas últimas décadas, especialmente em razão das transformações ocorridas nas relações de trabalho, das exigências institucionais e da necessidade de valorização dos servidores públicos. Nesse contexto, a QVT ultrapassa uma concepção restrita às condições físicas do ambiente laboral, passando a envolver aspectos relacionados ao reconhecimento profissional, às relações socioprofissionais, à participação nas decisões institucionais, ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e às possibilidades de desenvolvimento humano e profissional (Walton, 1973).

No âmbito da administração pública, a promoção da QVT está diretamente relacionada à melhoria das condições de trabalho e à valorização dos servidores enquanto sujeitos fundamentais para a efetivação das políticas públicas e para a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Para Ferreira (2012), a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser compreendida a partir da percepção dos próprios trabalhadores sobre as condições, a organização e as relações estabelecidas no ambiente laboral, considerando aspectos objetivos e subjetivos que influenciam o bem-estar no trabalho.

Nessa perspectiva, Amorim (2010), ao investigar a percepção de servidores públicos, evidencia que dimensões como condições e instrumentos de trabalho, jornada laboral, remuneração e natureza das atividades exercidas constituem elementos centrais para a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, ainda que tais fatores não estejam necessariamente vinculados à existência de programas institucionais formalizados. Esses achados dialogam com os modelos clássicos de Walton (1973) e Westley (1979), que enfatizam a relevância das condições de trabalho, da participação dos trabalhadores e da justiça organizacional na promoção do bem-estar no ambiente laboral.

Além disso, as discussões sobre QVT no serviço público evidenciam a necessidade de superar perspectivas estritamente produtivistas e gerencialistas, compreendendo o trabalho como dimensão constitutiva da formação humana e das relações sociais. Nesse sentido, autores como Frigotto (2009) e Ramos (2008) contribuem para a reflexão crítica acerca do trabalho enquanto elemento formativo, social e humano, aspecto particularmente relevante no contexto das instituições públicas de educação.

2.1.2 Estudos sobre QVT e desafios do campo científico

No que se refere à consolidação do campo de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, Medeiros e Oliveira (2009) assinalam que a produção científica brasileira em QVT ainda apresenta

fragilidades de natureza epistemológica e metodológica, marcadas pela predominância de pesquisas descritivas e por reduzido grau de inovação teórica. Segundo os autores, muitos estudos permanecem centrados em análises instrumentais e organizacionais, limitando a compreensão crítica das relações de trabalho e das múltiplas dimensões que envolvem a Qualidade de Vida no Trabalho.

Outro aspecto apontado por Medeiros e Oliveira (2009), refere-se ao predomínio de pesquisas quantitativas, fundamentadas principalmente na aplicação de questionários e escalas de avaliação da percepção dos trabalhadores. Embora tais instrumentos sejam importantes para mensurar diferentes dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, os autores ressaltam que eles nem sempre permitem compreender a complexidade das experiências vivenciadas pelos indivíduos no contexto laboral, indicando a necessidade de investigações qualitativas que aprofundem os significados atribuídos ao trabalho, às relações organizacionais e às condições em que essas atividades são desenvolvidas.

Os referidos autores destacam, ainda, que a produção científica brasileira sobre Qualidade de Vida no Trabalho concentra-se majoritariamente em organizações privadas, sendo reduzido o número de estudos desenvolvidos no setor público. Essa lacuna torna-se ainda mais relevante diante das especificidades das instituições públicas, caracterizadas por diferentes modelos de gestão, estruturas organizacionais, relações de trabalho e políticas voltadas à valorização dos servidores. Dessa forma, ampliar as investigações nesse contexto representa uma oportunidade para produzir conhecimentos mais aderentes às particularidades do serviço público brasileiro.

Diante desse contexto, torna-se necessária a ampliação de pesquisas que adotem perspectivas críticas e qualitativas, capazes de compreender a QVT para além de indicadores produtivistas ou exclusivamente gerenciais. Assim, a presente pesquisa busca contribuir para o aprofundamento das discussões sobre Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público, especialmente no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, bem como para o desenvolvimento de práticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar, da valorização profissional e da humanização do trabalho.

2.2 Modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Os modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho buscam identificar, compreender e analisar fatores que influenciam o bem-estar, a saúde e a satisfação dos trabalhadores em seus ambientes laborais. A literatura apresenta diversos modelos teóricos amplamente utilizados em pesquisas e diagnósticos organizacionais, cada um enfatizando aspectos específicos da experiência laboral, como se pode acompanhar com mais detalhamento a seguir.

Dentre os modelos clássicos, destaca-se o proposto por Walton (1973), considerado um dos referenciais mais influentes da área. O autor compreende a QVT a partir de oito dimensões fundamentais: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; uso e

desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e relevância social do trabalho. Com base nessas dimensões, o Quadro 2 apresenta uma síntese do modelo proposto por Walton (1973), destacando a descrição de cada dimensão e suas principais contribuições para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 2 – Modelo de Walton e contribuições para a QVT

Dimensões	Descrição	Contribuições na QVT
Compensação justa e adequada	Refere-se à remuneração compatível com as atividades desempenhadas, considerando equidade interna e externa.	Favorece satisfação, valorização profissional e sentimento de justiça organizacional.
Condições de trabalho	Envolve aspectos físicos, organizacionais e ergonômicos do ambiente laboral, incluindo saúde, segurança e jornada de trabalho adequada.	Contribui para o bem-estar físico, redução de riscos e melhoria das condições laborais.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Abrange a possibilidade de utilização das habilidades e competências do trabalhador, com autonomia e participação nas decisões.	Estimula motivação, desenvolvimento profissional e senso de pertencimento.
Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	Relaciona-se às perspectivas de carreira, à qualificação profissional e à estabilidade no trabalho.	Promove segurança, reconhecimento e perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.
Integração social na organização	Refere-se às relações interpessoais saudáveis, à igualdade de oportunidades e à ausência de discriminação.	Favorece cooperação, respeito mútuo e fortalecimento das relações socioprofissionais.

Constitucionalismo	Relaciona-se ao respeito aos direitos dos trabalhadores, à liberdade de expressão e à justiça organizacional.	Amplia a confiança institucional e a percepção de respeito e valorização dos trabalhadores.
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	Envolve a articulação equilibrada entre demandas profissionais, vida pessoal, familiar e social.	Contribui para a redução do estresse, a melhoria da saúde mental e a qualidade de vida.
Relevância social da vida no trabalho	Abrange a percepção da utilidade social do trabalho realizado e da responsabilidade social da instituição.	Favorece sentimento de reconhecimento, pertencimento e sentido atribuído ao trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Walton (1973).

Além das contribuições de Walton (1973), outros modelos teóricos passaram a enfatizar aspectos relacionados à motivação, ao desenho dos cargos e às experiências psicológicas dos trabalhadores no ambiente laboral. Outro modelo relevante é o de Hackman e Oldham (1975), centrado no enriquecimento das tarefas e nos fatores motivacionais do trabalho. Os autores destacam cinco características centrais: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, feedback. Segundo essa abordagem, tais elementos influenciam os estados psicológicos dos trabalhadores, afetando motivação, desempenho e satisfação no trabalho. Com base nessa abordagem, o Quadro 3 apresenta uma síntese do modelo proposto por Hackman e Oldham (1975), destacando suas principais características e as contribuições na Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 3 – Modelo de Hackman e Oldham e contribuições para a QVT

Características	Descrição	Contribuições na QVT
Variedade de habilidades	Possibilidade de utilização de diferentes competências, conhecimentos e capacidades na execução das atividades.	Favorece maior motivação, aprendizagem e envolvimento com o trabalho.
Identidade da tarefa	Grau em que o trabalhador realiza uma atividade completa, percebendo início, meio e fim do processo.	Amplia o sentimento de pertencimento e a realização profissional.

Significado da tarefa	Percepção da importância e da utilidade do trabalho desenvolvido para a organização e a sociedade.	Contribui para o reconhecimento e o sentido atribuído ao trabalho.
Autonomia	Liberdade e independência para planejar, organizar e executar as atividades laborais.	Estimula responsabilidade, confiança e satisfação no trabalho.
Feedback	Retorno recebido sobre o desempenho e os resultados alcançados no trabalho.	Favorece desenvolvimento profissional, reconhecimento e melhoria contínua.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Hackman e Oldham (1975).

O modelo de Westley (1979) compreende a QVT a partir da interação entre os sistemas tecnológico, social e individual presentes nas organizações. Nessa perspectiva, as condições físicas e estruturais do trabalho, as relações interpessoais e as percepções subjetivas dos trabalhadores influenciam diretamente o bem-estar e a satisfação no ambiente laboral. Com base nessa perspectiva, o Quadro 4 sintetiza o modelo proposto por Westley (1979), apresentando seus principais elementos, a descrição de cada um deles e suas contribuições para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 4 – Modelo de Westley e contribuições para a QVT

Sistemas	Descrição	Contribuições na QVT
Sistema Tecnológico	Refere-se às condições físicas, estruturais e tecnológicas do ambiente de trabalho, incluindo equipamentos, recursos materiais, ergonomia, segurança e organização das atividades.	Influencia diretamente o conforto, a segurança, a saúde ocupacional e as condições de execução do trabalho.
Sistema Social	Refere-se às relações interpessoais, aos estilos de liderança, à comunicação, à cooperação entre equipes e à cultura organizacional.	Favorece integração social, reconhecimento, participação e fortalecimento das relações socioprofissionais.
Sistema Individual	Refere-se às necessidades, às expectativas, às percepções, às motivações e às experiências subjetivas dos trabalhadores em relação ao trabalho.	Influencia a motivação, satisfação, desenvolvimento profissional, identidade e sentido atribuído ao trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora com base em William Westley (1979).

Já o modelo de Werther e Davis (1981) destaca que diversos fatores influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, dentre eles: a supervisão, as condições de trabalho, o pagamento, os benefícios e o projeto do cargo. Este último é considerado o elemento central do modelo, pois exerce influência significativa tanto sobre o bem-estar dos trabalhadores quanto sobre os níveis de produtividade da organização. Dessa forma, o modo como os cargos são estruturados e distribuídos influencia na motivação, no engajamento e na satisfação dos indivíduos no contexto laboral. Com base nessa abordagem, o Quadro 5 sintetiza o modelo proposto por Werther e Davis (1981), apresentando os principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, a descrição de cada um deles e suas contribuições para a QVT.

Quadro 5 – Modelo de Werther e Davis e contribuições para a QVT

Fatores	Descrição	Contribuições na QVT
Supervisão	Refere-se ao estilo de liderança, ao acompanhamento das atividades e à relação entre gestores e trabalhadores.	Influencia o clima organizacional, a motivação, o reconhecimento e as relações interpessoais no trabalho.
Condições de trabalho	Envolve aspectos físicos, ambientais e organizacionais relacionados à execução das atividades laborais.	Contribui para a saúde, a segurança, o conforto e o bem-estar dos trabalhadores.
Pagamento	Relaciona-se à remuneração recebida pelo trabalhador em função das atividades desempenhadas.	Afeta a percepção de valorização profissional, a satisfação e a justiça organizacional.
Benefícios	Compreende incentivos e vantagens oferecidos pela organização, como assistência à saúde, à alimentação e apoio social.	Favorece segurança, qualidade de vida e satisfação no trabalho.
Projeto do cargo	Refere-se à forma como as atividades, as responsabilidades e as funções são estruturadas e distribuídas.	Influencia a motivação, o engajamento, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Werther e Davis (1981).

Na década de 1980, Nadler e Lawler (1983), fundamentados na teoria da expectativa, passaram a compreender a QVT a partir da relação entre as expectativas individuais dos trabalhadores e as recompensas oferecidas pela organização. Nesse modelo, aspectos como reconhecimento,

recompensas organizacionais e relação entre esforço e retorno assumem papel relevante na percepção de satisfação e qualidade de vida no trabalho. Com base nessa perspectiva, o Quadro 6 sintetiza o modelo proposto por Nadler e Lawler (1983), apresentando seus principais elementos, a descrição de cada um deles e suas contribuições para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 6 – Modelo de Nadler e Lawler (1983) contribuições para a QVT

Aspectos centrais	Descrição	Contribuições na QVT
Expectativas individuais	Refere-se às necessidades, aos objetivos e às expectativas dos trabalhadores em relação ao trabalho e à organização.	Influencia motivação, comprometimento e percepção de satisfação no trabalho.
Recompensas organizacionais	Envolve remuneração, benefícios, reconhecimento e oportunidades oferecidas pela organização.	Favorece valorização profissional, reconhecimento e sentimento de justiça organizacional.
Relação entre esforço e retorno	Relaciona-se à percepção de equilíbrio entre dedicação, desempenho e recompensas recebidas.	Influencia o engajamento, a motivação e a percepção de qualidade de vida no trabalho.
Participação dos trabalhadores	Refere-se à possibilidade de participação nas decisões e nos processos organizacionais.	Contribui para autonomia, pertencimento e fortalecimento das relações organizacionais.
Ambiente organizacional	Compreende as condições organizacionais e as relações estabelecidas no ambiente laboral.	Influencia bem-estar, satisfação e qualidade das experiências de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Nadler e Lawler (1983).

No contexto brasileiro, destacam-se as contribuições de Fernandes (1996), que adaptou criticamente o modelo de Walton às especificidades das organizações brasileiras, compreendendo a QVT a partir da interação entre fatores organizacionais, humanos e ambientais. A autora destaca aspectos como condições de trabalho, relações interpessoais, participação dos trabalhadores e práticas de gestão, propondo ainda a “Auditoria Operacional de Recursos Humanos” como instrumento de diagnóstico e avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Com base nessa abordagem, o Quadro 7 sintetiza o modelo proposto por Fernandes (1996), apresentando seus principais fatores, a descrição de cada um deles e suas contribuições para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 7 - Modelo de Fernandes (1996) e contribuições para a QVT

Aspectos centrais	Descrição	Contribuições na QVT
Condições de trabalho	Refere-se aos aspectos físicos, ambientais e organizacionais relacionados à execução das atividades laborais.	Influencia saúde, segurança, conforto e bem-estar dos trabalhadores.
Organização do trabalho	Envolve a distribuição das tarefas, ritmo de trabalho, autonomia e estrutura das atividades.	Influencia a motivação, a satisfação e o desempenho profissional.
Participação dos trabalhadores	Relaciona-se à possibilidade de envolvimento dos trabalhadores nos processos decisórios da organização.	Favorece sentimento de pertencimento, valorização e comprometimento institucional.
Relações interpessoais	Compreende as interações entre trabalhadores, lideranças e equipes no ambiente laboral.	Contribui para cooperação, integração social e melhoria do clima organizacional.
Práticas de gestão	Refere-se às políticas institucionais de gestão de pessoas, ao reconhecimento e ao desenvolvimento profissional.	Influencia valorização profissional, satisfação e qualidade das relações de trabalho.
Auditoria Operacional de Recursos Humanos	Trata-se de um instrumento proposto pela autora para avaliação sistematizada da QVT nas organizações.	Possibilita diagnóstico organizacional, identificação de problemas e planejamento de intervenções voltadas ao bem-estar dos trabalhadores.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Fernandes (1996).

Outro modelo desenvolvido no contexto brasileiro é o de Limongi-França (2004), que compreende a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de uma abordagem biopsicossocial, relacionando o bem-estar dos trabalhadores à promoção da saúde integral no ambiente laboral. A autora propõe que a QVT seja analisada por meio de quatro dimensões interdependentes: saúde física e ambiental, saúde psicológica, saúde organizacional e saúde social. Nessa perspectiva, a Qualidade de Vida no Trabalho resulta da interação entre fatores individuais, organizacionais e sociais que influenciam a saúde, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores. Em razão de sua abrangência e aplicabilidade, esse modelo é amplamente utilizado em diagnósticos organizacionais e institucionais

em organizações públicas e privadas no Brasil. Com base nessa abordagem, o Quadro 8 sintetiza o modelo proposto por Limongi-França (2004), apresentando suas dimensões, a descrição de cada uma delas e suas contribuições para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 8 – Modelo de Limongi-França (2004) e contribuições para a QVT

Dimensões	Descrição	Contribuições na QVT
Saúde física e ambiental	Refere-se às condições físicas do ambiente de trabalho, à ergonomia, à segurança, à saúde ocupacional e à qualidade ambiental.	Favorece bem-estar físico, prevenção de doenças e melhoria das condições laborais.
Saúde psicológica	Envolve aspectos emocionais, cognitivos e subjetivos relacionados ao trabalho, como estresse, motivação e equilíbrio emocional.	Contribui para saúde mental, satisfação e redução do sofrimento psíquico no trabalho.
Saúde organizacional	Relaciona-se às práticas de gestão, ao clima organizacional, à liderança, comunicação e à organização do trabalho.	Influencia motivação, engajamento, reconhecimento e qualidade das relações de trabalho.
Saúde social	Refere-se às relações interpessoais, à integração social, à inclusão e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.	Favorece pertencimento, cooperação, valorização humana e qualidade das relações socioprofissionais.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Limongi-França (2004).

Em diálogo com essa compreensão ampliada da QVT, Ferreira (2012) enfatiza uma abordagem centrada na percepção dos trabalhadores e nas experiências subjetivas vivenciadas no ambiente laboral. Para o autor, a QVT deve ser compreendida a partir das condições concretas de trabalho e dos sentidos atribuídos pelos sujeitos às suas práticas laborais, considerando elementos como organização do trabalho, reconhecimento profissional, relações socioprofissionais, vivências de prazer e sofrimento e possibilidades de participação no contexto organizacional. Nessa perspectiva, a análise da QVT ultrapassa indicadores estritamente produtivistas ou gerenciais, incorporando dimensões humanas, subjetivas e relacionais que influenciam diretamente o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, especialmente no contexto do serviço público. Com base nessa

perspectiva, o Quadro 9 sintetiza o modelo proposto por Ferreira (2012), apresentando seus principais eixos de análise, a descrição de cada um deles e suas contribuições para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 9 – Modelo de Ferreira e contribuições para a QVT

Aspectos centrais	Descrição	Contribuições na QVT
Organização do trabalho	Refere-se à forma como as atividades são distribuídas, planejadas e executadas no ambiente laboral.	Influencia satisfação, motivação e condições de trabalho.
Reconhecimento profissional	Relaciona-se à valorização do trabalhador, ao reconhecimento institucional e ao retorno simbólico pelo trabalho realizado.	Favorece pertencimento, autoestima e valorização profissional.
Relações socioprofissionais	Envolve as interações entre trabalhadores, lideranças e equipes no ambiente organizacional.	Contribui para cooperação, integração social e qualidade das relações de trabalho.
Prazer e sofrimento no trabalho	Refere-se às experiências subjetivas vivenciadas pelos trabalhadores em decorrência das condições e relações de trabalho.	Está associada à promoção da saúde mental, do bem-estar, da motivação e da qualidade de vida no trabalho.
Participação no contexto organizacional	Relaciona-se à possibilidade de expressão, ao diálogo e à participação nas decisões institucionais.	Favorece autonomia, reconhecimento e fortalecimento do vínculo institucional.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Ferreira (2012).

Diante dos quadros expostos, nota-se que os modelos apresentados oferecem importantes subsídios teóricos e analíticos para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho, também possibilitam a compreensão do fenômeno para além de perspectivas estritamente produtivistas, reconhecendo-a como um elemento fundamental para a valorização humana, o desenvolvimento profissional, a saúde integral e a humanização das relações de trabalho nas instituições públicas de educação. A Figura 2 apresenta um comparativo didático dos principais modelos de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho discutidos neste subcapítulo.

Figura 2 – Síntese dos principais modelos de QVT

Autor / Modelo	Foco principal	Principais contribuições
 Walton (1973)	Dimensões da QVT	Modelo multidimensional baseado em condições de trabalho, desenvolvimento humano e relevância social do trabalho.
 Hackman e Oldham (1975)	Motivação e desenho do cargo	Relaciona características das tarefas à motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores.
 Westley (1979)	Sistemas organizacionais	Integra fatores tecnológicos, sociais e individuais na análise da QVT.
 Werther e Davis (1981)	Estrutura organizacional e cargos	Destaca influência da supervisão, remuneração e projeto do cargo sobre o bem-estar e produtividade.
 Nadler e Lawler (1983)	Expectativas e recompensas	Relaciona QVT à percepção de equilíbrio entre esforço, recompensas e reconhecimento organizacional.
 Fernandes (1996)	Contexto organizacional brasileiro	Adapta modelos clássicos à realidade brasileira e propõe instrumentos de diagnóstico da QVT.
 Limongi-França (2004)	Abordagem biopsicossocial	Relaciona QVT à saúde integral do trabalhador e aos fatores físicos, psicológicos e sociais do trabalho.
 Ferreira (2012)	Serviço público e subjetividade	Enfatiza percepção dos trabalhadores, relações socioprofissionais e vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora com base nos autores citados

A análise dos modelos apresentados na Figura 2 evidencia que a Qualidade de Vida no Trabalho constitui um fenômeno complexo, dinâmico e multidimensional, envolvendo aspectos físicos, psicológicos, sociais, organizacionais e subjetivos relacionados ao trabalho. Embora cada modelo apresente enfoques específicos, percebe-se convergência quanto à relevância das condições de trabalho, das relações socioprofissionais, do reconhecimento, da participação e do desenvolvimento humano para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

2.3 Estudos correlatos sobre a aplicação do Modelo de Walton

O modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973) permanece como uma das principais referências teóricas utilizadas em pesquisas relacionadas às condições e relações de trabalho, tanto no setor privado quanto na administração pública. Sua relevância decorre da abordagem multidimensional da QVT, contemplando aspectos relacionados às condições de trabalho, desenvolvimento humano, integração social, reconhecimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Embora desenvolvido na década de 1970, o modelo de Walton continua sendo amplamente utilizado em pesquisas contemporâneas, especialmente em estudos voltados às instituições públicas de ensino e ao serviço público, demonstrando sua atualidade e capacidade de adaptação às diferentes realidades organizacionais. Nesse sentido, diversos estudos recentes têm utilizado ou adaptado às dimensões propostas por Walton para compreender a percepção de trabalhadores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho em contextos institucionais distintos, conforme o Quadro 10.

Quadro 10 - Estudos contemporâneos relacionados ao Modelo de Walton

Autor/Ano	Formato	Participantes/Local da pesquisa	Resumo
Carvalho (2022)	Monografia	Servidores técnicos e docentes de uma instituição de ensino	Investigou a QVT à luz do modelo de Walton, evidenciando que fatores relacionados ao uso e desenvolvimento de capacidades, ao reconhecimento profissional e às oportunidades de crescimento influenciam diretamente a satisfação e o desenvolvimento profissional dos servidores.
Oliveira (2023)	Dissertação de Mestrado	Servidores da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)	Utilizou análise fatorial baseada no modelo de Walton para investigar fatores associados à QVT no contexto da EPT. O estudo revelou a relevância de aspectos relacionados à liberdade de expressão, à integração social, ao desenvolvimento humano e à relevância social do trabalho na percepção de bem-estar dos servidores.
Boian (2024)	Monografia	Empresa de médio porte	Investigou a QVT segundo o modelo de Walton, destacando a importância das dimensões relacionadas à segurança, às relações interpessoais e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho para retenção de talentos e satisfação profissional.

Silva Neto et al. (2024)	Artigo científico (revisão bibliográfica)	Portfólio de 28 estudos científicos sobre QVT	Analisou categorias complementares associadas ao modelo de Walton em pesquisas recentes sobre Qualidade de Vida no Trabalho, mostrando a permanência e a atualidade do modelo nas investigações científicas contemporâneas.
Espara et al. (2025)	Artigo Científico	Servidores Técnico-Administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas de uma Instituição de Ensino Superior em Manaus/AM	Aplicou as oito dimensões do Modelo de Walton para identificar fatores de satisfação e insatisfação relacionados à QVT.

Fonte: Elaborado pela autora.

A análise dos estudos apresentados no Quadro 10 demonstra que o modelo de Walton continua sendo amplamente utilizado como referência analítica em pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho, especialmente por sua capacidade de contemplar diferentes dimensões relacionadas às experiências dos trabalhadores no ambiente organizacional. Dessa forma, a escolha do modelo de Walton para esta pesquisa justifica-se por sua abrangência teórica e por sua contribuição para a compreensão das múltiplas dimensões que envolvem a percepção dos Técnico-Administrativos em Educação acerca da QVT no contexto do IFMG – *Campus Ouro Branco*.

2.4 Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

A Educação Profissional e Tecnológica constitui-se como uma modalidade educacional relevante no Brasil contemporâneo, abrangendo processos formativos que articulam trabalho, ciência, tecnologia e cultura de maneira integrada (Ramos, 2008). A EPT apresenta raízes históricas na formação técnica e no ensino profissional voltado inicialmente para as classes trabalhadoras e aos segmentos populares da sociedade, especialmente para a preparação de mão de obra destinada às demandas produtivas e industriais do país. Contudo se consolida como política pública abrangente a partir da criação dos Institutos Federais pela Lei nº 11.892/2008, que conferiu ao campo novos contornos epistemológicos, políticos e pedagógicos.

No contexto atual, a EPT assume caráter emancipatório e formativo, orientando-se pela concepção de formação integral e omnilateral do ser humano (Ramos, 2008). Tal perspectiva contrapõe-se a visões restritas de educação voltadas exclusivamente para o mercado de trabalho, reafirmando a dimensão educativa e social do trabalho como fundamento da formação humana.

Assim, compreender a EPT requer entender sua base política, seus princípios pedagógicos e suas articulações com a gestão educacional, a democracia institucional e a valorização dos sujeitos que a constituem.

A EPT constitui-se historicamente no Brasil em estreita relação com os processos de desenvolvimento econômico, social e político do país, expressando as contradições próprias do modo de produção capitalista e da organização social do trabalho. Desde a criação das Escolas de Aprendizes e Artífices, no início do século XX, até a consolidação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, observa-se que a educação profissional foi, por longos períodos, marcada por uma perspectiva dual, destinada prioritariamente à formação de mão de obra para os segmentos populares, em oposição a uma formação propedêutica voltada às elites (Frigotto, Ciavatta, Ramos, 2005).

Conforme destacam Saviani (2007) e Frigotto (2009), essa dualidade educacional não se restringe a uma questão pedagógica, mas é uma expressão histórica da divisão social do trabalho, que separa trabalho manual e trabalho intelectual. Essa fragmentação reflete projetos societários antagônicos: de um lado, a educação orientada à adaptação funcional às demandas do mercado; de outro, a educação concebida como prática social emancipatória, comprometida com a formação integral e crítica dos sujeitos.

Nessa mesma direção, Oliveira (2020) argumenta que a história da Educação Profissional e Tecnológica não pode ser compreendida como uma trajetória linear ou evolutiva, mas como um processo marcado por permanentes tensões entre concepções assistencialistas, tecnicistas e, mais recentemente, por perspectivas que buscam afirmar a educação profissional como direito social e como dimensão estratégica do desenvolvimento nacional. Nesse percurso, a criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica representa uma inflexão significativa, ao consolidar uma proposta institucional que articula formação técnica, educação básica e produção de conhecimento, superando, ao menos no plano normativo, a lógica da formação restrita ao atendimento imediato das demandas do mercado.

O autor enfatiza ainda que a EPT contemporânea carrega o desafio de lidar, simultaneamente, com sua herança histórica marcada pela dualidade educacional e pela subordinação da formação profissional às exigências do capital e com a possibilidade de construção de práticas educativas contra-hegemônicas, fundamentadas na integração entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura (Oliveira, 2020). A criação dos Institutos Federais, por exemplo, configura-se como um marco na história da EPT ao propor uma institucionalidade que articula ensino, pesquisa e extensão, orientada pela indissociabilidade entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura (Pacheco, 2011). Essa concepção

amplia o papel da educação profissional, deslocando-a de uma formação estritamente instrumental para uma proposta educativa comprometida com o desenvolvimento humano, social e regional.

O trabalho, compreendido em sua dimensão ontológica e histórica, ocupa lugar central nas bases conceituais e teóricas da EPT. Para Saviani (2007), trabalho e educação são atividades especificamente humanas e indissociáveis, pois é por meio do trabalho que o ser humano transforma a natureza e, simultaneamente, se transforma, constituindo-se como sujeito histórico. Nessa perspectiva, o trabalho assume o papel de princípio educativo fundamental para a leitura crítica da realidade social.

Frigotto e Ciavatta (2003) reforçam que o trabalho, como princípio educativo, deve ser apreendido em sua historicidade, possibilitando aos sujeitos compreenderem as relações sociais de produção que estruturam a sociedade. Essa visão se contrapõe às concepções pragmáticas e utilitaristas de educação, que tendem a reduzir a formação profissional à aquisição de competências operacionais demandadas pelo mercado.

Antunes (2009), ao analisar as transformações contemporâneas do mundo do trabalho, destaca que a reestruturação produtiva intensificou a precarização, a flexibilização e a instabilidade das relações laborais, impactando as subjetividades dos trabalhadores. Essa perspectiva é essencial para entender os desafios atuais da EPT, que deve formar sujeitos capazes de atuar em contextos complexos e tecnificados, sem perder de vista a dimensão humana e emancipatória da formação.

Assim, ao adotar o trabalho como princípio educativo, a EPT orienta-se pela formação omnilateral, que busca o desenvolvimento das múltiplas dimensões do ser humano: intelectual, técnica, ética, política e cultural, superando a lógica fragmentada da formação para funções específicas (Saviani, 2007). Dessa forma, busca-se promover uma formação articulada à realidade social, capaz de integrar conhecimentos, valores e práticas voltadas à emancipação humana e à atuação crítica dos sujeitos na sociedade.

Nessa direção, Ramos (2008) destaca que a formação integral se fundamenta na defesa de uma educação unitária, politécnica e omnilateral, assegurando aos estudantes o acesso aos conhecimentos científicos, tecnológicos e culturais produzidos historicamente pela humanidade.

A politecnia, conforme discutida por Saviani (1989), não se limita ao domínio de múltiplas técnicas, mas refere-se à compreensão dos fundamentos científicos que estruturam os processos de trabalho. Para o autor, trata-se de uma concepção que visa a superar a formação adestradora e fragmentada, possibilitando ao educando perceber criticamente a totalidade do processo produtivo e suas implicações sociais, econômicas e políticas. Frigotto (2009) reforça que a integração entre educação básica e educação profissional constitui uma estratégia contra-hegemônica, na medida em que rompe com a lógica da formação mínima para o trabalho simples. A formação integral, nesse

sentido, assume um caráter ético-político ao se alinhar a um projeto de sociedade comprometido com a justiça social, a cidadania e a emancipação humana.

A Educação Profissional e Tecnológica contemporânea reconhece os sujeitos do trabalho como protagonistas do processo educativo. Oliveira (2009) externaliza que a construção dessa modalidade educacional no Brasil ocorreu a partir de múltiplas vozes e lugares sociais, envolvendo estudantes, técnico-administrativos, docentes e gestores, o que confere complexidade e riqueza à sua institucionalidade.

Nos Institutos Federais, essa concepção materializa-se na valorização do trabalho coletivo e na compreensão da educação como prática social. Os Servidores Técnico-Administrativos em Educação, nesse contexto, desempenham papel fundamental na organização dos espaços pedagógicos, na mediação das políticas institucionais e na sustentação das atividades educacionais, contribuindo para a efetivação do projeto educativo da EPT.

Dessa forma, compreender a EPT implica reconhecer que os processos educativos extrapolam a sala de aula, contemplando as condições de trabalho, as relações institucionais e as políticas de gestão de pessoas. Essa ótica é central para pesquisas que articulem EPT e Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que o bem-estar dos trabalhadores da educação está intrinsecamente relacionado à materialização dos princípios formativos defendidos por essa modalidade educativa.

2.5 Os Princípios da Administração Pública

Considerando que o objetivo central desta pesquisa é compreender as percepções dos servidores acerca de sua qualidade de vida no trabalho em um *Campus* do Instituto Federal, torna-se essencial entender a estrutura, a evolução e os fundamentos da Administração Pública, bem como os seus preceitos, princípios e normas que regem a organização do serviço público. Sendo assim, cita-se que o art. 37 da Constituição Federal de 1988 estabelece que [...] 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” (Brasil, 1988, art. 37).

O princípio da legalidade está consagrado no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal, que afirma: "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei" (Brasil, 1988, art. 5º, II). Trata-se de um dos pilares fundamentais do Estado de Direito, garantindo que tanto cidadãos quanto o poder público atuem dentro dos limites da lei, promovendo a liberdade, a segurança e a justiça.

O princípio da impessoalidade estabelece que a Administração Pública deve agir de forma isonômica, tratando todos os cidadãos com igualdade, sem favorecimentos, distinções ou preferências

de caráter pessoal. Isso significa que as ações e as decisões administrativas devem estar fundamentadas no interesse público, afastando qualquer influência de interesses particulares ou de vínculos subjetivos dos agentes públicos envolvidos (Brasil, 1988).

O princípio da moralidade indica que o agente público observe não apenas a legalidade, mas também os preceitos éticos que devem nortear sua conduta. Assim, os atos administrativos devem estar subordinados à moralidade administrativa, o que implica agir com honestidade, lealdade, boa-fé e compromisso com o interesse público (Brasil, 1988).

O princípio da publicidade refere-se à transparência dos atos da Administração Pública, garantindo que as ações governamentais sejam divulgadas de forma acessível e compreensível à sociedade. Esse princípio possibilita o acesso às informações institucionais, favorece a fiscalização dos gastos públicos e fortalece o exercício do controle social e da participação cidadã (Brasil, 1988).

O princípio da eficiência, incorporado na Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 19/98, estabelece que a administração pública atue de forma eficaz, com presteza e buscando os melhores resultados com o mínimo de recursos. Em outras palavras, a administração deve executar suas funções com qualidade, agilidade e economia, aproveitando ao máximo os recursos disponíveis, evitando desperdícios e buscando sempre a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade (Brasil, 1998).

No contexto da Qualidade de Vida no Trabalho, esse princípio adquire uma dimensão ainda mais ampla. A busca por eficiência administrativa deve considerar, necessariamente, o bem-estar, a motivação e o desenvolvimento profissional dos servidores. Nesse sentido, destaca-se a importância de ações de desenvolvimento e de capacitação dos servidores, uma vez que a qualificação permitirá a realização dos serviços, atendendo aos princípios institucionais e alcançando resultados mais eficazes na administração pública. Como observam Cavalcante e Oliveira (2011, *apud* Costa, 2017):

A administração pública tem se esforçado para profissionalizar o seu quantitativo de servidores e modernizar os processos de gestão para melhorar a qualidade dos serviços prestados à população e ser mais efetiva na utilização dos recursos públicos (Cavalcante; Oliveira, 2011, *apud* Costa, 2017, p. 85).

Sendo assim, a capacitação profissional configura-se como um pilar fundamental no desenvolvimento das carreiras dos servidores, ao possibilitar o aprimoramento contínuo de suas competências e, conseqüentemente, a agregação de valor às instituições públicas. Além disso, o investimento em ações formativas contribui para o fortalecimento da eficiência administrativa, da qualidade dos serviços prestados e da valorização profissional dos servidores no âmbito da administração pública.

2.6 Os Servidores TAEs no Contexto dos Institutos Federais

Do ponto de vista legal, a Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990) considera servidor aquele que está legalmente investido em cargo público, assumindo um conjunto de atribuições e de responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Administração Pública. Especificamente, a carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação é regulamentada pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nas Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (MEC).

A carreira é dividida em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), sendo que o desenvolvimento profissional ocorre pela mudança de níveis de capacitação e de padrões de vencimento mediante progressão por mérito profissional e progressão por capacitação profissional. Além das progressões, os servidores Técnico-Administrativos em Educação contam com o Incentivo à Qualificação (IQ), benefício concedido ao servidor que possui educação formal superior à exigida para o cargo que ocupa (médio, técnico, graduação ou pós-graduação), visando a reconhecer e a valorizar a busca por conhecimento e desenvolvimento profissional.

Tanto a progressão por capacitação profissional quanto o incentivo à qualificação (IQ) possibilitam ao servidor aumentar seu nível de vencimento, refletindo na melhoria da remuneração. Entretanto, os benefícios decorrentes da capacitação são muito mais amplos, pois ela está diretamente relacionada ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, contribuindo significativamente para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Além dos aspectos relacionados ao desenvolvimento funcional e à remuneração, é importante reconhecer que os Técnico-Administrativos em Educação desempenham papel estratégico no funcionamento das Instituições Federais de Ensino, atuando diretamente no suporte às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Sua atuação ultrapassa funções estritamente burocráticas e administrativas, envolvendo assistência estudantil, atendimento à comunidade acadêmica, suporte pedagógico e desenvolvimento institucional (Brasil, 2005). Nesse contexto, os TAEs constituem sujeitos fundamentais para a efetivação das políticas educacionais e para a consolidação da Educação Profissional e Tecnológica (Brasil, 2008), contribuindo diretamente para a permanência e o êxito dos estudantes, bem como para o fortalecimento da educação pública, gratuita e de qualidade.

Entretanto, apesar da relevância de suas atribuições, historicamente essa categoria profissional ainda enfrenta desafios relacionados ao reconhecimento institucional, à valorização profissional e às condições de trabalho no serviço público. Sob essa perspectiva, discutir a atuação dos Técnico-Administrativos em Educação implica compreender que a valorização desses servidores não se limita aos aspectos remuneratórios, mas envolve também condições adequadas de trabalho,

participação nos processos institucionais, reconhecimento profissional, desenvolvimento humano e promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

2.7 Política de Capacitação

A política de capacitação no serviço público federal constitui importante instrumento de desenvolvimento institucional e valorização dos servidores, tendo como finalidade o aprimoramento contínuo das competências profissionais, a melhoria da eficiência administrativa e a qualificação dos serviços prestados à sociedade. Nesse contexto, a capacitação profissional ultrapassa a dimensão estritamente técnica, assumindo papel estratégico na promoção do desenvolvimento humano, da valorização profissional e da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. A referida lei apresenta nos artigos 87, 96A e 98, regulamentação quanto às licenças e aos afastamentos em ações de desenvolvimento dos servidores públicos federais:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional [...] (Brasil, 1990).

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País. (Brasil, 1990).

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo [...]. § 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho [...]. (Brasil, 1990).

Complementando esse marco normativo, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto 10.506 de 02 de outubro de 2020, dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto às licenças e aos afastamentos para ações de desenvolvimento. Conforme o art. 1º do referido Decreto, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Brasil, 2019, art. 1º).

Entre os instrumentos norteadores da PNDP, destaca-se o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), ferramenta estratégica de planejamento voltada ao desenvolvimento profissional dos servidores públicos, fundamentado na gestão por competências, estabelecendo diretrizes para o

melhor monitoramento, economicidade e eficiência para a realização das ações de desenvolvimento. O PDP, como estabelecido na Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, deve ser elaborado anualmente por cada órgão, cujo monitoramento e avaliação ocorrem por meio do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), em plataforma digital própria (Brasil, 2021).

De acordo com Carvalho *et al.* (2009), a Administração Pública, para além do cumprimento dos preceitos institucionais, preocupa-se com o desenvolvimento dos servidores por meio da implementação de programas de capacitação e de qualificação. Nesse sentido, tem buscado a profissionalização com o objetivo de aprimorar a gestão pública e oferecer serviços de melhor qualidade à sociedade. Sendo assim, a capacitação profissional configura-se como um pilar fundamental no desenvolvimento das carreiras dos servidores, ao possibilitar o aprimoramento contínuo de suas competências e, conseqüentemente, a agregação de valor às instituições públicas. Além disso, o investimento em ações formativas contribui para o fortalecimento da eficiência administrativa, da qualidade dos serviços prestados e da valorização profissional dos servidores no âmbito da administração pública.

Na estrutura institucional do IFMG, a Resolução nº 49 de 24 de julho de 2024 dispõe sobre a Política de Afastamento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG para a participação em ações de desenvolvimento. Conforme estabelecido no Art. 1º:

A presente normativa regulamenta a licença para capacitação, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e ações de desenvolvimento em serviço para os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), com vistas a contribuir para o seu desenvolvimento, para a melhoria da sua eficiência e para a qualidade dos serviços prestados, conforme prevê o Decreto nº 9.991/2019, o Decreto nº 5.825/2006, a Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME e Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020 (IFMG, 2024, art. 1º).

O Art. 2º da referida resolução apresenta os conceitos relacionados às ações de desenvolvimento dos servidores:

I- capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, desenvolvendo suas competências individuais;

VI- participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País: é o afastamento integral das atividades concedido a servidor TAE do cargo efetivo, no interesse da Administração, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País, desde que comprovado que a participação não pode ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

VII- participação em ação de desenvolvimento em serviço: é a participação em programa de treinamento regularmente instituído, com o cumprimento parcial da jornada de trabalho sem a necessidade de compensação de horário, quando a participação no curso puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada (IFMG, 2024, art. 2º).

Conforme o Art. 7º, são considerados afastamentos para participação em ações de desenvolvimento aqueles destinados ao aperfeiçoamento e à qualificação profissional dos servidores. Entre as modalidades previstas, destaca-se:

- I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- II - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990;
- III - ação de desenvolvimento em serviço, com participação em programa de treinamento regularmente instituído conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990 e Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME.

A normativa também estabelece conceitos relacionados à capacitação e às ações de desenvolvimento. Conforme disposto no Art. 2º, a capacitação é compreendida como um “processo permanente e deliberado de aprendizagem”, voltado ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais dos servidores. Além disso, a resolução regulamenta a participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* e em ações de desenvolvimento em serviço, possibilitando o afastamento parcial ou integral das atividades laborais, conforme o interesse institucional e a compatibilidade das atividades acadêmicas com o exercício do cargo.

Para fins de concessão do afastamento para a participação em ações de desenvolvimento, será publicado pela Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (PROGEP) edital de normas gerais para a classificação e a seleção dos servidores técnico-administrativos. Complementarmente, os *campi* do IFMG emitirão edital específico, em regime de fluxo contínuo ao longo do ano, constando a previsão de vagas disponíveis, os critérios de seleção, o prazo para submissão da documentação e a composição da comissão avaliadora.

No âmbito da Administração Pública Federal, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho e do Ministério do Planejamento e Orçamento, desempenha função relevante na formulação de políticas e de diretrizes para a gestão de pessoas. Especificamente no IFMG, existe o Setor de Qualidade de Vida no Trabalho, vinculado à Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (PROGEP), que tem como objetivo propor, planejar e desenvolver projetos e ações integradas e contínuas, em colaboração entre os *campi*/Reitoria, visando a contribuir para a QVT dos servidores. O intuito é promover um ambiente de trabalho saudável e acolhedor para todos, conciliando o bem-estar dos servidores e demais trabalhadores com o desempenho funcional e a missão institucional.

A instituição formalizou seu compromisso com essa temática por meio da Portaria nº 428, de 25 de junho de 2021, que instituiu a Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do IFMG. Ademais, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFMG 2024/2028 estabelece como objetivo estratégico o fortalecimento da política de Qualidade de Vida no Trabalho, priorizando o

bem-estar e a saúde integral dos servidores (conforme Figura 3). Nesse contexto, destaca-se também a Lei Federal nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que instituiu a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, servindo de base para o desenvolvimento de ações institucionais voltadas à promoção da saúde integral, do desenvolvimento pessoal e profissional, das práticas de gestão, das ações de Qualidade de Vida no Trabalho e da promoção de vivências de bem-estar.

Figura 3 – Objetivo estratégico Gestão de Pessoas

OBJETIVO ESTRATÉGICO								
Fortalecer a política de qualidade de vida no trabalho, priorizando o bem estar e a saúde integral da servidora e do servidor								
PERSPECTIVA BSC: Pessoas e Conhecimento								
INDICADOR	FÓRMULA	META					INTERAÇÕES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
		2024	2025	2026	2027	2028		
IAQV – Índice de impacto das ações da qualidade de vida sob a percepção do(a) servidor(a)	IAQV = SNA / TR, em que: SNA = Soma das notas das avaliações TR = Total de respondentes	0,0	3,8	4,0	4,2	4,2	Todas as áreas	• Realizar pesquisa sobre a percepção de QTV pelos servidores do IFMG. • Promover as ações de QVT utilizando como parâmetros a pesquisa realizada e as necessidades levantadas e observadas. • Estabelecer iniciativas e/ou parcerias com organizações que ofereçam serviços e produtos direcionados à saúde, segurança no trabalho e qualidade de vida. • Programa de Recepção de servidores. • Programa de Preparação para Aposentadoria.

*O alinhamento dos objetivos estratégicos do PDI 2024–2028 com os objetivos da RFEPECT e do Plano Plurianual (PPA) pode ser acessado na versão aberta do PDI IFMG por meio do seguinte link: <https://www.ifmg.edu.br/portal/diretoria-de-desenvolvimento-institucional-ddi/pdi-2024-2028>

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 231

Fonte: PDI IFMG 2024/2028.

À luz desses marcos normativos e institucionais, observa-se que as ações voltadas ao desenvolvimento dos servidores constituem importantes estratégias para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. Entre essas iniciativas, destacam-se os afastamentos para participação em ações de desenvolvimento (programa de pós-graduação *stricto sensu* e capacitação de curta duração) os quais possibilitam a ampliação de conhecimentos, o aprimoramento de competências e o fortalecimento das trajetórias profissionais dos servidores.

Sob a perspectiva da QVT, tais afastamentos não representam apenas benefícios institucionais, mas refletem um compromisso da administração pública com o bem-estar, a motivação, o desenvolvimento profissional e a satisfação no ambiente de trabalho. Ademais, ações de desenvolvimento que respeitam os princípios da equidade e da eficiência - conforme previsto na

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e regulamentado por normativas institucionais como a Resolução nº 49/2024 do IFMG, reforçam a percepção de justiça organizacional, fator essencial para a satisfação e a permanência dos servidores.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos que orientaram o desenvolvimento da pesquisa, contemplando a caracterização do estudo, o contexto investigado, os participantes, os instrumentos de coleta de dados, a técnica de análise e os aspectos éticos envolvidos. Este trabalho fundamenta-se, principalmente, nas dimensões teóricas propostas por Walton (1973), cuja abordagem multidimensional da QVT possibilita analisar aspectos relacionados às condições de trabalho, ao desenvolvimento humano, à integração social, ao reconhecimento profissional e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Dessa forma, os procedimentos metodológicos foram definidos de modo a favorecer a compreensão das experiências, percepções e vivências dos participantes no contexto institucional investigado.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, foi feito um estudo com abordagem qualitativa, de natureza aplicada e de caráter descritivo, sendo conduzido sob a forma de pesquisa participante. Quanto ao estudo ser qualitativo, isto é justificável pela busca em entender as percepções dos Servidores Técnico-Administrativos em relação à Qualidade de Vida no Trabalho. Bogdan e Biklen (2003) explicam a preocupação deste tipo de pesquisa em demonstrar a perspectiva dos entrevistados acerca de um assunto específico.

Bogdan e Biklen (2003) também citam que essa abordagem de pesquisa é rica em descrição de pessoas, de lugares e de interações, priorizando a compreensão de processos e de significados ao invés de mensurações. Complementando essa visão, Minayo (2001) destaca que a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes.

Quanto à natureza aplicada, Gil (2002, p. 42) explica que ela “[...] tem por objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática voltada à solução de problemas específicos, com foco na utilização imediata dos resultados para aprimorar processos, produtos ou serviços”. Nesse contexto, a pesquisa caracteriza-se como aplicada por buscar compreender a percepção dos servidores TAEs acerca da Qualidade de Vida no Trabalho no *Campus* Ouro Branco, visando contribuir para o fortalecimento das políticas institucionais e subsidiar a elaboração de um E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho voltado aos servidores TAEs da instituição.

Por sua vez, o caráter descritivo, segundo Lakatos e Marconi (2003), tem como propósito observar, registrar, analisar e correlacionar os fatos ou fenômenos sem manipulá-los, visando a

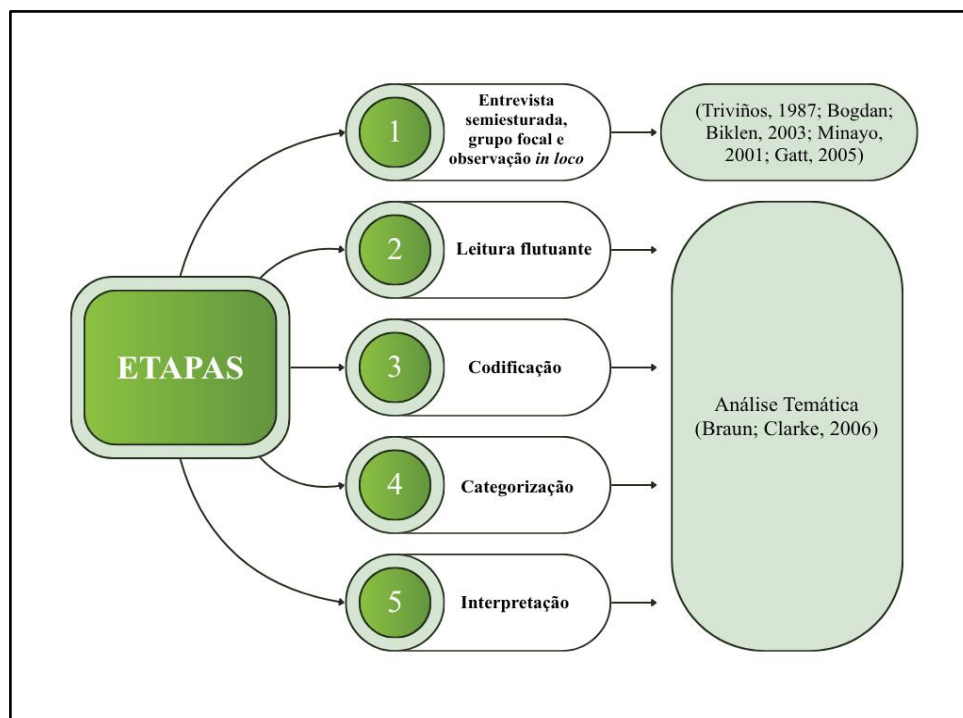
interpretá-los com base em dados concretos. Esse tipo de pesquisa possibilita a compreensão das experiências, percepções e significados atribuídos pelos sujeitos à realidade investigada, contribuindo para uma análise crítica do contexto institucional vivenciado pelos servidores.

Para o desenvolvimento do estudo, adotou-se a pesquisa participante, considerando que a pesquisadora é servidora do IFMG - *Campus* Ouro Branco há onze anos e atua há sete anos na Seção de Gestão de Pessoas da instituição. Essa inserção no contexto investigado possibilita maior proximidade com a realidade institucional, favorecendo um olhar mais sensível sobre as dinâmicas de trabalho e as relações socioprofissionais. Ao compartilhar experiências, rotinas e vivências institucionais com os participantes, a pesquisadora dispõe de elementos que contribuem para uma compreensão mais contextualizada do fenômeno investigado, especialmente no que se refere às percepções sobre QVT no âmbito institucional. Contudo, reconhece-se que essa proximidade também pode produzir implicações subjetivas no processo investigativo, uma vez que a pesquisadora integra o contexto social e organizacional estudado.

Diante disso, buscou-se adotar, ao longo de todas as etapas da pesquisa, uma postura ética, reflexiva e crítica, pautada no rigor metodológico, na escuta sensível e no exercício de distanciamento analítico, de modo a favorecer interpretações fundamentadas nas evidências empíricas produzidas. Nesse sentido, a pesquisa participante, conforme destaca Barbier (2007), implica um posicionamento ético e comprometido do pesquisador, fundamentado na cooperação e no diálogo com os participantes na busca pela compreensão da realidade investigada.

Para a análise dos dados, foi adotada a Análise Temática, que envolve a interpretação das percepções, dos sentimentos e dos sentidos atribuídos pelos trabalhadores ao seu ambiente laboral. Segundo Braun e Clarke (2006, p. 79), a análise temática “é um método para identificar, analisar e reportar padrões (temas) dentro dos dados, organizando e descrevendo seu conjunto de dados em rico detalhe”. A coleta de dados foi realizada por meio dos seguintes instrumentos: entrevistas semiestruturadas, grupo focal e observação *in loco* (Figura 4).

Figura 4 –Instrumentos de coleta de dados



Fonte: Elaborada pela autora.

A entrevista semiestruturada é uma técnica de coleta de dados amplamente utilizada em pesquisas qualitativas, caracterizada por um roteiro flexível de perguntas previamente elaboradas, que orienta a conversa, mas permite liberdade para o entrevistado desenvolver suas respostas e para o entrevistador explorar novos caminhos conforme o andamento do diálogo. De acordo com Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada “parte de um esquema prévio de perguntas, mas admite que o entrevistador acrescente outras perguntas no decorrer da conversa, de acordo com a necessidade e a fluência do diálogo”, permitindo uma abordagem mais aprofundada e aberta à subjetividade dos participantes. Nas palavras de Bogdan e Biklen (2003), a entrevista qualitativa é uma “conversa com propósito”, que permite ao pesquisador acessar os significados atribuídos pelos sujeitos às suas vivências.

O grupo focal é uma técnica de coleta de dados que reúne um conjunto de participantes para uma discussão orientada sobre um tema específico, sob a mediação do pesquisador, tendo principal característica a produção de dados a partir da interação entre eles, o que permite captar perspectivas coletivas, pontos de convergência e de divergência e dimensões da experiência que dificilmente emergiriam em entrevistas individuais (Gatti, 2005). Para Morgan (1997), o grupo focal é especialmente adequado quando o objetivo é compreender como as pessoas constroem significados coletivamente sobre determinado fenômeno.

A observação *in loco* é uma técnica de coleta de dados utilizada para o registro direto e sistemático de situações, de comportamentos, de interações e de elementos do ambiente em seu

contexto natural, Minayo (2001). No campo das pesquisas qualitativas, essa técnica permite ao pesquisador captar aspectos da realidade que, muitas vezes, não são verbalizados pelos sujeitos, como expressões corporais, dinâmicas sociais, condições físicas do espaço e rotinas institucionais. Minayo (2001) comenta que a observação direta é um recurso fundamental na pesquisa qualitativa, uma vez que possibilita ao pesquisador captar aspectos da realidade vivida pelos participantes, enriquecendo a interpretação dos dados obtidos por meio das falas e das relações estabelecidas no contexto investigado.

A triangulação dos dados provenientes das entrevistas, do grupo focal e da observação *in loco* constituiu-se como estratégia metodológica para o aprofundamento e a contextualização do fenômeno de estudo, ao possibilitar a articulação entre diferentes fontes empíricas. Esse procedimento favorece a identificação de convergências e divergências e de complementaridades entre os discursos dos participantes e as práticas observadas no cotidiano institucional, ampliando a densidade interpretativa dos achados. Nesse sentido, a triangulação contribui para o fortalecimento da validade interpretativa da pesquisa, assim como assinala Minayo (2001), a partir da integração de múltiplos olhares sobre a realidade analisada.

3.1 Contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – *Campus* Ouro Branco. O *Campus* apresenta uma estrutura organizacional composta por diferentes setores administrativos e acadêmicos, contando com aproximadamente 40 servidores Técnico-Administrativos em Educação. A escolha do *locus* da pesquisa justifica-se pela relevância do contexto institucional para a investigação proposta, bem como pela viabilidade de acesso aos participantes e às informações necessárias ao desenvolvimento do estudo.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais é uma instituição pública de ensino que integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Ministério da Educação (MEC). O IFMG oferece cursos técnicos, de graduação e pós-graduação, articulando ensino, pesquisa e extensão. Sua estrutura conta com uma Reitoria sediada em Belo Horizonte, 18 *campi* distribuídos pelo estado e um Polo de Inovação. (IFMG, 2024).

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028, a missão institucional é “ofertar ensino, pesquisa e extensão de qualidade, em diferentes níveis e modalidades, com foco na formação cidadã e no desenvolvimento regional”. A visão consiste em “ser referência como instituição de educação profissional, científica e tecnológica, inovadora, sustentável, socialmente inclusiva e articulada com as demandas da sociedade”. Seus valores abrangem

diversidade, equidade, ética, inclusão, inovação, pessoas, qualidade, respeito, sustentabilidade e transparência (IFMG, 2024).

Criado em 2011, o IFMG – *Campus* Ouro Branco integra essa estrutura institucional. O *Campus* conta com aproximadamente 120 servidores, entre Docentes e Técnico-Administrativos em Educação, que atuam de forma colaborativa na promoção de uma educação pública de qualidade, pautada pela formação integral e pelo compromisso social.

3.2 Participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa foram os servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG - *Campus* Ouro Branco, que atualmente totalizam 40 profissionais, divididos em 15 setores/seções administrativas. A escolha desse grupo justifica-se pela centralidade de seu trabalho no funcionamento da instituição e pela relevância de compreender como esses profissionais percebem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), especialmente em relação às condições laborais e às políticas institucionais para a promoção do desenvolvimento profissional e a satisfação no ambiente de trabalho.

A seleção dos participantes foi realizada por meio de amostragem não probabilística, do tipo intencional por critérios (Gil, 2008), sendo composta por 15 TAEs, contemplando um representante de cada setor/seção administrativa da unidade. Essa estratégia buscou assegurar a diversidade de experiências e de percepções, possibilitando uma análise mais abrangente e representativa do contexto investigado.

Para participação na pesquisa, foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão:

- a. ser servidor efetivo lotado no IFMG – *Campus* Ouro Branco;
- b. atuar em um dos 15 setores/seções administrativas que compõem a estrutura organizacional do *Campus*;
- c. atuar presencialmente ou em teletrabalho, contemplando uma das cargas horárias semanais elencadas a seguir: 25, 30 ou 40 horas.

Por sua vez, foram adotados os seguintes critérios de exclusão:

- a. estar em situação de licença prolongada, tais como licença médica, licença-maternidade ou licença para interesse particular;
- b. possuir tempo de atuação inferior a três anos no IFMG;
- c. não manifestar interesse em participar da pesquisa ou não apresentar condições para refletir sobre a temática investigada;
- d. ser a pesquisadora responsável pelo presente estudo.

3.3 Construção dos instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, de grupo focal e de observação *in loco*, instrumentos amplamente utilizados em pesquisas qualitativas por possibilitarem a compreensão aprofundada dos fenômenos sociais (Minayo, 2001). Nesse sentido, a construção dos instrumentos de coleta de dados ocorreu de forma articulada aos objetivos da pesquisa, ao referencial teórico adotado e às especificidades do contexto institucional investigado. Para a realização do estudo, foram elaborados três instrumentos: o roteiro de entrevista semiestruturada, o roteiro do grupo focal e o roteiro de observação *in loco*. A elaboração desses instrumentos buscou contemplar aspectos relacionados às percepções dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação acerca da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto do *Campus* Ouro Branco.

Antes de sua aplicação definitiva, os instrumentos de pesquisa foram submetidos à apreciação e validação do orientador, visando a assegurar coerência teórico-metodológica, clareza das questões e alinhamento aos objetivos da investigação. Posteriormente, realizou-se uma aplicação piloto dos roteiros, especialmente da entrevista semiestruturada, com a finalidade de verificar a compreensão das perguntas, a adequação da linguagem, a sequência temática e o tempo médio de duração da coleta de dados. A partir das observações e contribuições obtidas nesse processo, foram realizados ajustes e refinamentos nos instrumentos.

Os roteiros elaborados para cada instrumento foram organizados de acordo com os objetivos da pesquisa e as especificidades metodológicas de cada técnica utilizada. Os instrumentos contemplaram entrevistas semiestruturadas, grupo focal e observação *in loco*, cujos roteiros encontram-se apresentados nos apêndices desta dissertação. A utilização de diferentes técnicas de produção de dados possibilitou maior compreensão acerca dos procedimentos adotados na produção dos dados empíricos. Para a produção dos dados, foram utilizados os seguintes instrumentos:

a. Entrevistas Semiestruturadas:

As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas com base em um roteiro previamente elaborado (Apêndice C), o qual permitiu flexibilidade na condução das questões e no aprofundamento das respostas, conforme Triviños (1987). O instrumento foi composto por 16 questões, abrangendo aspectos relacionados às percepções sobre QVT, condições de trabalho, relações interpessoais, políticas institucionais e desenvolvimento profissional.

O convite para a participação na pesquisa foi realizado por meio de envio de *e-mail* individualizado a cada servidor, sem utilização de cópia compartilhada, a fim de preservar o anonimato entre os participantes. Na mensagem eletrônica, foram anexados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) e o Termo de Autorização para Uso de Imagem e Voz (TAUIV)

(Apêndice B), possibilitando aos convidados o pleno conhecimento acerca dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos metodológicos, dos potenciais riscos e benefícios, das formas de acompanhamento, das garantias de assistência, do armazenamento dos dados, bem como de aspectos relacionados ao ressarcimento e à indenização. Dessa forma, assegurou-se que a decisão de participação ocorresse de maneira livre, consciente e voluntária.

Para os participantes que manifestaram interesse, procedeu-se ao agendamento das entrevistas, considerando a disponibilidade, o local e os horários mais adequados às rotinas de trabalho dos servidores. As entrevistas foram realizadas no próprio *Campus* Ouro Branco, em ambiente reservado, com duração média de 50 minutos. Mediante autorização prévia, os relatos foram gravados em áudio e posteriormente transcritos integralmente pela pesquisadora, garantindo a fidedignidade das informações. Para garantir o anonimato dos participantes, adotou-se a utilização de códigos alfanuméricos (TAE1, TAE2, TAE3... TAE15), de modo a impossibilitar sua identificação ao longo das análises e da apresentação dos resultados.

b. Grupo Focal

A proposta do grupo focal consistiu em promover um espaço de diálogo coletivo, no qual os participantes pudessem compartilhar experiências, percepções, consensos, tensões e divergências acerca das condições e relações de trabalho vivenciadas no cotidiano institucional. Assim como destaca Morgan (1997), o grupo focal mostra-se particularmente adequado quando se busca compreender como os sujeitos constroem significados de forma coletiva sobre determinado fenômeno. Complementando essa perspectiva, Gatti (2005) ressalta que o grupo focal possibilita a interação entre os participantes, favorecendo a emergência de opiniões, percepções e experiências construídas socialmente a partir do diálogo e da reflexão coletiva.

A realização do grupo focal ocorreu em momento posterior às entrevistas semiestruturadas, permitindo retomar, aprofundar e problematizar temas recorrentes identificados na etapa inicial da coleta de dados. No contexto desta pesquisa, essa técnica possibilitou identificar fatores da QVT percebidos de maneira compartilhada pelos TAEs, bem como evidenciar tensões e contradições emergentes da experiência coletiva de trabalho no *Campus*.

A atividade foi conduzida a partir de um roteiro semiestruturado (Apêndice D), composto por questões mobilizadoras elaboradas com base nos objetivos da pesquisa e nas oito dimensões da QVT sugeridas por Walton (1973). Mediante autorização prévia dos participantes, a sessão foi gravada em áudio e complementada por anotações em diário de campo, possibilitando o registro não apenas dos conteúdos verbalizados, mas também dos aspectos interacionais relevantes à análise. O encontro teve duração média de 1h30; posteriormente, as observações e as falas foram transcritas integralmente

pela pesquisadora. Para garantir o anonimato dos participantes, adotou-se a utilização de códigos alfanuméricos (TAE1, TAE2, TAE3... TAE11), de modo a impossibilitar sua identificação ao longo da análise e apresentação dos resultados.

c. Observação *in loco*

A observação *in loco*, de caráter participante, constituiu-se como instrumento complementar de coleta de dados, permitindo compreender aspectos do ambiente organizacional, das relações de trabalho e das condições que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho. Conforme Minayo (2001), a observação constitui importante estratégia metodológica na pesquisa qualitativa por possibilitar maior aproximação entre pesquisador e realidade investigada. Os registros foram realizados de forma sistemática em diário de campo, contemplando situações observadas no cotidiano institucional, sem interferência nas atividades dos participantes, a fim de preservar a naturalidade do contexto investigado.

A coleta ocorreu ao longo da rotina de trabalho da pesquisadora, mediante acompanhamento estruturado das atividades nos diferentes setores e seções da instituição. Foram observadas 15 unidades organizacionais, com duração média de 30 minutos por sessão, totalizando duas observações em cada unidade, com o objetivo de captar variações e recorrências em momentos distintos.

Os registros seguiram roteiro previamente elaborado (Apêndice E), contemplando: identificação do contexto, condições organizacionais e ambientais (iluminação, ventilação, temperatura, ruídos, organização do espaço físico e ergonomia), recursos e equipamentos disponíveis, acessibilidade, relações interpessoais e clima organizacional, organização do trabalho e rotinas, bem-estar físico e emocional, comunicação organizacional, desenvolvimento profissional e manifestação dos valores institucionais no cotidiano de trabalho.

3.4 Uso de Inteligência Artificial

No desenvolvimento desta pesquisa, a Inteligência Artificial (IA) foi utilizada como ferramenta de apoio à elaboração de recursos visuais, de maneira ética, responsável e transparente. A plataforma ChatGPT foi empregada na criação de ilustrações e elementos gráficos utilizados em figuras da dissertação e do Produto Educacional, a partir de comandos textuais elaborados pela pesquisadora, considerando os conteúdos e objetivos de cada representação. As imagens geradas foram posteriormente selecionadas, revisadas e, quando necessário, editadas e/ou adaptadas pela pesquisadora.

Ressalta-se que o uso da IA esteve relacionado à produção de recursos visuais e não substituiu o trabalho intelectual da pesquisadora, permanecendo sob sua responsabilidade a definição dos

conteúdos, as decisões metodológicas, a fundamentação teórica, bem como a análise e a interpretação dos dados. Nesse sentido, Santos e Silva (2024) destacam a importância da observância de princípios éticos no uso da IA em trabalhos acadêmicos, especialmente quanto à transparência, à identificação de sua utilização e à revisão e validação dos conteúdos produzidos. Dessa forma, a utilização da IA configurou-se como recurso de apoio técnico e visual, contribuindo para a organização, a síntese e a apresentação das informações, sem substituir a autoria e a responsabilidade da pesquisadora sobre o conhecimento produzido.

4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, adotou-se a Análise Temática proposta de Braun e Clarke (2006), a qual se configura como um método sistemático de identificação, de organização e de interpretação de padrões de significado em dados qualitativos. O processo analítico foi desenvolvido em etapas articuladas: (1) leitura flutuante e familiarização com os dados, (2) codificação, (3) agrupamento dos códigos em categorias temáticas a partir das oito dimensões previamente estabelecidas pelo modelo de Walton (1973) e (4) interpretação dos dados à luz do referencial teórico da pesquisa, articulando os achados empíricos com os modelos de QVT e com as discussões críticas sobre trabalho, subjetividade, políticas institucionais e condições de bem-estar laboral.

Esse percurso analítico possibilitou a construção de interpretações que contribuem para compreender as dinâmicas do contexto investigado e oferecer subsídios teórico-práticos para o aprimoramento da QVT. As oito dimensões propostas por Walton (1973) constituíram as categorias analíticas orientadoras da organização e interpretação dos dados, bem como com os aportes da psicodinâmica do trabalho, especialmente as contribuições de Dejours (1992), permitindo uma análise integrada entre condições objetivas de trabalho e experiências subjetivas dos participantes. Com base nesse percurso analítico, os resultados são apresentados e discutidos nos tópicos a seguir:

a. Triangulação dos dados

A triangulação dos dados constituiu-se como estratégia analítica fundamental nesta pesquisa, permitindo a integração das diferentes fontes de evidência: entrevistas semiestruturadas, grupo focal e observação *in loco*. De acordo com Denzin (1978), a triangulação consiste na combinação de múltiplos métodos, fontes ou perspectivas com o propósito de ampliar a compreensão do fenômeno investigado e de fortalecer a validade dos resultados. Nessa direção, Flick (2009) salienta que a triangulação não se limita à validação, mas contribui para o aprofundamento analítico ao permitir a construção de diferentes ângulos de interpretação sobre a realidade estudada.

No presente estudo, a triangulação foi operacionalizada por meio da comparação entre as

percepções individuais dos participantes, captadas nas entrevistas, as construções coletivas emergentes no grupo focal e os elementos observados no contexto institucional. Esse procedimento favoreceu a identificação de convergências, de divergências e de complementaridades entre os dados, ampliando a consistência e a validade interpretativa da pesquisa (Minayo, 2001).

Além disso, a triangulação foi realizada no interior das categorias temáticas fundamentadas nas oito dimensões de Walton (1973), possibilitando a articulação entre diferentes evidências empíricas e fortalecendo a robustez dos achados. Dessa forma, essa estratégia contribuiu para uma compreensão mais abrangente e contextualizada do fenômeno de estudo, favorecendo o diálogo entre diferentes perspectivas e experiências dos participantes, bem como o aprofundamento analítico das interpretações construídas ao longo da pesquisa.

b. Aspectos éticos

A presente pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos que regem estudos com seres humanos, estabelecidos pelas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, por meio da Plataforma Brasil, sob o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 95147025.3.0000.0293.

A participação dos sujeitos ocorreu de forma voluntária, mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) e do Termo de Autorização para Uso de Imagem e Voz (TAUIV) (Apêndice B), no qual foram apresentados os objetivos da pesquisa, os procedimentos metodológicos, os possíveis riscos e benefícios, bem como as garantias de sigilo e de confidencialidade das informações. Foi assegurado aos participantes o direito de recusar ou de desistir da participação em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Para preservar o anonimato, os participantes foram identificados por códigos alfanuméricos (TAE1, TAE2, TAE3...), de modo a impedir sua identificação nos registros e na divulgação dos resultados.

As entrevistas e o grupo focal foram gravados em áudio mediante autorização prévia. Os dados provenientes das entrevistas, do grupo focal e da observação *in loco* foram armazenados em dispositivo externo protegido por senha e sem conexão com a internet, garantindo maior segurança da informação. Esses dados serão mantidos pelo período de cinco anos e, posteriormente, descartados, em conformidade com as Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. O acesso ao banco de dados será restrito à equipe de pesquisa, sendo utilizado exclusivamente para fins acadêmicos relacionados a este estudo e a eventuais publicações dele derivadas, sem qualquer forma de compartilhamento não autorizado.

c. Riscos da pesquisa

Ressalta-se que esta pesquisa apresenta riscos mínimos, compatíveis com situações cotidianas inerentes ao contexto laboral dos participantes. São eles:

- a) desconfortos emocionais (estresse, medo, vergonha, cansaço, aborrecimento);
- b) quebra de sigilo;
- c) invasão de privacidade;
- d) possibilidade de constrangimento;
- e) disponibilidade de tempo para responder ao instrumento;
- f) divulgação de dados confidenciais;
- g) estigmatização - divulgação de informações;
- h) interferência na vida e na rotina do participante;
- i) embaraço e medo de repercussões eventuais.

Com o objetivo de minimizar eventuais riscos e possíveis danos associados à participação na pesquisa, foram adotadas as seguintes medidas de mitigação:

a) assegurar o sigilo no que diz respeito às respostas dos participantes, as quais foram tratadas de maneira confidencial e utilizadas exclusivamente para fins científicos;

b) preservar a privacidade dos participantes no momento da coleta de dados, assumindo uma postura cordial e ética, obtendo apenas informações relacionadas ao objeto de estudo da pesquisa e não interferindo na rotina de trabalho dos servidores;

c) não identificar os participantes no banco de dados nominalmente para garantir o anonimato (eles foram identificados por meio de código alfanumérico);

d) oferecer ao participante, em caso de dano decorrente de participação na pesquisa (psicológico, físico, jurídico, moral, patrimonial, etc.), assistência gratuita, imediata e integral, por meio de suporte médico, psicológico, jurídico ou administrativo, de acordo com a demanda;

e) garantir suporte emocional aos participantes e atenuar possíveis riscos psicológicos relacionados aos conteúdos abordados nos instrumentos de coleta de dados, por meio de acompanhamento profissional especializado, visando prevenir eventuais desconfortos, constrangimentos ou impactos emocionais decorrentes da participação na pesquisa.

f) disponibilizar aos participantes dados para contato com a pesquisadora responsável (telefone e e-mail). Eles puderam, a qualquer momento, solicitar orientação ou atendimento decorrente de sua participação, sem prejuízos ou qualquer forma de constrangimento.

g) realizar o download dos dados em um dispositivo eletrônico sem acesso à internet, removendo registros de ambientes virtuais (armazenamento em nuvem).

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta e discute os resultados obtidos a partir da análise crítica das entrevistas semiestruturadas, do grupo focal e da observação *in loco*, possibilitando a compreensão das experiências, das relações de trabalho, das condições institucionais e dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos participantes. A discussão dos resultados foi realizada em articulação com o Referencial Teórico adotado na pesquisa, permitindo uma leitura contextualizada da QVT dos TAEs no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Inicialmente, apresenta-se a caracterização dos participantes da pesquisa, considerando aspectos sociodemográficos e funcionais relevantes para a contextualização dos resultados. Essa caracterização permite compreender o perfil dos participantes e subsidia a interpretação das percepções analisadas nas seções subsequentes.

a. Participantes das entrevistas semiestruturadas

Participaram da entrevista semiestruturada quinze servidores Técnico-Administrativos em Educação, contemplando um representante de cada seção administrativa da unidade. Os participantes apresentam diversidade de funções, de tempo de serviço e de experiências institucionais, o que contribui para uma análise mais abrangente da Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 5 - Perfil dos participantes entrevistados

Variáveis		Caracterização
	Total de participantes	15 TAEs
	Gênero	10 mulheres e 5 homens
	Faixa etária	32 a 63 anos
	Escolaridade	2 graduados, 12 mestres e 1 doutor
	Regime de trabalho	13 servidores 40h em teletrabalho parcial, 1 servidor 30h em flexibilização e 1 servidor 25h em teletrabalho parcial
	Tempo no IFMG	Entre 8 e 16 anos
	Participação em política de afastamento para ações de desenvolvimento	✓ 10 participantes “sim”
		✗ 5 participantes “não”

Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

A participação de representantes de todos os setores/seções administrativas do *Campus* possibilitou reunir um conjunto diversificado de relatos sobre o cotidiano de trabalho dos servidores. Essa abrangência contribuiu para evidenciar diferentes aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as particularidades dos contextos organizacionais que compõem a realidade institucional investigada.

b. Participantes do grupo focal

Participaram do grupo focal onze servidores Técnico-Administrativos em Educação, sendo cinco oriundos das entrevistas individuais e seis participantes distintos, composição que possibilitou maior diversidade de experiências, de percepções e de representatividade dos diferentes setores/seções administrativas do IFMG - *Campus* Ouro Branco.

Figura 6 - Perfil dos participantes do grupo focal

Variáveis		Caracterização
	Total de participantes	11 TAEs
	Gênero	8 mulheres e 3 homens
	Faixa etária	37 a 55 anos
	Escolaridade	1 nível médio, 2 especialistas, 7 mestres e 1 doutor
	Regime de trabalho	8 servidores 40h em teletrabalho parcial, 2 servidores 30h em flexibilização e 1 servidor 25h em teletrabalho parcial
	Tempo no IFMG	Entre 7 e 16 anos
	Participação em política de afastamento para ações de desenvolvimento	✓ 8 participantes “sim”
		✗ 3 participantes “não”

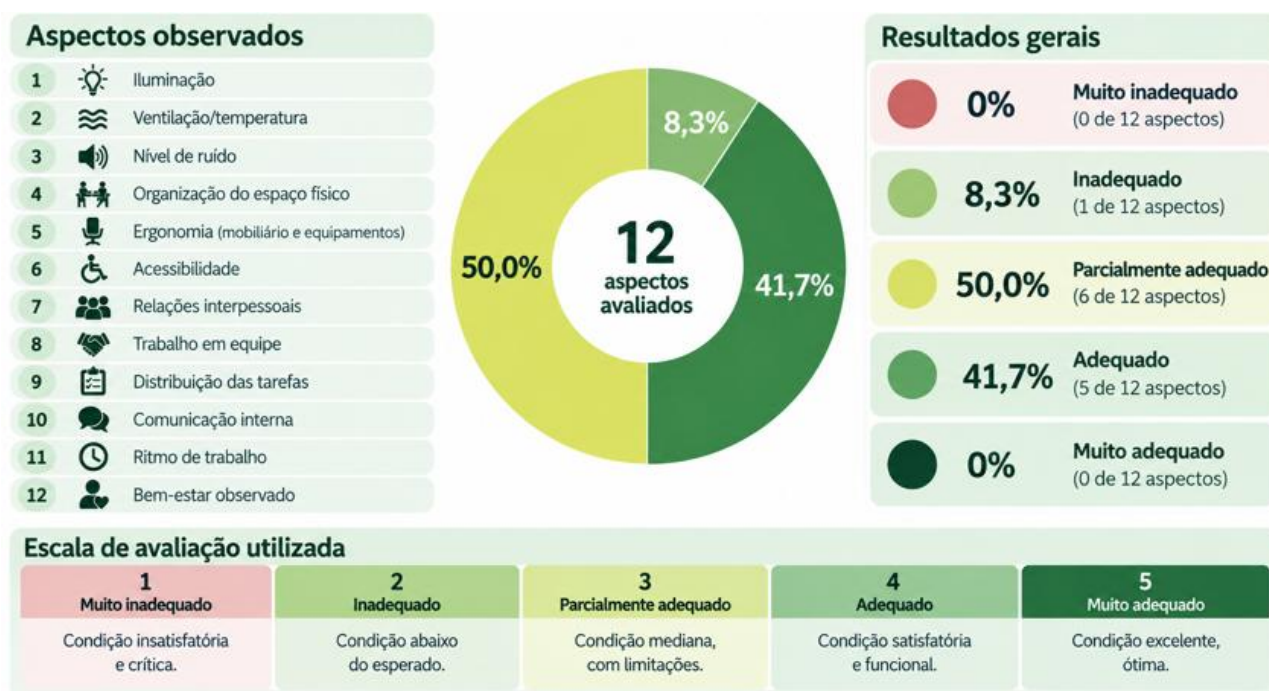
Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

A diversidade de perfis representados no grupo focal contribuiu para ampliar a compreensão do fenômeno investigado, permitindo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de diferentes experiências e contextos de atuação. Dessa forma, o grupo constituiu um espaço privilegiado para o aprofundamento das percepções dos servidores acerca dos fatores que influenciam seu bem-estar, satisfação e desenvolvimento no ambiente institucional.

b. Setores participantes da Observação *in loco*

A observação *in loco* foi realizada em 15 unidades administrativas do IFMG – *Campus* Ouro Branco, contemplando os diferentes contextos de atuação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação. Os setores/seções observados foram: Administração e Infraestrutura, Almoxarifado e Patrimônio, Assuntos Institucionais e Comunicação, Biblioteca, Diretoria de Administração e Planejamento, Extensão, Gestão de Pessoas, Laboratórios, Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas, Planejamento de Ensino, Planejamento e Orçamento, Seção de Assuntos Estudantis, Pesquisa Inovação e Pós-Graduação, Secretaria de Controle e Registro Acadêmico e Tecnologia da Informação. Durante as observações, foram analisados aspectos relacionados às condições físicas e organizacionais dos ambientes, às formas de comunicação, às relações socioprofissionais, à organização do trabalho, às condições ergonômicas, às evidências de bem-estar e aos fatores que poderiam influenciar a Qualidade de Vida no Trabalho. Essas informações constituíram importante fonte de dados para a triangulação metodológica, permitindo confrontar as percepções relatadas pelos participantes com elementos observados no cotidiano institucional.

Figura 7 – Síntese da Observação *in loco* dos setores administrativos



Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

A Figura 7 sintetiza os aspectos predominantes identificados durante a observação *in loco* nos setores participantes da pesquisa. Para sistematizar os registros, os 12 aspectos observados foram

classificados em uma escala de cinco níveis de adequação: (1) muito inadequado, correspondente a uma condição insatisfatória e crítica; (2) inadequado, referente a uma condição abaixo do esperado; (3) parcialmente adequado, correspondente a uma condição mediana, com limitações; (4) adequado, referente a uma condição satisfatória e funcional; e (5) muito adequado, correspondente a uma condição excelente.

5.1 Categorias temáticas da análise (fundamentadas nas dimensões de Walton, 1973)

A análise dos dados foi realizada por meio da Análise Temática proposta por Braun e Clarke (2006), possibilitando a identificação, a organização e a interpretação de categorias temáticas relacionadas às percepções dos participantes acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Tendo como referência analítica as oito dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho propostas por Walton (1973), os dados provenientes das entrevistas semiestruturadas, das discussões realizadas no grupo focal e dos registros produzidos durante a observação *in loco* foram codificados, organizados e analisados à luz dessas dimensões.

As categorias de análise foram organizadas com base nas dimensões do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton (1973), considerando sua contribuição para a compreensão da QVT como um fenômeno multidimensional relacionado às condições objetivas e subjetivas do trabalho. Nesse sentido, a análise contemplou aspectos relacionados às condições de trabalho, ao uso e desenvolvimento de capacidades, às oportunidades de crescimento profissional, à integração social, ao constitucionalismo, ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e à relevância social do trabalho.

A organização dos resultados a partir das dimensões de Walton (1973) possibilitou responder ao objetivo geral desta pesquisa, ao compreender a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG – *Campus* Ouro Branco e suas interfaces com as políticas institucionais voltadas à promoção do desenvolvimento profissional e da satisfação no ambiente de trabalho. Da mesma forma, permitiu atender ao primeiro objetivo específico, ao identificar os principais fatores influenciadores da QVT no *Campus*, e ao segundo objetivo específico, ao evidenciar as contribuições das políticas institucionais para a promoção do desenvolvimento profissional, da satisfação no ambiente de trabalho e da Qualidade de Vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação. As evidências produzidas neste capítulo também subsidiaram a elaboração do produto educacional apresentado no capítulo seguinte, em atendimento ao terceiro objetivo específico da pesquisa.

A interpretação dos achados também dialogou com as contribuições da psicodinâmica do trabalho de Dejours (2002, 2022), especialmente no que se refere às relações entre prazer, sofrimento, reconhecimento e construção de sentido no trabalho. Além disso, dialoga com a abordagem

biopsicossocial de Limongi-França (2024, 2022), que compreende a QVT de forma abrangente, envolvendo dimensões biológicas, psicológicas e sociais, bem como com Cunha (2021), ao considerar a integralidade do sujeito no contexto organizacional.

No âmbito da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), os achados foram interpretados à luz das contribuições de Saviani (2007), de Frigotto (1999) e de Ramos (2008), que concebem o trabalho como princípio educativo, permitindo compreender a QVT não apenas como condição organizacional, mas como dimensão formativa e constitutiva da experiência humana no trabalho.

5.1.1 Compensação justa e adequada

A categoria “compensação justa e adequada”, proposta por Walton (1973), refere-se à percepção dos trabalhadores acerca da remuneração recebida, da valorização profissional, da equidade nas relações laborais e do reconhecimento institucional pelo trabalho desenvolvido. Para o referido autor, a satisfação relacionada à compensação não se restringe ao salário, mas envolve também sentimentos de justiça, de valorização, de reconhecimento e equilíbrio entre as responsabilidades exercidas e as condições oferecidas pela organização.

Autores contemporâneos têm ampliado essa discussão ao compreender a compensação como uma dimensão multidimensional da Qualidade de Vida no Trabalho, envolvendo aspectos objetivos e subjetivos da experiência laboral. Nesse sentido, Limongi-França (2018) destaca que a QVT está associada não apenas à remuneração, mas também às condições organizacionais capazes de promover bem-estar, reconhecimento e satisfação profissional.

De modo semelhante, Ferreira (2012) afirma que a percepção de justiça organizacional, de valorização e de reconhecimento influencia diretamente os níveis de motivação, de pertencimento institucional e de saúde dos trabalhadores no serviço público. Já Antunes (2020) ressalta que o trabalho contemporâneo tem sido marcado por intensificação de demandas e fragilização de reconhecimento profissional, tornando a valorização simbólica um elemento central para a construção do sentido do trabalho.

No contexto investigado, observou-se que a percepção dos TAEs sobre a compensação ultrapassa a dimensão estritamente financeira, articulando-se ao reconhecimento institucional, à valorização do trabalho técnico-administrativo e à visibilidade das atividades desempenhadas no *Campus*. Os dados mostraram sentimentos ambíguos. Embora os participantes reconheçam a estabilidade e os benefícios proporcionados pela carreira pública federal, muitos demonstraram

insatisfação relacionada à invisibilidade¹ do trabalho realizado, à ausência de reconhecimento institucional e à percepção de desigualdade simbólica entre categorias profissionais.

Podemos observar na fala do TAE 6 “[...] a remuneração acho justa, se eu tivesse na CLT eu não teria o salário que tenho aqui. Também temos a estabilidade como um benefício” (entrevista, trecho 1). Entretanto, o próprio participante destacou que “[...] a parte salarial apenas a gente se acostuma com ela muito rápido, aí teria que ter o reconhecimento da própria instituição pra manter o servidor motivado” (entrevista, trecho 3). De forma semelhante, o TAE 13 evidenciou “[...] dinheiro é bom, mas o reconhecimento público é melhor” (entrevista, trecho 3). As falas indicam que a percepção de compensação justa e adequada está para além de aspectos estritamente remuneratórios, envolvendo também reconhecimento e valorização profissional (Walton, 1973).

Outro aspecto recorrente nas falas refere-se à insatisfação com a ausência de reajustes salariais periódicos e a perda do poder de compra ao longo do tempo. O TAE 9 comentou que “[...] poderia pelo menos ter a tabela corrigida pela inflação. Isso é uma coisa que eu vejo que a gente perde muito o poder de compra, e isso afeta no nosso dia a dia e nossa qualidade de vida no trabalho, porque você trabalha sabendo que o salário que você recebe vai ser corroído pela inflação” (entrevista, trecho 3). A fala expressa que a percepção de compensação justa não está relacionada apenas ao valor nominal da remuneração, mas também à manutenção das condições materiais de vida e à segurança financeira dos trabalhadores.

Em adição, identificou-se que alguns servidores associam a compensação adequada às possibilidades de crescimento profissional e à qualificação proporcionadas pelo IFMG. O TAE 6 relatou que “[...] viver esse meio da escola, você vê colegas se aperfeiçoando, tendo incentivo na carreira de poder melhorar o salário, eu acho que o trabalho influenciou muito nessa questão, o que amplia a visão de mundo da gente, quanto mais a gente estuda, mais a gente evolui” (entrevista, trecho 4). Esse aspecto dialoga com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005, que prevê mecanismos de progressão funcional e incentivo à qualificação como formas de valorização profissional de servidores de Instituições Federais de Ensino.

Em resumo, os resultados apontam que a compensação justa e adequada, no contexto dos TAEs do IFMG – *Campus* Ouro Branco, relaciona-se não apenas aos aspectos remuneratórios assegurados pela carreira pública, mas também à necessidade de valorização simbólica, de reconhecimento institucional, de participação nos processos organizacionais e de visibilidade do

¹ Neste estudo, a expressão "invisibilidade" refere-se à ausência de reconhecimento do trabalho real e das contribuições efetivamente realizadas pelos trabalhadores, conforme discutido por Dejours (1992; 2022), para quem o reconhecimento constitui elemento fundamental na construção da identidade e na experiência de prazer no trabalho.

trabalho desenvolvido. Esses elementos demonstram que a percepção de justiça no trabalho envolve dimensões materiais e subjetivas, que influenciam o bem-estar, a motivação e a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.

5.1.2 Condições de trabalho

A categoria “condições de trabalho”, proposta por Walton (1973), refere-se às condições físicas, ambientais, organizacionais e operacionais dos locais em que o trabalho é realizado, envolvendo aspectos como jornada de trabalho, segurança, ergonomia, salubridade, recursos materiais e organização das atividades laborais. Para o citado autor, condições adequadas de trabalho são fundamentais para a promoção da saúde, do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores, constituindo elemento central da Qualidade de Vida no Trabalho.

Autores contemporâneos ampliam essa discussão ao compreender as condições de trabalho como resultado não apenas da infraestrutura física, mas também da organização institucional e das dinâmicas relacionais presentes no ambiente laboral. Limongi-França (2011, 2018) destaca que a QVT envolve fatores biopsicossociais relacionados às condições ambientais, à organização do trabalho e à promoção da saúde dos trabalhadores. Analogicamente, Dejours (2022) e Ferreira (2023) argumentam que o sofrimento no trabalho pode decorrer tanto de condições físicas inadequadas quanto da organização institucional das atividades, sobretudo em contextos marcados por sobrecarga, fragmentação das tarefas e intensificação das demandas laborais.

No contexto investigado, os dados revelaram que as condições de trabalho dos TAEs do IFMG – *Campus* Ouro Branco apresentam aspectos positivos relacionados à disponibilidade de equipamentos, ao conforto ambiental e à adequação estrutural na maioria dos setores. Contudo, foram identificadas fragilidades relacionadas à organização do trabalho, à sobrecarga de demandas, às interrupções frequentes nas atividades e às limitações ambientais observadas em determinados espaços institucionais.

Alguns participantes relataram, de forma positiva, as condições físicas e estruturais disponibilizadas pela instituição. O TAE 6 afirmou que “no geral, a estrutura é muito boa, a gente tem um ar-condicionado, tem mesa, a cadeira que regula, bons computadores, internet. A gente tem uma estrutura bacana pra poder atender às demandas que são solicitadas” (entrevista, trecho 1). De forma semelhante, o TAE 9 ressaltou que “[...] as salas são amplas, são arejadas, são bem pintadas, tem um sistema de ventilação [...] a estrutura física eu acho muito boa, é um lugar que você chega e tem estacionamento, tem elevador, então, essa questão da acessibilidade também é muito boa” (entrevista, trecho 2).

As falas demonstram que a infraestrutura institucional é percebida pelos participantes como

um aspecto que favorece o desempenho das atividades e contribui positivamente para a Qualidade de Vida no Trabalho. Por outro lado, os participantes listaram dificuldades relacionadas à dinâmica organizacional e ao ritmo de trabalho. O TAE 2 mencionou que “[...] na minha experiência anterior, as coisas eram muito bem desenhadas, você sabia que tinha um caminho a seguir. Aqui, em Ouro Branco, eu sinto falta disso, sinto falta de mapeamento, sinto falta de protocolo, sinto falta de fluxos” (grupo focal, trecho 8). A fala revela a percepção de fragilidades na dinâmica organizacional e na estruturação dos processos institucionais, evidenciando ausência de fluxos e protocolos claramente definidos.

O TAE 9 pontuou que “[...] se eu sentar aqui, eu não consigo trabalhar, porque sempre alguém vai me chamar pra fazer alguma coisa, e aí fica postergando [...]” (entrevista, trecho 2), explicitando a ocorrência de interrupções frequentes na rotina laboral. Na mesma direção, o TAE 2 enfatizou que “os principais desafios do meu dia a dia são a grande demanda de atividades [...] a limitação de pessoal, que acabam impactando a rotina e até a qualidade de vida no trabalho. Além da falta de servidores para contribuírem mais no setor” (entrevista, trecho 1).

A análise dos relatos permite compreender que, embora existam condições estruturais consideradas adequadas, fatores relacionados à organização do trabalho, à insuficiência de pessoal e à intensificação das demandas podem influenciar o bem-estar e a experiência laboral dos TAEs, corroborando a compreensão de Ferreira (2012), segundo a qual a organização do trabalho constitui um dos principais determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho.

As observações *in loco* contribuíram para a compreensão, de forma mais aprofundada, como as condições de trabalho se materializam no cotidiano dos TAEs do IFMG – *Campus* Ouro Branco. De maneira geral, observou-se que parte dos ambientes analisados apresenta condições estruturais adequadas, com iluminação, ergonomia e equipamentos considerados suficientes para a execução das atividades. Apesar disso, foram identificadas fragilidades relacionadas à ventilação, aos ruídos, à acessibilidade e à organização do espaço físico, aspectos que integram a dimensão "Condições de Trabalho" proposta por Walton (1973).

Em alguns ambientes institucionais, observaram-se limitações ambientais e organizacionais que podem afetar o bem-estar e a dinâmica laboral dos trabalhadores. Além disso, as observações sinalizaram situações de sobrecarga e de centralização de tarefas em determinados contextos administrativos, reforçando elementos já apontados nas entrevistas e no grupo focal. Por outro lado, foram percebidas práticas colaborativas, apoio mútuo e integração entre servidores em diferentes contextos de trabalho, aspectos que contribuem positivamente para a QVT.

Em suma, os resultados mostram que as condições de trabalho dos TAEs do IFMG – *Campus* Ouro Branco são marcadas por aspectos positivos e fragilidades organizacionais, confirmando que

fatores como sobrecarga, interrupções frequentes, distribuição desigual de tarefas e limitações ambientais influenciam negativamente a experiência laboral e a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos participantes. Ao mesmo tempo, práticas colaborativas, apoio entre colegas e estabilidade institucional configuram elementos que contribuem positivamente para o bem-estar dos servidores no ambiente organizacional. Esses resultados corroboram Walton (1973), ao evidenciarem a importância das condições de trabalho e da integração social para a Qualidade de Vida no Trabalho, e dialogam com Ferreira (2023), que destaca a influência da organização do trabalho e das relações socioprofissionais sobre o bem-estar dos trabalhadores.

5.1.3 Uso e desenvolvimento de capacidades

A categoria “uso e desenvolvimento de capacidades”, proposta por Walton (1973), refere-se às possibilidades que o trabalhador possui de utilizar seus conhecimentos, suas habilidades e suas competências no exercício das atividades laborais, bem como às oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento profissional no ambiente de trabalho. Para Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada à capacidade de o trabalhador participar ativamente dos processos organizacionais e perceber sentido no trabalho desenvolvido.

Autores contemporâneos ampliam essa discussão ao compreender o desenvolvimento de capacidades como elemento fundamental para a valorização profissional, o reconhecimento e a realização no trabalho. Ferreira (2023) defende que ambientes organizacionais que favorecem participação, aprendizagem e autonomia tendem a contribuir positivamente para o bem-estar e a construção de sentidos no trabalho. Paralelamente Limongi-França (2011, 2018) argumenta que a QVT envolve oportunidades de crescimento, de desenvolvimento humano e de utilização das competências profissionais. Já Dejourns (2015) informa que a possibilidade de mobilizar inteligência, criatividade e subjetividade no trabalho constitui elemento central para a saúde psíquica e o reconhecimento profissional.

No contexto investigado, os dados demonstraram que os TAEs reconhecem a importância das políticas institucionais para a participação em ações de desenvolvimento (programa de pós-graduação *stricto sensu* e capacitação de curta duração), especialmente em razão da possibilidade de qualificação acadêmica e de progressão na carreira pública federal. O TAE 2 disse “Eu vejo a capacitação como algo muito importante. Ela contribui diretamente pro nosso crescimento e também pra qualidade do trabalho. Quando a gente participa de cursos e de formações, isso gera mais segurança, melhora o desempenho e traz mais satisfação no trabalho” (entrevista, trecho 1).

De forma semelhante, alguns participantes comunicaram que a participação possibilita aquisição de conhecimentos, desenvolvimento de habilidades e contato com diferentes experiências profissionais. Como relatou o TAE 3, “[...] se você é uma pessoa que tá frequentando os cursos, você

está se atualizando, você tá conhecendo outras pessoas, outras realidades, você vai trazer isso pro seu setor pro seu dia a dia, para sua vida” (entrevista, trecho 2). Na mesma perspectiva, o TAE 1 declarou que “[...] capacitar sempre traz uma satisfação pra pessoa, porque qualquer curso, por menor que seja, por mais simples que seja, agrega o conhecimento, traz alguma coisa que pode ser aplicada” (entrevista, trecho 1). O TAE 5 reforçou que “[...] claramente capacitar é fundamental para qualquer servidor e que melhora consideravelmente as atividades” (entrevista, trecho 1); enquanto o TAE 14 compartilhou: “[...] eu já participei de afastamento para capacitação, pessoalmente pra mim foi um ganho gigantesco [...]” (entrevista, trecho 1).

No grupo focal, os participantes também reconheceram a relevância das políticas institucionais para a participação em ações de desenvolvimento. As falas deles evidenciam que essas políticas são conquistas importantes para a categoria não apenas para o desenvolvimento profissional, mas também para o bem-estar e a saúde mental dos servidores. O TAE 11 afirmou: “eu acho que a política de capacitação está muito bem estruturada. Que foi uma luta dos TAEs [...]. Nós lutamos por isso e saiu. Eu particularmente discordo de várias coisas, mas enfim ela existe” (grupo focal, trecho 2).

Na mesma direção, o TAE 2 ressaltou que “o que a gente tem, pode até não estar da forma que gostaríamos, mas a gente tem direito e é bom. É bom ter direito às licenças e afastamentos” (grupo focal, trecho 4). Já o TAE 7 destacou a autonomia do servidor na escolha dos percursos formativos ao afirmar que “quem escolhe o curso é a gente, eu faço questão de escolher um bom curso” (grupo focal, trecho 6). Em conjunto, os relatos demonstram que a capacitação é compreendida como elemento estratégico para o desenvolvimento profissional e humano dos TAEs, sendo os afastamentos percebidos como oportunidades de qualificação, de renovação e de fortalecimento das condições de trabalho.

Apesar do reconhecimento da importância das políticas institucionais para a participação em ações de desenvolvimento, os relatos indicaram limitações e fragilidades relacionadas ao acesso e à divulgação dessas oportunidades institucionais. Os participantes apontaram que o número reduzido de vagas para licença capacitação gera disputas internas e restringe o acesso dos servidores às ações de desenvolvimento. Acerca disso, TAE 8 salientou que “[...] para uma licença de capacitação para TAE eu acho o número de vagas muito pouco, no momento a gente tem duas vagas. Então, é muito disputado nessa parte, eu acho que poderia ser mais [...]” (entrevista, trecho 2). De modo semelhante, o TAE 6 corroborou “[...] a dificuldade para TAEs é que tudo é limitado. As vagas de afastamento têm um limite, porque a nossa carreira não tem previsão de substituto [...]” (entrevista, trecho 1).

Essas percepções indicam que, embora os afastamentos sejam compreendidos como importantes instrumentos de desenvolvimento profissional e de melhoria da QVT, ainda existem

entraves estruturais e organizacionais que dificultam sua efetivação de forma mais ampla e equitativa. Além disso, os relatos demonstram percepções divergentes acerca da divulgação das referidas políticas institucionais. Enquanto alguns participantes consideram que as informações são disponibilizadas de maneira transparente pelos canais institucionais, especialmente por meio de e-mails e de publicações oficiais, outros apontam fragilidades relacionadas à clareza, à acessibilidade e à organização dessas informações.

O TAE 1 afirmou: “[...] eu acho que é divulgada da forma que tem que ser mesmo, porque no veículo institucional que tem é divulgado” (entrevista, trecho 1). O TAE 6 concordou ao expressar que “os editais são divulgados e são transparentes, são acessíveis para se inscrever [...]” (entrevista, trecho 1). Na mesma direção, o TAE 10 destacou que “[...] no *Campus*, quando tem um edital para afastamento a gestão de pessoas sempre pública, sempre envia e-mail [...]” (entrevista, trecho 1).

Por outro lado, parte significativa dos participantes compartilhou dificuldades relacionadas à compreensão e ao acesso às informações institucionais, indicando que a divulgação ainda ocorre de forma fragmentada e pouco estratégica. O TAE 3 afirmou que “[...] é uma informação que o funcionário não tem, ele entra e não sabe que tem esse direito. As informações são tolhidas, não chegam no setor, não chegam nas pessoas” (entrevista, trecho 1). O TAE 11 complementou: “eu acho que precisa melhorar, eu não vejo que existe uma divulgação tão ampla, acho que está tudo muito pulverizado” (entrevista, trecho 1). Já o TAE 14 destacou: “[...] é transparente, mas eu considero pouco divulgar apenas por e-mail, eu acho que realmente não dá acesso a todo mundo a essa informação [...]. Eu entendo que o site é uma estratégia, mas eu, particularmente, acho o site do IFMG confuso, em alguns *campi* até desatualizado, e na própria Reitoria também algumas informações estão desatualizadas” (entrevista, trecho 2).

As observações *in loco* possibilitaram a verificação de limitações relacionadas à divulgação visual das políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento profissional dos TAEs. Embora tenha sido identificado, em um dos corredores do IFMG — *Campus* Ouro Branco, um flanelógrafo contendo a listagem de servidores contemplados em editais de ações de desenvolvimento, esse recurso constituiu a única evidência visual sistematizada de divulgação e transparência dessas políticas nos espaços comuns institucionais. Na maior parte das seções administrativas observadas, não foram vistos cartazes, informativos, *banners* ou outros materiais de comunicação visual relacionados às políticas de capacitação, aos cursos ou às ações de desenvolvimento. Essa ausência reforça a percepção de que a comunicação institucional acerca dessas oportunidades ocorre de forma predominantemente digital e pouco integrada aos espaços físicos cotidianos dos servidores, dependendo de *e-mails* e de consultas individuais aos canais oficiais.

Os participantes expressaram a percepção de que o processo de desenvolvimento profissional

ocorre, muitas vezes, como iniciativa individual do servidor, sem uma política institucional mais proativa de incentivo e de direcionamento das capacitações conforme as necessidades dos setores. Nessa perspectiva, o TAE 14 afirmou: “[...] eu não vejo a gestão realmente propor [...], incentivar neste sentido de direcionar pra cada setor o que é importante aquele setor desenvolver. Eu acho que não há uma gestão de capacitação de incentivo à formação, há interesses individuais dos servidores” (entrevista, trecho 2). Complementarmente, o TAE 13 destacou: “[...] a gente como TAE acaba sabendo o que existe, quem se interessa corre atrás [...]” (entrevista, trecho 1”).

No grupo focal, os participantes problematizaram a complexidade e a organização dos editais institucionais, considerados excessivamente técnicos e pouco acessíveis. O TAE 7 relatou: “Eu tento conhecer, mas eu não dou conta de conhecer. Muito mal organizado e confuso. São três modalidades em apenas um edital [...]. Tivemos que sentar e mapear o edital pra conseguir discernir quando o edital estava falando de uma coisa, quando estava falando da outra, e quando tá falando da outra” (grupo focal, trecho 1). Em conjunto, os relatos demonstram que, apesar de existirem as políticas institucionais reconhecidas como relevantes pelos TAEs, persistem fragilidades comunicacionais, que limitam o acesso e a apropriação dessas oportunidades pelos servidores.

Além das dificuldades relacionadas ao acesso e à compreensão das políticas institucionais para a participação em ações de desenvolvimento, os dados também revelaram fragilidade relacionada à subutilização das competências profissionais em determinados contextos de trabalho. Alguns participantes comentaram que suas capacidades, experiências e formações acadêmicas não são plenamente reconhecidas ou aproveitadas nas atividades desempenhadas, evidenciando distanciamento entre qualificação profissional e atuação institucional. Esses resultados dialogam com Ferreira (2023), que compreende a Qualidade de Vida no Trabalho como um fenômeno que depende não apenas da oferta de políticas e ações institucionais, mas também de sua efetiva incorporação ao cotidiano organizacional e da valorização das competências dos trabalhadores.

Nesse sentido, o TAE 3 expressou: “eu acho que uma coisa que não é explícito aqui no IFMG é que os TAEs têm cérebro, que a gente não tem só braço. Não somos TAEs só na parte braçal, nós somos intelecto também. Quanta gente aqui está se qualificando, tem mestrado, tem doutorado, e isso não é visto e não é valorizado [...]. É isso que falta: nos enxergar” (entrevista, trecho 3). A fala transmite sentimento de invisibilidade intelectual e insuficiente reconhecimento das capacidades técnicas e acadêmicas dos TAEs no contexto institucional.

Somado a isso, o TAE 14 disse: “eu acho que o IFMG deveria conhecer quem são os TAEs, qual profissional está aqui, qual qualificação esse profissional tem e qual habilidade que ele tem. Hoje, o IFMG sabe qual cargo ele tem, mas eles não sabem quem é o profissional [...], qual a qualificação [...], e como ele pode contribuir para os processos aqui dentro [...]” (entrevista, trecho

4). O relato reforça a percepção de que as competências e as potencialidades dos servidores não são plenamente mapeadas ou incorporadas aos processos institucionais, limitando possibilidades de participação, de valorização profissional e de desenvolvimento das capacidades laborais.

Ademais, os participantes apontaram lacunas relacionadas ao aproveitamento institucional dos conhecimentos adquiridos em ações de capacitação e de qualificação profissional. Sobre esse aspecto, o TAE 5 afirmou: “você volta e não é cobrado e nem incentivado a fazer nada. Acho que independente do curso realizado deveria dar um retorno [...] para que o conhecimento adquirido seja aproveitado” (grupo focal, trecho 3). A fala materializa a percepção de ausência de mecanismos institucionais capazes de integrar os conhecimentos desenvolvidos pelos servidores às práticas organizacionais, o que pode gerar sentimentos de desmotivação e de subutilização profissional.

As observações *in loco* permitiram a visualização de situações de centralização de atividades e de dependência de servidores específicos para a execução de determinados processos, aspecto que pode limitar a participação coletiva e restringir oportunidades mais amplas de desenvolvimento das capacidades profissionais. Em alguns setores/seções, observou-se concentração de tarefas e limitação de acesso a determinados sistemas institucionais, podendo influenciar a dinâmica de trabalho e a distribuição das responsabilidades.

Em geral, os resultados apontam que o uso e desenvolvimento de capacidades dos TAEs do IFMG – *Campus* Ouro Branco relaciona-se tanto às oportunidades de qualificação e de aprendizagem proporcionadas pela instituição quanto às condições organizacionais que favorecem a participação e a valorização profissional. Embora os participantes reconheçam avanços relacionados às ações de desenvolvimento e à possibilidade de crescimento acadêmico e profissional, persistem obstáculos associados à subutilização das competências dos servidores e ao insuficiente aproveitamento institucional dos conhecimentos adquiridos. Esses achados corroboram a dimensão “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” proposta por Walton (1973), ao evidenciarem que a possibilidade de utilizar habilidades, desenvolver competências e participar das decisões constitui elemento essencial para a Qualidade de Vida no Trabalho. Também dialogam com Ferreira (2023), que destaca a importância da valorização das competências e da organização do trabalho para a promoção do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores.

5.1.4 Oportunidade de crescimento contínuo e segurança

A categoria “oportunidade de crescimento contínuo e segurança”, proposta por Walton (1973), refere-se às possibilidades de desenvolvimento profissional, de progressão na carreira, de estabilidade no trabalho e perspectivas futuras oferecidas pela organização aos trabalhadores. De acordo com o autor, a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente relacionada à existência de oportunidades

que favorecem crescimento pessoal e profissional, segurança ocupacional e reconhecimento institucional.

Autores contemporâneos ampliam essa discussão ao compreender que oportunidades de crescimento e segurança profissional constituem elementos fundamentais para a motivação, o pertencimento institucional e o bem-estar no trabalho. Ferreira (2023) defende que ambientes organizacionais que estimulam o desenvolvimento profissional, a estabilidade e a valorização das competências tendem a contribuir positivamente para a saúde e a satisfação dos trabalhadores. De forma semelhante, Limongi-França (2011, 2018) argumenta que a QVT envolve perspectivas de crescimento, de reconhecimento profissional e de condições institucionais capazes de promover segurança e realização no trabalho.

No contexto investigado, os dados demonstraram que os TAEs percebem a estabilidade proporcionada pelo serviço público federal como um dos principais aspectos positivos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. Os participantes associaram a estabilidade funcional à segurança financeira, à previsibilidade profissional e à permanência no ambiente institucional, elementos considerados importantes para o bem-estar e o planejamento de vida.

Para exemplificar, o TAE 7 afirmou: “[...] minha área lá fora é muito valorizada, mas também é instável. Eu poderia estar ganhando muito mais, mas tenho consciência que estou trocando estabilidade por valor” (entrevista, trecho 1). A fala evidencia que a estabilidade no serviço público é percebida como um elemento de segurança ocupacional e de proteção frente às instabilidades presentes em outros contextos de trabalho.

Além da estabilidade funcional, os participantes destacaram a importância das oportunidades de qualificação e de progressão na carreira proporcionadas pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005. O TAE 11 pontuou que “[...] o incentivo a qualificação valoriza, porque ele instiga o servidor a querer se capacitar mais. Eu não acho que é suficiente, mas é um passo” (entrevista, trecho 1). O TAE 14 salientou: “[...] então, eu acho que a capacitação me fez crescer muito enquanto profissional [...]” (entrevista, trecho 3). As falas enunciam que as oportunidades de capacitação e de progressão funcional são percebidas como relevantes para o crescimento profissional, a valorização das competências e a construção de perspectivas de permanência e de desenvolvimento na instituição.

Todavia, alguns participantes indicaram que, apesar da existência de mecanismos de qualificação e de progressão funcional previstos no PCCTAE, há limitações relacionadas ao alcance teto da carreira dos TAEs. Sobre esse assunto, o TAE 6 explicitou que “a progressão é válida, mas ela vai estagnar, porque você vai chegar aos três níveis, depois que você chegou nos três níveis, não tem mais pra onde ir. O incentivo a qualificação é a mesma coisa [...]” (entrevista, trecho 4). O TAE

13 expôs: “[...] não tenho mais o que fazer, já estou no que seria topo da carreira” (grupo focal, trecho 1). Por sua vez, o TAE 6 reforçou essa percepção: “[...] para quem não tem mais os benefícios financeiros o que resta é a qualidade de vida do trabalho, já que nós vamos ficar até aposentar [...]” (entrevista, trecho 3).

As falas demonstram que, embora os mecanismos de progressão funcional e de incentivo à qualificação previstos no PCCTAE sejam percebidos como importantes instrumentos de valorização profissional, os participantes identificam limitações relacionadas à continuidade das possibilidades de crescimento na carreira técnico-administrativa. Conclui-se que o alcance do teto da carreira pode gerar percepções de estagnação profissional e de redução das perspectivas futuras de desenvolvimento e de reconhecimento institucional. Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho passa a assumir papel ainda mais relevante para a permanência e a satisfação dos servidores no ambiente institucional, especialmente diante da expectativa de continuidade até a aposentadoria, conforme a perspectiva de Ferreira (2023), que compreende a QVT como um elemento fundamental para a sustentabilidade das relações de trabalho no serviço público.

5.1.5 Integração social na organização

A categoria “dimensão integração social na organização”, proposta por Walton (1973), refere-se à qualidade das relações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral, abrangendo aspectos como cooperação, respeito, ausência de discriminação, apoio mútuo, sentimento de pertencimento e coletividade. Conforme o referido autor, ambientes organizacionais que favorecem relações sociais saudáveis tendem a promover maior bem-estar, satisfação e comprometimento dos trabalhadores, contribuindo para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

No contexto de trabalho de servidores da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), essa dimensão assume relevância ainda maior, uma vez que o trabalho coletivo e a articulação entre diferentes setores constituem elementos fundamentais para o funcionamento institucional e a efetivação do processo educativo. Conforme destaca Ferreira (2012), relações pautadas no diálogo, no respeito e na cooperação contribuem para o fortalecimento do bem-estar, da integração social e da Qualidade de Vida no Trabalho.

Nessa direção, os dados desta pesquisa indicam que as relações interpessoais são um dos principais elementos associados à percepção de QVT dos TAEs. Em diversos relatos, os participantes destacaram que o apoio entre colegas, o trabalho colaborativo e as relações respeitadas favorecem o desenvolvimento das atividades e contribuem para a construção de um ambiente laboral mais saudável. O TAE 3, por exemplo, afirmou: “[...] meus colegas de setor combinam muito, a gente é muito companheiro, muito amigos, a gente é família mesmo ali dentro [...]” (entrevista, trecho 1).

Corroborando, o TAE 9 expressou que “[...] as equipes sempre são muito boas, a gente pode confiar, a gente tem liberdade de conversar e discutir, então isso contribui muito pro ambiente de trabalho e para as relações também [...]” (grupo focal, trecho 5). Essas percepções revelam que relações socioprofissionais positivas fortalecem o sentimento de pertencimento, favorecem a cooperação entre os servidores e contribuem para o bem-estar, em consonância com a dimensão "Integração Social na Organização" proposta por Walton (1973).

As observações *in loco* reforçaram essas percepções, pois foram detectadas práticas colaborativas, apoio mútuo e articulação entre os servidores, com presença de trabalho em equipe e integração profissional voltada ao atendimento das demandas institucionais. Essas evidências validam o entendimento de Limongi-França (2004) de que relações socioprofissionais positivas representam um dos pilares centrais da Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que influenciam a motivação, o equilíbrio emocional, o sentimento de pertencimento e a satisfação dos trabalhadores no ambiente organizacional.

Contudo, os achados também apontaram desafios relacionados à comunicação institucional, à valorização profissional e à integração entre setores/seções. Diversos participantes relataram dificuldades decorrentes da ausência de fluxos organizacionais claros, da retenção de informações e da limitada participação dos TAEs nos processos decisórios institucionais. Acerca disso, o TAE 4 destacou: “[...] eu acho que a comunicação é péssima [...]. A comunicação é muito ruim, a gente acha muitas vezes que mandar um *e-mail* resolve um problema [...] só que a gente não entende de fato as necessidades comunicacionais da organização, e a gente coloca comunicação no segundo plano [...]” (entrevista, trecho 1). Em consonância com essa percepção, o TAE 2 relatou: “aqui, vocês descobrem as coisas em cima da hora. É incrível” (grupo focal, trecho 3).

Os relatos também apresentam percepções de invisibilidade profissional e de limitada participação dos TAEs nos processos institucionais. O TAE 3 declarou: “[...] a gente não é tão valorizado enquanto técnico [...] eu vejo muito da gente não ter voz muitas vezes, de não ser chamado para as tomadas de decisão do *Campus*. Raramente a gente é chamado pra alguma decisão, então as coisas chegam prontas pra gente [...]” (entrevista, trecho 2). De modo semelhante, o TAE 4 constatou: “[...] eu acho que o nosso trabalho é considerado mera execução e desprovido de conhecimento” (entrevista, trecho 3). O TAE 13 disse: “a gente, enquanto TAE, é respeitado desde que aceite ser invisível [...], quando a gente passa a brigar por esse espaço, a gente entra em conflito. Eu acho que deveria ser dado mais visibilidade para o trabalho e para a atuação dos TAEs [...]” (entrevista, trecho 3). Essas falas ilustram lacunas relacionadas ao reconhecimento institucional e à valorização simbólica do trabalho técnico-administrativo, aspecto que dialoga com Dejours (1992; 2022), para quem o reconhecimento do trabalho constitui elemento fundamental para a construção da identidade

profissional e para a experiência de prazer no trabalho.

Nas interações, emergiram discursos que apontam dificuldades relacionadas à dependência de determinados servidores para a continuidade das atividades e à fragilidade da articulação intersetorial. O TAE 7 ressaltou que [...] outra coisa que dificulta, às vezes, é a questão intersetorial, são processos que têm que fazer, e, se o servidor está de férias ou tá afastado, a coisa não anda mais, porque não tem uma segunda pessoa que faça o negócio” (entrevista, trecho 2). Na mesma direção, o TAE 11 destacou: “[...] outra coisa que eu enfrento de desafio no meu cotidiano é a falta de acesso de informações de outros setores do *Campus*, isso interfere no meu trabalho, porque a gente aqui não trabalha isolado, é interligado todos os setores e têm setores aqui no *Campus* que a gente precisa de informação pra gente dar sequência, e a gente não consegue [...] isso atrapalha e desmotiva a gente [...] porque as coisas não andam e a gente fica dependente às vezes de uma pessoa só” (entrevista, trecho 2).

Adicionalmente, os participantes listaram ausência de padronização e de revisão dos processos institucionais, situação que pode comprometer a continuidade das atividades e ampliar o desgaste no cotidiano laboral. Conforme relatado pelo TAE 5, “não há clareza nas orientações nos fluxos [...] a gente percebe como que as coisas acontecem cada vez de um jeito, não tem revisão de processo, não tem padrão, o que tem fluxo não é revisado, e o erro vai se perpetuando” (grupo focal, trecho 3).

Dessa forma, os achados desta pesquisa apontam que a integração social na organização é essencial para a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs. Embora tenham sido identificadas relações interpessoais positivas, apoio mútuo e práticas colaborativas entre os servidores, também existem fragilidades relacionadas à comunicação institucional, à limitada participação nos processos decisórios, à descontinuidade dos fluxos organizacionais e à percepção de invisibilidade profissional. Esses aspectos confirmam que a QVT não se restringe apenas às condições físicas de trabalho, mas envolve igualmente fatores relacionais, organizacionais e simbólicos, diretamente associados ao reconhecimento, ao pertencimento e à valorização dos trabalhadores. Essa compreensão converge com Walton (1973), ao reconhecer a integração social como uma dimensão essencial da Qualidade de Vida no Trabalho, e com Westley (1979), que destaca a importância das relações humanas, da participação e da justiça organizacional para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

5.1.6 Constitucionalismo

A categoria “constitucionalismo”, proposta por Walton (1973), refere-se à garantia dos direitos dos trabalhadores no ambiente organizacional, envolvendo aspectos relacionados à equidade, à liberdade de expressão, ao respeito, à individualidade, à transparência institucional, à participação

nos processos decisórios e à segurança nas relações de trabalho. Como aponta o autor, organizações que asseguram condições democráticas e respeito aos direitos dos trabalhadores tendem a favorecer maior satisfação, comprometimento e bem-estar no trabalho.

No contexto da administração pública, essa dimensão relaciona-se aos princípios constitucionais que orientam a atuação das instituições públicas brasileiras, especialmente os princípios legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988. À luz desses princípios, o constitucionalismo na Qualidade de Vida no Trabalho abrange não apenas o cumprimento formal das normas legais, mas também a construção de ambientes institucionais pautados no diálogo, na participação, na transparência e no respeito aos servidores enquanto sujeitos do processo de trabalho.

Em alguns relatos, os TAEs reconheceram a existência de estabilidade, de autonomia e de respeito às garantias legais do serviço público, aspectos frequentemente associados à segurança institucional, à previsibilidade das relações laborais e ao sentimento de permanência na carreira pública. O TAE 8, por exemplo, destacou: “me sinto realizada por ser servidora pública, foi uma coisa que eu sempre quis” (entrevista, trecho 1), constatando a valorização do vínculo institucional e da estabilidade proporcionada pelo serviço público federal.

Paralelamente, alguns participantes relataram ter autonomia na execução das atividades profissionais, sobretudo no que se refere à organização da rotina de trabalho, à condução das demandas cotidianas e à tomada de decisões relacionadas às atribuições de cada setor. O TAE 2 afirmou: “eu tenho autonomia pra executar minhas atividades, o que é positivo” (entrevista, trecho 1). Em consonância com essa fala, o TAE 6 ressaltou: “[...] a gente tem uma autonomia pra desenvolver as atividades, eu acho que a gente tem uma boa autonomia [...]” (entrevista, trecho 2). Esses depoimentos indicam que a autonomia profissional pode favorecer o sentimento de confiança institucional e contribuir para a percepção de QVT, em consonância com Walton (1973), que reconhece a autonomia como um dos elementos do uso e desenvolvimento de capacidades. Os achados também dialogam com Hackman e Oldham (1975), ao evidenciarem que a autonomia fortalece a motivação e a satisfação no trabalho.

Os achados da pesquisa sinalizam percepções de desigualdade no tratamento institucional entre TAEs e docentes, o que vai de encontro ao constitucionalismo, já que essa dimensão pressupõe que os princípios de equidade, de justiça e de respeito aos direitos sejam aplicados de forma igualitária a todos os trabalhadores (Walton 1973). Entretanto, os participantes relataram tratamento diferenciado entre as categorias profissionais, tanto em relação às políticas institucionais quanto às relações cotidianas de trabalho. Nesse sentido, emergiu a percepção de uma hierarquia simbólica no ambiente institucional, na qual os docentes seriam mais valorizados em comparação aos TAEs. O

TAE 1 salientou: “a relação de trabalho eu sempre acho que o docente é mais valorizado do que os técnicos, então eu acho que a nossa relação de trabalho é um pouco desequilibrada” (entrevista, trecho 1). Analogamente, o TAE 9 explicitou que “[...] existe uma divisão entre docentes e TAEs, isso é inegável. Tem um imaginário de uma relação hierárquica que docente está acima de TAE, isso existe no trato e no jeito de conversar [...]” (entrevista, trecho 2).

Além das relações simbólicas de valorização profissional, os participantes também apontaram desigualdades relacionadas às políticas de ações de desenvolvimento. Dentre os aspectos mais recorrentes, destacou-se a percepção de que os docentes têm maiores possibilidades de afastamento para pós-graduação e contam com contratação de professores substitutos durante esses períodos, situação que não ocorre com os TAEs. O TAE 9 explicou que “na questão do afastamento, o docente tem prerrogativa de afastar quatro anos para doutorado, se um TAE for fazer doutorado, ele consegue afastar dois anos. E o mesmo acontece no mestrado, docente afasta dois anos, e TAE afasta um. Eu não entendo a justificativa, nesse sentido, o TAE fica prejudicado e também na questão do substituto. Acho que isso poderia ser repensado” (entrevista, trecho 3).

Em contrapartida, os TAEs apontaram que a ausência de previsão legal para a contratação de substitutos técnicos durante afastamentos gera sobrecarga para as equipes remanescentes e, em muitos casos, leva os servidores a desistirem do exercício de direitos relacionados à participação em políticas institucionais de ações de desenvolvimento para evitar prejuízos ao funcionamento dos setores. O TAE 13 disse: “[...] quando você sai de licença, você está sobrecarregando o seu setor [...]. Isso é muito ruim, o fato de não ter um técnico substituto eu acho muito complicado [...]. Substituto é fundamental, acho que deveria ter pra gente poder usufruir esse direito melhor. Um exemplo é a licença capacitação de três meses, todo mundo tá abrindo mão dela, porque, se todo mundo for usufruir, o setor vai parar” (entrevista, trecho 3). Na mesma direção, o TAE 11 comentou: “[...] no caso especificamente para políticas de ações de desenvolvimento, a minha opinião é que a falta de substituto sim afeta [...]” (grupo focal, trecho 6). Essas falas sinalizam que as desigualdades institucionais relacionadas à valorização profissional, às oportunidades de qualificação e às condições de afastamento influenciam a percepção de justiça organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho entre os TAEs.

No que se refere à liberdade de expressão e à participação nos processos decisórios, os achados da pesquisa indicam fragilidades relacionadas à participação democrática dos TAEs na gestão institucional. Os relatos dos participantes evidenciaram percepções de centralização das decisões e limitada participação dos TAEs nos processos institucionais. Os achados dialogam com Limongi-França (2004; 2018), que ressalta a importância de práticas de gestão participativa para a promoção do bem-estar e da QVT. O TAE 1 expôs: “[...] eu sei que tem uma pessoa que tem o papel de decidir,

mas eu acho que tem a oportunidade de, em alguns momentos, ouvir os outros também” (entrevista, trecho 2). De forma semelhante, o TAE 13 afirmou que “[...] as decisões são centralizadas [...]. As decisões mesmo elas são monocráticas, tá na mão de uma pessoa só” (entrevista, trecho 2), demonstrando percepções de concentração das decisões e ausência de uma gestão verdadeiramente participativa.

Os participantes mencionaram que, ainda que a gestão seja percebida como acessível ao diálogo, a escuta institucional nem sempre se converte em ações efetivas ou soluções concretas para os problemas apresentados pelos servidores. O TAE 11 expressou: “eu acho que a gestão é próxima, mas ela não gerencia, ela te escuta, mas não cuida do serviço, não tem ação [...]. Então a gestão é próxima, mas não gerencia e às vezes o processo não é transparente” (grupo focal, trecho 5). Nessa mesma direção, o TAE 2 expôs: “uma coisa que me incomoda também é que, às vezes, a gente leva os problemas, a direção vai escutar, só que não tem solução, igual vocês estão falando, ela vai concordar e escutar, mas escutou e não tem uma resposta. Tem a abertura de escutar, mas e o retorno? Não tem a resolução do problema” (grupo focal, trecho 7). Esses trechos indicam que a existência de espaços formais de escuta não necessariamente garante participação efetiva dos trabalhadores nos processos organizacionais.

Além disso, emergiram relatos relacionados ao sentimento de invisibilidade dos TAEs nos processos institucionais e à limitada valorização de suas contribuições intelectuais e profissionais, em consonância com Ferreira (2012; 2023), que compreende o reconhecimento e a valorização profissional como fatores fundamentais para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. O TAE 15 afirmou: “eu acho que não há muito espaço, as coisas já chegam para a gente prontas” (entrevista, trecho 2), enquanto o TAE 3 destacou: “a gente não ajuda a decidir [...] a parte técnica administrativa é a mão de obra, é só a parte física. A parte pensante dos TAEs não é valorizada [...]” (entrevista, trecho 2). Esses relatos expressam percepções de exclusão dos processos decisórios e fragilidades relacionadas ao reconhecimento da participação dos TAEs como sujeitos ativos da gestão institucional, fatores que podem influenciar a percepção de pertencimento, de valorização profissional e de Qualidade de Vida no Trabalho.

Dessa forma, os resultados evidenciam que a dimensão constitucionalismo está relacionada à percepção de QVT dos TAEs, especialmente no que se refere à equidade institucional, à participação democrática, à transparência organizacional e ao reconhecimento profissional. Embora os participantes reconheçam aspectos positivos relacionados à estabilidade, à autonomia e às garantias do serviço público, eles também percebem desigualdade entre TAEs e docentes, centralização das decisões e fragilidades nos processos de escuta e de participação institucional. Esses elementos mostram que a efetivação do constitucionalismo no contexto organizacional ultrapassa o

cumprimento formal das normas legais, envolvendo também relações de trabalho mais democráticas, participativas e pautadas no respeito às contribuições dos servidores. Esses resultados convergem com a dimensão “Constitucionalismo” proposta por Walton (1973), ao evidenciarem que a Qualidade de Vida no Trabalho depende não apenas da garantia formal de direitos, mas também da existência de relações organizacionais pautadas pela equidade, pela participação e pelo respeito aos trabalhadores.

5.1.7 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

A categoria “equilíbrio entre trabalho e vida pessoal”, proposta por Walton (1973), refere-se à possibilidade de conciliar as demandas profissionais com as demais dimensões da vida humana, como família, lazer, saúde, descanso, formação e relações sociais. Para o autor, a Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada à capacidade de o trabalhador manter equilíbrio entre o exercício laboral e a sua vida pessoal, evitando que as exigências do trabalho comprometam seu bem-estar físico, emocional e social.

Autores contemporâneos como Limongi-França (2022), Ferreira (2012) e Dejours (2022) concordam que a intensificação das demandas laborais, a sobrecarga de atividades e a dificuldade de separação entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal podem gerar desgaste físico e emocional, influenciam a saúde e a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores.

Os relatos dos participantes evidenciaram que a implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) – Teletrabalho é um fator relevante para a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. O PGD foi frequentemente mencionado como elemento positivo para a melhoria da qualidade de vida dos servidores, sobretudo em razão da redução do tempo de deslocamento e da possibilidade de melhor organização da rotina pessoal e profissional.

Nesse contexto, destaca-se que o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) configura-se como um modelo de gestão orientado a resultados, fundamentado na pactuação de metas, entregas e desempenho entre os participantes e suas chefias (Brasil, 2023; IFMG, 2025). No âmbito do IFMG, o programa é desenvolvido na modalidade teletrabalho, permitindo a execução de atividades de forma remota, em regime parcial ou integral, mediante a utilização de recursos tecnológicos e o acompanhamento de critérios relacionados à produtividade, ao desempenho e ao atendimento institucional. Entre seus objetivos estão o aprimoramento da eficiência administrativa, o fortalecimento da cultura de gestão por resultados, o incentivo à inovação e a promoção da saúde e da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores (IFMG, 2025).

As percepções dos participantes reforçam a relevância dessa política para a melhoria da qualidade de vida e para a conciliação entre as demandas profissionais e pessoais. Nesse sentido, o

TAE 5 destacou que “[...] a implementação do PGD pelo *Campus* foi de grande ajuda na melhoria da QVT, pois não morar na cidade do *Campus*, poder realizar atividades administrativas em casa e não precisar deslocar até aqui ajuda muito na qualidade de vida [...]” (entrevista, trecho 1). Na mesma direção, o TAE 15 afirmou: “[...] agora com o teletrabalho [...] o impacto é muito grande, a qualidade de vida melhora de forma brutal. Poucas pessoas hoje tem condições para isso, principalmente na esfera privada” (entrevista, trecho 1). O TAE 6 corroborou indicando que “[...] com relação ao equilíbrio, eu acho que com o teletrabalho essa relação ficou melhor, você consegue tá fazendo uma atividade física e reorganizar sua rotina pra você poder conciliar tanta vida pessoal quanto profissional” (grupo focal, trecho 1). De forma semelhante, o TAE 2 mencionou: “[...] a flexibilidade de poder organizar minha carga horária, o teletrabalho é maravilhoso” (grupo focal, trecho 3).

As exposições dos participantes evidenciaram que o PGD - teletrabalho representa um dos principais fatores associados à melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, porém emergiram percepções relacionadas aos efeitos dessa modalidade sobre as relações socioprofissionais e a convivência institucional. Esse aspecto é um dos pontos de maior consenso entre os participantes, que reconheceram o teletrabalho como elemento que, ao mesmo tempo em que favorece a vida privada, contribui para o distanciamento social e o enfraquecimento da convivência coletiva entre os TAEs, dialogando com Maranhão (2025), que aponta o teletrabalho como promotor da qualidade de vida, mas também como um fator que pode fragilizar a comunicação e as relações interpessoais. O TAE 8 disse: “eu acho que uma galera simplesmente sumiu da escola, e não tem como cobrar por causa do teletrabalho. Então isso acabou dividindo muito os TAEs” (grupo focal, trecho 1). De maneira análoga, o TAE 3 expôs que “o teletrabalho distanciou até no próprio setor” (grupo focal, trecho 3). Essas percepções manifestam que, embora o teletrabalho contribua para maior flexibilidade e autonomia, também pode produzir fragilidades relacionadas à integração coletiva, à comunicação interpessoal e ao sentimento de pertencimento institucional, dialogando com Ferreira (2012), que ressalta a importância das relações socioprofissionais para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Além disso, os resultados revelaram fatores que dificultam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, especialmente relacionados ao acúmulo de funções, à multiplicidade de demandas simultâneas e à intensificação do trabalho, elementos que comprometem o bem-estar e podem gerar desgaste físico e emocional. Em diversos relatos, os participantes descreveram rotinas marcadas pela necessidade de assumir atividades que extrapolam as atribuições do cargo, frequentemente associadas à insuficiência de pessoal e à ausência de divisão equilibrada das tarefas.

O TAE 4 comentou que “[...] por não ter outros profissionais, você acaba assumindo muita coisa, mas ninguém conversa sobre isso. Isso não é alinhado” (entrevista, trecho 1). De forma

semelhante, o TAE 5 relatou que “[...] algumas nomeações de fiscalização de contrato² são muito desgastantes [...]. As fiscalizações de contrato são excessivamente desgastantes e não recebemos nada a mais por cumpri-las. Então não considero justas, nesse quesito” (entrevista, trecho 2). O TAE 8 salientou que “colocar a pessoa como fiscal de contrato e não treinar basicamente, não ter o mínimo de conhecimento, o servidor sente o peso desse encargo” (grupo focal, trecho 6).

Somado a isso, os participantes indicaram que a multiplicidade de sistemas, de legislações e de responsabilidades contribui para a intensificação das atividades e o aumento da sobrecarga laboral. O TAE 6 afirmou: “então, aqui eu acho que a gente trabalha com muitos temas, muitas legislações, muitas especificações. [...] A gente acaba lidando com uma variedade de assunto que a gente tem que acabar dominando pra tá podendo atender o servidor, aí eu acho isso bem complicado [...]. Também tem os sistemas, a gente trabalha com muitos sistemas diferentes, muitas vezes não funciona, dá mais retrabalho [...]” (entrevista, trecho 1). Em consonância com essa percepção, o TAE 11 expressou que “[...] às vezes, um servidor fica com excesso de demanda, acho que falta essa divisão melhor de atividades [...]” (entrevista, trecho 1). Esses trechos demonstram que a intensificação das demandas laborais e a distribuição desigual das atividades influenciam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos servidores.

Complementando esses achados, nas observações *in loco* foram percebidas situações relacionadas à intensificação do trabalho e ao desgaste laboral, como ritmo acelerado das atividades e sinais de cansaço físico e emocional entre os servidores. Em alguns setores/seções, foi possível identificar posturas corporais indicativas de desgaste ao longo da jornada, além de manifestações de fadiga associadas à execução simultânea de múltiplas demandas e à elevada carga de atividades associada ao ritmo acelerado e à necessidade de respostas rápidas. Esses aspectos mostram como a dinâmica organizacional e a intensificação do trabalho podem influenciar o bem-estar e a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores, aspecto que dialoga com Limongi-França (2022), ao destacar que a organização do trabalho, as condições laborais e a sobrecarga influenciam diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho.

Outro aspecto recorrente nos relatos refere-se à dificuldade de desconexão do trabalho, mesmo fora do horário laboral, situação que evidencia o transbordamento das atividades profissionais para o espaço privado. Conforme alertado por Walton (1973), a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal pode comprometer o descanso, a recuperação física e emocional e a própria percepção de bem-estar. Nesse contexto, os participantes relataram que frequentemente permanecem conectados

² A fiscalização de contratos consiste na atividade exercida por servidor formalmente designado pela Administração para acompanhar, controlar e verificar a execução contratual, com o objetivo de assegurar o cumprimento das cláusulas pactuadas, identificar eventuais irregularidades e adotar ou propor medidas corretivas quando necessário.

às demandas institucionais durante finais de semana, férias e períodos de afastamento. O TAE 3 sinalizou que “[...] quem fala que não leva serviço para casa é falácia, porque não somos robô” (entrevista, trecho 1). Na mesma direção, o TAE 1 destacou que “[...] acaba que a gente leva muita coisa pra casa [...] às vezes acontecem situações inesperadas num sábado ou num domingo [...]. Tanto que por exemplo eu tirei férias e trabalhei, tirei licença e trabalhei, eu não bati ponto, mas eu vim no *Campus*, eu executei e eu abri processo [...]” (entrevista, trecho 2).

De modo semelhante, o TAE 9 relatou: “não consigo equilibrar, de modo saudável, a vida pessoal e profissional. É difícil demais, então assim, é todo dia você tá em casa pensando [...], aí tem docente que te liga, tem colega que te liga, e é assim, tá mais difícil é essa parte” (entrevista, trecho 2). Esses relatos evidenciam que a dificuldade de desconexão do trabalho é um fator significativo de desgaste emocional, interferindo na percepção de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e na QVT dos servidores.

Além da sobreposição entre tempo laboral e vida privada, os participantes destacaram como o trabalho permeia aspectos emocionais e subjetivos do trabalho no próprio cotidiano. Conforme expôs o TAE 7: “e a vida também não é só *Campus*, eu acho que as coisas que estão fora do ambiente de trabalho acabam influenciando também as nossas atitudes aqui [...]” (grupo focal, trecho 5). Essa percepção demonstra que o trabalho e a vida pessoal são dimensões inter-relacionadas, reforçando a compreensão de que a QVT envolve não apenas aspectos objetivos das condições laborais, mas também elementos subjetivos, emocionais e relacionais presentes na experiência cotidiana dos trabalhadores. Esses achados dialogam com Limongi-França (2022), que compreende a QVT como um fenômeno biopsicossocial influenciado pelas condições de trabalho, pelas relações interpessoais e pelo bem-estar físico, psicológico e social.

Apesar dessas fragilidades relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os participantes reconheceram iniciativas institucionais voltadas à promoção da saúde e do bem-estar, especialmente a implementação do programa *Wellhub/Gympass*³, percebido como um mecanismo de incentivo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os relatos evidenciam que a possibilidade de acesso facilitado à prática de atividades físicas contribui para minimizar os efeitos do desgaste cotidiano e favorecer hábitos de vida mais saudáveis. Nesse sentido, o TAE 11 relatou: “[...] a gente tenta equilibrar, agora com esse programa do G, consegui voltar a fazer atividade física, isso me ajudou a ir pra frente, a gente tenta equilibrar [...]” (entrevista, trecho 2), enquanto o TAE 10 afirmou:

³ *Wellhub* (antigo *Gympass*) é uma plataforma digital de bem-estar corporativo que disponibiliza acesso a atividades físicas, aplicativos de saúde, nutrição, terapia e outros recursos voltados à promoção da saúde e da qualidade de vida. No IFMG, a plataforma integra as ações institucionais de promoção da saúde, bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.

“hoje, tem aquele *Wellhub/Gympass*, que você pode ter desconto nas academias, eu acho que é uma iniciativa legal” (entrevista, trecho 3).

No grupo focal, os participantes também associaram o programa a uma política institucional de bem-estar, ressaltando os seus efeitos positivos para a qualidade de vida dos servidores. O TAE 8 expressou: “agora a questão do *Gympass* achei muito bem implantada” (grupo focal, trecho 11), ao passo que o TAE 11 comunicou que “essa eu achei uma boa política” (grupo focal, trecho 12). Paralelamente, o TAE 9 externalizou que “essa é uma política de bem-estar, não é remuneratória, a remuneração é excelente, mas a gente se acostuma muito rápido” (grupo focal, trecho 13). Esses depoimentos demonstram que ações voltadas à promoção da saúde física e mental podem contribuir para o equilíbrio entre as exigências laborais e a vida pessoal, favorecendo a QVT dos TAEs.

Diante disso, os resultados revelam que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é uma dimensão central para a percepção de QVT dos TAEs. Embora o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) - Teletrabalho seja percebido como um importante avanço institucional, especialmente pela flexibilização da rotina, redução do deslocamento e maior autonomia na organização do tempo e iniciativas como o *Wellhub/Gympass* sejam reconhecidas como ações institucionais voltadas à promoção da saúde e do bem-estar, também emergiram desafios relacionados ao distanciamento das relações socioprofissionais, à intensificação das demandas laborais, à sobrecarga de atividades e à dificuldade de desconexão do trabalho fora do expediente. Esses elementos evidenciam que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ultrapassa a organização formal da jornada de trabalho, envolvendo também aspectos emocionais, subjetivos e relacionais que influenciam o bem-estar, a saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores, em consonância com Walton (1973), ao destacar a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

5.1.8 Relevância social da vida no trabalho

A categoria “relevância social da vida no trabalho”, proposta por Walton (1973), refere-se à percepção que o trabalhador tem acerca da importância social de suas atividades e da contribuição institucional do trabalho desenvolvido para a sociedade. O citado autor salienta que a Qualidade de Vida no Trabalho também está associada ao sentimento de utilidade social, ao reconhecimento da função desempenhada e à percepção de que o trabalho realizado tem significado e impacto coletivo.

De acordo com Limongi-França (2022) e Ferreira (2012), o reconhecimento social e a percepção de utilidade do trabalho desempenham papel central na construção da identidade profissional, do sentimento de pertencimento e da QVT, uma vez que o trabalho envolve não apenas dimensões produtivas, mas também aspectos humanos, subjetivos e relacionais. Sendo assim, trabalhadores que reconhecem sentido social em suas atividades tendem a apresentar maior

envolvimento, satisfação e identificação com o trabalho realizado.

Os relatos dos participantes evidenciaram que muitos TAEs atribuem forte significado social ao trabalho desenvolvido no IFMG, especialmente por compreenderem sua atuação como elemento essencial para o funcionamento institucional e para o atendimento à comunidade acadêmica. Acerca disso, o TAE 2 disse que “[...] trabalhar no IFMG tem um significado muito grande, porque é uma instituição pública de ensino, que impacta diretamente a vida das pessoas” (entrevista, trecho 1). Em consonância com essa percepção, o TAE 13 afirmou: “acho que a gente tem tipo uma missão como servidor, como educador, a gente tá na área de educação de tentar fazer a escola funcionar [...]” (entrevista, trecho 1). Na mesma direção, o TAE 14 destacou: “eu entendo que hoje o meu trabalho é focado na permanência e no êxito do estudante [...]” (entrevista, trecho 1). Essas falas permitem a inferência de que os participantes reconhecem a relevância social em suas atividades e compreendem o trabalho para além de uma dimensão meramente técnica ou administrativa, relacionando-o à contribuição social, ao compromisso institucional e ao desenvolvimento humano. Os achados dialogam com Dejours (2022), para quem a percepção da utilidade social e o reconhecimento do trabalho favorecem a construção da identidade profissional e a vivência de prazer no trabalho.

Além disso, alguns participantes compartilharam sentimento de satisfação associado à contribuição institucional e ao resultado das atividades realizadas no cotidiano do IFMG - *Campus Ouro Branco*. O TAE 12 afirmou: “eu vejo que o que eu faço tem importância para o funcionamento do *Campus* [...]” (entrevista, trecho 1), enquanto o TAE 10 enfatizou: “eu acho que meu trabalho cumpre a função social de levar acessibilidade para as pessoas [...]” (entrevista, trecho 1). Esses relatos indicam que a percepção de utilidade social e de contribuição para o funcionamento institucional favorece o sentimento de pertencimento e de valorização profissional.

Contudo, os resultados também revelaram fragilidades relacionadas ao reconhecimento da função desempenhada e à visibilidade do trabalho realizado pelos TAEs. Em diversos relatos, os participantes demonstraram percepções de invisibilidade profissional e de baixa valorização social das atividades técnico-administrativas no contexto institucional. O TAE 13 salientou que “[...] talvez o IFMG não saiba que a gente se sente desprestigiado nas coisas públicas do IF, a gente é sempre deixado de lado [...]” (entrevista, trecho 4). Em consonância, o TAE 4 apontou que “[...] para uma instituição de ensino andar, não tem como funcionar se só tiver professor, existe esse bastidor, que muitas vezes não é enxergado” (grupo focal, trecho 3). Analogamente, o TAE 9 relatou que “os TAEs colocam a escola para funcionar e isso não é muito falado, a gente fica como cidadão de segunda ordem” (entrevista, trecho 4). Esses fragmentos sugerem que, embora os servidores reconheçam relevância social em suas atividades, persistem entraves relacionados ao reconhecimento institucional e à valorização simbólica do trabalho dos TAEs.

Apesar dessas percepções relacionadas à invisibilidade e ao reconhecimento restrito do trabalho dos TAEs, os participantes identificaram fontes alternativas de valorização e de realização profissional, sobretudo associadas ao reconhecimento dos estudantes, ao sentido social do trabalho desenvolvido e à satisfação pessoal decorrente do cumprimento das atividades. Para alguns servidores, o retorno positivo dos alunos constitui importante elemento de valorização profissional. Nesse sentido, o TAE 4 enunciou: “para mim é o reconhecimento dos alunos que me faz sentir realizado no trabalho” (grupo focal, trecho 1). Já o TAE 5 destacou: “a gente que tá no ensino tem esse reconhecimento dos alunos [...]” (grupo focal, trecho 2).

Além do reconhecimento externo, os relatos expõem que parte dos participantes associa sua realização profissional à percepção subjetiva de dever cumprido e ao efeito positivo gerado pelas atividades desempenhadas. O TAE 10 relatou: “o meu reconhecimento não tem a ver com os alunos, e nem com os professores, é meu mesmo, pessoal. De ter conseguido fazer o que eu precisava fazer. Eu fico satisfeito, porque eu consegui fazer tudo que eu tinha que fazer” (grupo focal, trecho 3). Na mesma perspectiva, o TAE 2 afirmou: “o que me faz sentir bem e valorizada é ver o resultado, finalizar uma atividade. Saber que essa atividade gerou um impacto em determinada situação [...]” (grupo focal, trecho 6).

Por sua vez, o TAE 7 comentou: “[...] eu olho para trás do meu serviço e eu fiz o melhor que eu conseguia, eu entreguei as coisas no tempo devido. Eu acho que eu me sinto realizado porque eu fiz o que eu tinha que fazer. Agora se ninguém percebeu, ninguém viu, eu me faço ver quando é possível [...]” (grupo focal, trecho 7). Em conjunto, os relatos permitem concluir que, diante das limitações relacionadas ao reconhecimento institucional, os TAEs constroem formas de valorização profissional ancoradas no sentido atribuído ao trabalho, na relevância social das atividades desenvolvidas e na percepção pessoal de contribuição e realização. Esses resultados dialogam com Walton (1973), ao evidenciar a relevância social do trabalho como uma dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho.

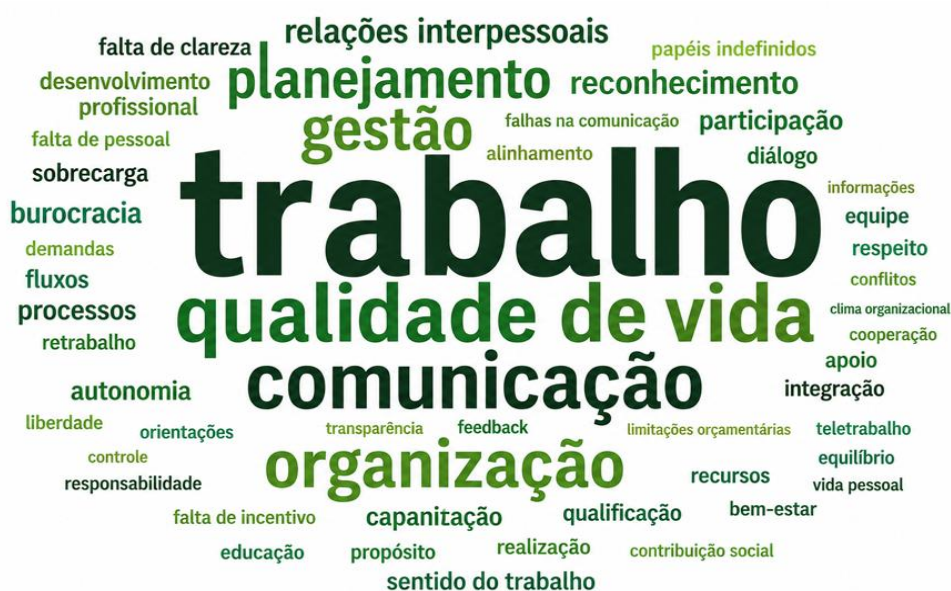
As observações *in loco* reforçam essas percepções, já que nelas foi possível identificar a relevância das atividades dos TAEs para a organização das rotinas institucionais, o atendimento aos estudantes e o funcionamento das demandas administrativas e pedagógicas do *Campus*. Os registros mostram que setores mais diretamente vinculados ao acolhimento estudantil, à permanência acadêmica e às ações de inclusão social tendem a fortalecer, entre os servidores, a percepção do sentido social do trabalho, aspecto frequentemente relacionado à motivação profissional e ao bem-estar laboral. Os achados convergem com Ferreira (2012), que destaca o reconhecimento e o significado atribuído ao trabalho como elementos relevantes para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, encontram respaldo em Saviani (2007), ao compreender a educação como

prática social comprometida com a formação humana, de modo que as atividades desenvolvidas pelos TAEs contribuem para a efetivação da função social da instituição e para o desenvolvimento integral dos estudantes.

5.1.9 Síntese dos resultados da pesquisa

A Figura 8 apresenta a nuvem de palavras elaborada a partir das entrevistas realizadas com os servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG – *Campus* Ouro Branco. Esse recurso visual possibilita identificar os termos mais recorrentes nos discursos dos participantes, contribuindo para a compreensão dos temas centrais associados à percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 8: Percepção da QVT pelos TAE's



Fonte: Dados da pesquisa com base nas Entrevistas Semiestruturadas

Observa-se a predominância de termos como trabalho, qualidade de vida, comunicação, gestão, organização e planejamento, evidenciando que a percepção dos participantes acerca da QVT está relacionada às condições de organização do trabalho, à comunicação institucional, às práticas de gestão e às relações estabelecidas no ambiente laboral. Também se destacam palavras relacionadas ao desenvolvimento profissional, à participação, ao reconhecimento, à autonomia e às relações interpessoais, aspectos que emergiram de forma recorrente ao longo das entrevistas. Esses achados dialogam com Limongi-França (2022), que compreende a QVT como um fenômeno biopsicossocial influenciado por fatores organizacionais, humanos e relacionais.

A Figura 9 apresenta a nuvem de palavras construída a partir das discussões realizadas no grupo focal. Diferentemente das entrevistas individuais, essa representação evidencia temas que

emergiram da interação coletiva entre os participantes, permitindo identificar consensos, divergências e preocupações compartilhadas acerca da Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 9: Consensos, divergências e preocupações da QVT pelos TAEs:



Fonte: Dados da pesquisa com base no grupo focal

Na nuvem de palavras do grupo focal, destacam-se termos como trabalho, gestão, comunicação, TAE, capacitação, teletrabalho, valorização e liderança, evidenciando a centralidade das discussões relacionadas ao reconhecimento profissional, à comunicação institucional, às relações de trabalho e às políticas voltadas ao desenvolvimento dos servidores. Também se sobressaem palavras associadas à cordialidade, empatia, cooperação, transparência, participação, bem-estar e relações interpessoais, indicando a relevância atribuída pelos participantes aos aspectos relacionais e à construção de um ambiente organizacional mais colaborativo e participativo. Esses achados dialogam com Ferreira (2012), ao evidenciar que a organização do trabalho, as relações socioprofissionais e as práticas de gestão influenciam diretamente a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

A partir dessas evidências, buscou-se integrar e organizar os resultados obtidos nas diferentes etapas da pesquisa, permitindo uma visão abrangente dos aspectos que influenciam a QVT dos servidores. Nesse sentido, o Quadro 11 apresenta uma síntese dos principais achados à luz das dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho propostas por Walton (1973), evidenciando, de forma sistematizada, os aspectos positivos e os aspectos críticos identificados pelos participantes em relação às suas experiências de trabalho no IFMG – *Campus* Ouro Branco.

Quadro 11 – Síntese dos resultados da pesquisa segundo as dimensões de Walton (1973)

Dimensão	Aspectos Positivos	Aspectos Críticos
Compensação justa e adequada	Estabilidade e segurança do cargo público	Defasagem salarial e limitação da progressão
Condições de trabalho	Infraestrutura adequada na maioria dos setores/seções	Sobrecarga de trabalho e interrupções frequentes
Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia e possibilidade de participação	Subutilização de competências e talentos
Oportunidade de crescimento e segurança	Incentivo à qualificação e afastamentos para ações de desenvolvimento	Teto de carreira e limitações de crescimento
Integração social na organização	Relações colaborativas e respeito interpessoal	Fragilidades na comunicação institucional
Constitucionalismo	Avanços relacionados ao PGD - Teletrabalho	Percepção de assimetrias entre categorias e baixa participação nas decisões
Trabalho e espaço total de vida	Flexibilidade proporcionada pelo PGD -Teletrabalho	Dificuldade de desconexão e intensificação do trabalho
Relevância social da vida no trabalho	Orgulho de contribuir para a educação pública e reconhecimento dos estudantes	Percepção de invisibilidade do trabalho dos TAEs

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme sintetizado no Quadro 11, os resultados evidenciam que a percepção da QVT pelos TAEs é constituída pela coexistência de aspectos positivos e críticos nas diferentes dimensões analisadas. Essa síntese demonstra que a QVT resulta da articulação entre condições objetivas de trabalho, relações socioprofissionais, práticas de gestão e possibilidades de reconhecimento e desenvolvimento profissional. A análise desses achados permitiu identificar necessidades que subsidiaram a definição dos conteúdos e recursos do E-book Interativo, estabelecendo uma relação direta entre o Produto Educacional e as demandas identificadas na pesquisa.

6 PRODUTO EDUCACIONAL

O desenvolvimento do Produto Educacional constitui uma etapa fundamental desta pesquisa, uma vez que materializa, em uma proposta de intervenção aplicada, os conhecimentos produzidos a partir da investigação acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação IFMG – *Campus* Ouro Branco. Em consonância com os pressupostos dos Mestrados Profissionais, o produto educacional busca articular pesquisa, prática profissional e intervenção social, transformando os resultados obtidos em uma ação concreta voltada à melhoria da realidade investigada.

Como resultado aplicado desta pesquisa, foi desenvolvido o E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho para os Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG (Apêndice G). O material tem como objetivo oferecer informações, orientações práticas e recomendações voltadas à promoção da saúde, do bem-estar, da satisfação profissional e da valorização dos servidores no ambiente de trabalho. Além de sistematizar os conhecimentos produzidos ao longo da pesquisa, o e-book pretende constituir-se como um instrumento de apoio às ações institucionais relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, participativos e humanizados.

No contexto dos programas de pós-graduação profissionais, os produtos educacionais assumem papel relevante ao possibilitarem a aplicação dos conhecimentos produzidos em situações concretas. Segundo Rizzatti *et al.* (2020), os produtos educacionais não devem ser compreendidos como materiais estáticos ou acabados, mas como recursos dinâmicos, passíveis de adaptação e ressignificação pelos sujeitos e contextos em que são utilizados. Nessa perspectiva, constituem instrumentos capazes de promover aprendizagem, reflexão e transformação das práticas institucionais. De modo complementar, Leite (2018) destaca que os produtos educacionais elaborados nos programas profissionais devem apresentar aplicabilidade, relevância social e potencial de utilização em contextos reais, respondendo às demandas identificadas durante o processo investigativo.

A construção do produto fundamentou-se nos três eixos propostos por Kaplún (2003): conceitual, pedagógico e comunicacional. O eixo conceitual orientou a seleção e organização dos conteúdos a partir dos referenciais teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho, da Educação Profissional e Tecnológica e das políticas institucionais relacionadas à gestão de pessoas e ao desenvolvimento dos servidores. O eixo pedagógico direcionou a elaboração de conteúdos capazes de estimular a reflexão crítica e a ampliação dos conhecimentos sobre saúde, bem-estar e relações de trabalho. Já o eixo comunicacional orientou a adoção de uma linguagem acessível, objetiva e dialógica, adequada ao público-alvo, bem como a utilização de recursos visuais que favoreçam a

leitura e a interação com o material.

Conforme destaca Freitas (2021), a elaboração de um produto educacional envolve não apenas sua dimensão material, mas também a organização didática dos conteúdos, a coerência interna da proposta e sua articulação com o contexto em que será utilizado. Nesse sentido, buscou-se estruturar o e-book de forma integrada, reunindo fundamentos teóricos, orientações práticas, informações institucionais e estratégias de promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, possibilitando sua utilização tanto para consulta individual quanto para apoio às ações institucionais.

A concepção do produto também está alinhada ao entendimento de Mendonça *et al.* (2022), segundo os quais os produtos educacionais devem emergir das necessidades identificadas no campo investigado e constituir respostas concretas aos problemas pesquisados. Dessa forma, o E-book Interativo foi elaborado a partir das percepções, experiências e demandas apresentadas pelos participantes da pesquisa, especialmente aquelas relacionadas às condições de trabalho, ao reconhecimento profissional, ao desenvolvimento na carreira, à saúde, ao bem-estar e ao equilíbrio entre vida pessoal e laboral.

Por fim, o produto educacional encontra-se alinhado à Linha de Pesquisa 2 – Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica – e ao Macroprojeto 6 do ProfEPT, ao propor uma intervenção voltada à valorização dos sujeitos que atuam nas instituições de Educação Profissional e Tecnológica. Assim, o E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho busca contribuir para a disseminação dos conhecimentos produzidos pela pesquisa e para o fortalecimento de práticas institucionais comprometidas com a promoção da saúde, da qualidade de vida e do desenvolvimento humano dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

6.1 Processo de Construção e Caracterização do Produto Educacional

A construção do E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho para os Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG ocorreu de forma articulada aos resultados obtidos na pesquisa e às demandas identificadas junto aos participantes. As entrevistas semiestruturadas, o grupo focal e a observação *in loco* possibilitaram compreender aspectos relacionados às percepções dos servidores sobre as condições de trabalho, as relações interpessoais, o desenvolvimento profissional, o reconhecimento institucional, a comunicação, a organização do trabalho, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e as políticas voltadas à promoção da QVT. Essa articulação entre investigação e desenvolvimento do Produto Educacional aproxima-se da perspectiva de Mendonça *et al.* (2022), ao situar a elaboração desses produtos em diálogo com problemas e demandas provenientes da prática e do contexto investigado.

Buscando favorecer uma aprendizagem ativa e acessível, o produto foi estruturado em formato

digital interativo, reunindo textos, infográficos, QR Codes, hiperlinks, vídeos, sugestões de leitura, propostas de reflexão, checklist para gestores e orientações práticas relacionadas à comunicação institucional, ao reconhecimento profissional, às relações socioprofissionais, à organização do trabalho, à saúde física e mental, ao autocuidado e ao desenvolvimento humano.

A Figura 10 sintetiza o processo de construção do Produto Educacional, evidenciando a articulação entre o problema de pesquisa, a produção e a análise dos dados, a identificação das necessidades dos participantes e a definição dos conteúdos e recursos didáticos que deram origem ao E-book Interativo. Essa organização assegurou que o produto fosse fundamentado nas evidências produzidas pela pesquisa e alinhado às necessidades identificadas no contexto investigado.

Figura 10: Processo de construção do Produto Educacional



Fonte: Elaborado pela autora com recursos visuais gerados com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

A partir desse processo de construção, o E-book Interativo foi organizado em seções temáticas que integram fundamentos teóricos, práticas institucionais e recursos didáticos interativos, buscando favorecer a compreensão e a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG.

a. Estrutura e Organização do E-book Interativo

O E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho foi organizado seguindo uma sequência que parte da contextualização da temática, apresenta os fundamentos da Qualidade de Vida no Trabalho e sua relação com a Educação Profissional e Tecnológica, aborda práticas institucionais voltadas à valorização dos servidores. Posteriormente, reúne orientações relacionadas ao desenvolvimento humano, às relações socioprofissionais, à organização do trabalho e à promoção da saúde física e mental e ao autocuidado. Ao final, o E-book apresenta propostas de ação, indicações de vídeos para aprofundamento dos conteúdos e uma reflexão sobre o compromisso coletivo com a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Cada seção foi elaborada para atender a objetivos específicos, articulando fundamentação teórica, informações institucionais, práticas voltadas ao desenvolvimento profissional e recursos que favorecem a reflexão e a aplicação dos conteúdos no cotidiano de trabalho. O Quadro 12 apresenta a estrutura do E-book Interativo e os objetivos correspondentes a cada seção.

Quadro 12 – Estrutura do E-book Interativo

Seção	Objetivo
Apresentação	Contextualizar o produto educacional e orientar sua utilização.
Qualidade de Vida no Trabalho	Apresentar os conceitos e fundamentos da QVT no serviço público e no IFMG.
Educação Profissional e Tecnológica	Relacionar a QVT aos princípios da EPT e à formação humana integral.
Boas Práticas Institucionais	Reunir orientações sobre comunicação institucional, valorização profissional, desenvolvimento humano, relações socioprofissionais, organização do trabalho, saúde física e mental.
Autocuidado	Incentivar práticas de promoção da saúde e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
Proposta de Ação	Estimular iniciativas voltadas à promoção da QVT no contexto institucional.
Cine QVT	Apresentar filmes e materiais audiovisuais para aprofundamento e reflexão.
Reflexão Final	Reforçar o compromisso individual e coletivo com a promoção da QVT.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme apresentado no Quadro 12, a organização do E-book foi planejada de forma integrada, buscando articular conhecimento, reflexão e possibilidades de aplicação no contexto institucional. Além da organização temática, o material incorpora diferentes recursos didático-pedagógicos, como infográficos, QR Codes, hiperlinks, vídeos, sugestões de leitura, propostas de reflexão e checklists para servidores e gestores, tornando a experiência de aprendizagem mais dinâmica, interativa e acessível. Os checklists, em especial, possibilitam processos de autoavaliação e reflexão sobre aspectos relacionados à comunicação, organização do trabalho, ergonomia, saúde mental, relações interpessoais, teletrabalho e QVT.

Figura 11: Recursos didático-pedagógicos do E-book Interativo



Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

A Figura 11 sintetiza os principais recursos didático-pedagógicos incorporados ao E-book Interativo. A integração desses recursos favorece a autonomia dos usuários, estimula a reflexão crítica e amplia as possibilidades de aplicação prática dos conhecimentos no contexto institucional. Essa organização dialoga com Kaplún (2003), ao compreender o material educativo a partir da articulação entre os eixos conceitual, pedagógico e comunicacional, considerando não apenas os conteúdos apresentados, mas também os processos de aprendizagem e as formas de interlocução com seus destinatários.

Além dos recursos disponibilizados no E-book Interativo, a proposta educacional foi ampliada com o desenvolvimento de um material complementar, um cartaz informativo intitulado Gestão de Pessoas Informa (Apêndice H). A elaboração desse material surgiu como resposta a uma demanda de

comunicação institucional identificada nos resultados da pesquisa. A criação do cartaz como estratégia complementar dialoga com Kunsch (2003), ao evidenciar a importância da comunicação integrada nas organizações e da utilização planejada de diferentes instrumentos para favorecer a circulação das informações junto aos públicos institucionais.

O cartaz foi pensado com o objetivo de fortalecer a divulgação de ações institucionais relacionadas ao desenvolvimento profissional e à Qualidade de Vida no Trabalho. De forma objetiva e visual, reúne informações sobre editais de ações de desenvolvimento, como programas de pós-graduação *stricto sensu* e capacitações de curta duração, além de outras iniciativas institucionais. Sua utilização em murais, canais digitais e demais meios de comunicação interna amplia a divulgação dessas oportunidades entre os servidores, complementando o E-book Interativo e fortalecendo as estratégias de comunicação institucional.

Figura 12 – Cartaz "Gestão de Pessoas Informa" (Subproduto do E-book Interativo)



Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

b. Identidade Visual

A identidade visual do E-book Interativo sobre Qualidade de Vida no Trabalho foi concebida como parte de sua proposta pedagógica, buscando integrar conteúdo, linguagem visual e experiência do usuário. Dessa forma, as escolhas gráficas não se restringiram à dimensão estética, mas tiveram como finalidade favorecer a compreensão, a acessibilidade e a atratividade dos conteúdos destinados aos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

A construção visual do material considerou também seu público-alvo, pois, na perspectiva de Kaplún (2003), conhecer os sujeitos aos quais o material educativo se dirige contribui para a definição de estratégias comunicacionais que favoreçam a aproximação e a interação com o conteúdo. A composição visual adotou predominantemente tonalidades de verde, em aproximação com a identidade institucional do IFMG, associadas a cores neutras e elementos inspirados na natureza. Folhagens, ramos e outros elementos gráficos foram utilizados para remeter simbolicamente ao cuidado, crescimento, equilíbrio, renovação e bem-estar, conceitos relacionados à QVT.

As ilustrações, por sua vez, foram desenvolvidas em estilo digital, com representações de situações e ambientes do cotidiano institucional, buscando favorecer a identificação dos usuários sem vinculação a pessoas ou setores específicos. Para a elaboração das ilustrações, foi utilizada a plataforma ChatGPT, como ferramenta de Inteligência Artificial (IA) generativa, capaz de produzir conteúdos visuais a partir de comandos textuais elaborados pela autora. As imagens geradas foram posteriormente selecionadas, editadas e/ou adaptadas durante o processo de composição gráfica do Produto Educacional. O E-book foi estruturado em ambiente digital por meio da plataforma Canva⁴, com incorporação de elementos interativos desenvolvidos no Genially.⁵

Como parte dessa proposta, adotou-se uma linguagem visual padronizada para ícones, diagramas, fluxogramas, mandalas, infográficos e checklists, contribuindo para a unidade gráfica e para a organização das informações. Os conteúdos foram estruturados em blocos temáticos, com textos objetivos e recursos visuais que possibilitam uma navegação mais dinâmica e uma leitura não linear, favorecendo a autonomia do usuário na consulta ao material. A integração entre linguagem acessível, recursos gráficos e elementos interativos busca estimular a participação do usuário, a reflexão crítica e a aplicação dos conhecimentos ao cotidiano institucional. Assim, a identidade visual assume uma função pedagógica, comunicacional e formativa, articulando estética e funcionalidade aos objetivos do Produto Educacional.

⁴ Canva: plataforma digital de design gráfico que permite a criação e edição de materiais visuais, apresentações, documentos e conteúdos digitais por meio de recursos e modelos personalizáveis.

⁵ Genially: plataforma digital para criação de conteúdos visuais e interativos, possibilitando a incorporação de recursos como animações, links, botões, apresentações e outros elementos de interação.

c. Aplicabilidade do Produto Educacional

O E-book Interativo foi desenvolvido para utilização pelos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG, podendo também ser utilizado por gestores, equipes de gestão de pessoas e demais interessados na temática da Qualidade de Vida no Trabalho. Sua aplicação poderá ocorrer em ações de acolhimento institucional e iniciativas voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional. Além disso, o material poderá subsidiar reflexões individuais sobre práticas de autocuidado e saúde ocupacional. Essa perspectiva dialoga com Freitas (2021), ao compreender o Produto Educacional para além do artefato produzido, considerando sua relação com os sujeitos, com o contexto e com as possibilidades de utilização na prática.

Por estar estruturado em formato interativo, o E-book possibilita acesso remoto por diferentes dispositivos, favorecendo sua ampla disseminação, utilização autônoma e atualização contínua. Essa característica amplia sua aplicabilidade e facilita sua adaptação e replicação em outros *campi* do IFMG, em instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e em outras organizações públicas interessadas na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Assim, o E-book Interativo e seu material complementar configuram-se como recursos educacionais de caráter prático, acessível e aplicável, contribuindo para a disseminação de conhecimentos sobre QVT, o fortalecimento das políticas institucionais de valorização dos servidores e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, participativos e humanizados. Nesse sentido, a proposta do Produto Educacional aproxima-se da perspectiva de Fernandes (1996), ao considerar a QVT como uma abordagem que busca promover melhorias no contexto de trabalho, considerando as necessidades dos trabalhadores e aspectos que interferem em seu bem-estar e satisfação profissional.

6.2 Avaliação do Produto Educacional

Após a conclusão do Produto Educacional, realizou-se a etapa de validação junto a servidores e gestores do IFMG, considerados potenciais usuários do material, com o objetivo de avaliar a pertinência, a clareza, a aplicabilidade e o potencial formativo. A avaliação foi realizada por meio de formulário eletrônico elaborado na plataforma Google Forms (Apêndice F), disponibilizado aos participantes juntamente com o acesso ao E-book Interativo. Essa etapa encontra respaldo em Leite (2018), que destaca a importância da avaliação dos materiais educativos por seus potenciais usuários, considerando diferentes dimensões relacionadas à sua organização, ao conteúdo, à linguagem e às possibilidades de utilização.

O instrumento de avaliação foi composto por questões fechadas e abertas. Nas questões fechadas, utilizou-se a escala do tipo Likert, desenvolvida originalmente por Likert (1932), com

opções de resposta organizadas em níveis de concordância, permitindo aos participantes expressarem seu grau de concordância em relação às afirmativas apresentadas sobre o Produto Educacional. As respostas obtidas por meio dessa escala foram sistematizadas por frequências e percentuais, com finalidade descritiva e complementar à abordagem qualitativa da pesquisa. As questões abertas, por sua vez, possibilitaram aos participantes registrar percepções, pontos fortes, aspectos passíveis de aperfeiçoamento e sugestões para o aprimoramento do material.

Ao final do período de coleta, foram registradas 30 respostas ao instrumento de avaliação. Participaram da validação servidores Técnico-Administrativos em Educação e gestores do IFMG *Campus* Ouro Branco, bem como TAEs e gestores vinculados à área de Gestão com Pessoas da PROGEP e de diferentes *campi* do IFMG. A participação de servidores com diferentes atuações institucionais possibilitou reunir percepções diversificadas acerca do Produto Educacional.

6.2.1 Avaliação do Conteúdo e da Estrutura

A avaliação do conteúdo e da estrutura do E-book evidenciou elevado grau de concordância entre os 30 participantes. Quanto à clareza e à compreensão do objetivo do material, 100% dos avaliadores assinalaram “Concordo totalmente”. Em relação à relevância do conteúdo para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs, 90% concordaram totalmente e 10% concordaram parcialmente.

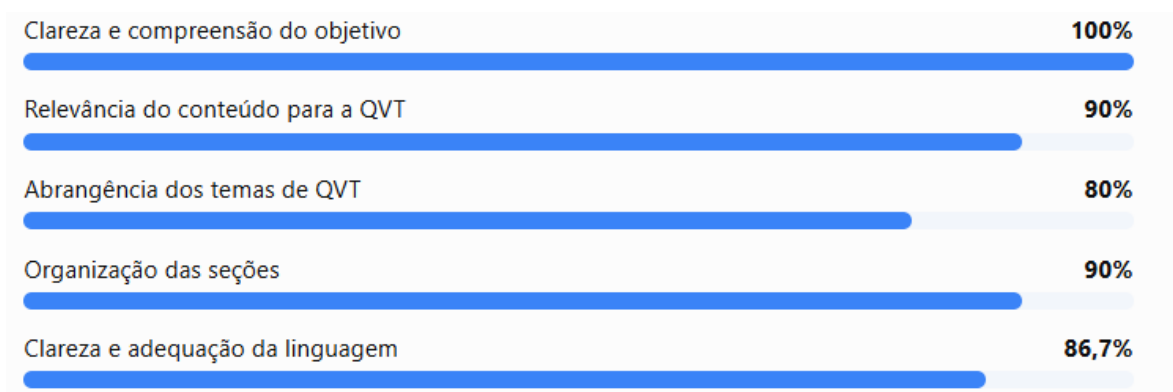
No que se refere à abrangência dos temas relacionados à QVT no contexto institucional, 80% dos participantes concordaram totalmente e 20% concordaram parcialmente. A organização das seções, por sua vez, obteve 90% de concordância total, 6,7% de concordância parcial e 3,3% de discordância parcial. Quanto à linguagem utilizada, 86,7% dos participantes concordaram totalmente que ela é clara, objetiva e adequada ao público-alvo, enquanto 13,3% concordaram parcialmente.

Os resultados indicam que o E-book apresenta uma estrutura compreensível e coerente com sua finalidade educativa. Nesse sentido, Kaplún (2003) destaca que a construção de materiais educativos envolve a articulação entre os eixos conceitual, pedagógico e comunicacional, de modo que o conteúdo, sua organização e a forma de comunicação favoreçam a compreensão e a apropriação do conhecimento pelos sujeitos. Sob essa perspectiva, a concentração das respostas nos níveis mais elevados da escala reforça a avaliação positiva do conteúdo, da organização e da linguagem adotada no E-book.

Ao mesmo tempo, as respostas abertas apontaram possibilidades pontuais de aprimoramento, especialmente relacionadas à síntese de alguns textos, à redução de citações, à ampliação da acessibilidade digital e a aspectos pontuais da apresentação visual, como cores, espaçamento e organização dos recursos interativos, principalmente os QR Codes. Essas contribuições evidenciam

o caráter processual da avaliação do Produto Educacional, permitindo que as percepções dos participantes subsidiem seu aperfeiçoamento. A Figura 13 apresenta os percentuais de concordância total nas dimensões, permitindo visualizar os aspectos que obtiveram maior nível de concordância entre os participantes.

Figura 13 – Percentual de concordância total na avaliação do Produto Educacional



Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da avaliação do Produto Educacional.

Conforme apresentado na Figura 13, todos os itens avaliados alcançaram percentuais de concordância total iguais ou superiores a 80%, com destaque para a clareza e compreensão do objetivo e para a capacidade do material de favorecer a reflexão sobre saúde, bem-estar e condições de trabalho, que alcançaram concordância total entre os participantes. De forma geral, os resultados reforçam a percepção positiva do E-book nas diferentes dimensões analisadas.

6.2.2 Aplicabilidade e Contribuição para a QVT

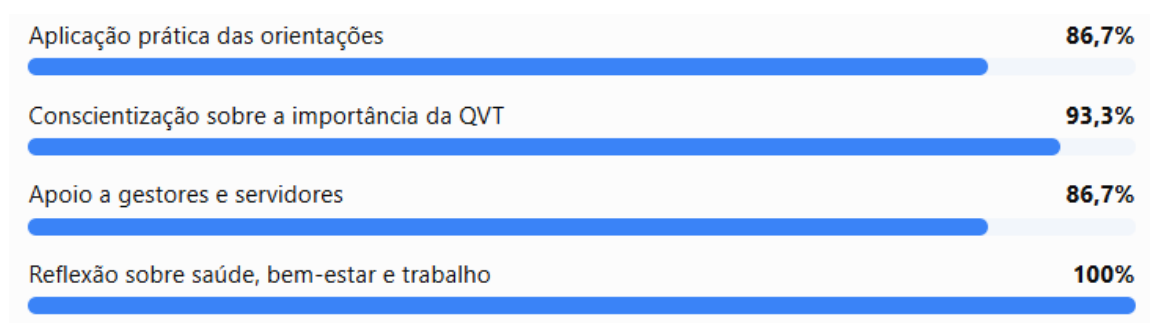
A aplicabilidade e a contribuição do Produto Educacional para a QVT também apresentaram avaliação expressivamente positiva. Em relação à possibilidade de aplicação prática das orientações apresentadas, 86,7% dos participantes concordaram totalmente e 13,3% concordaram parcialmente. Quanto à capacidade do material de contribuir para a conscientização sobre a importância da Qualidade de Vida no Trabalho, 93,3% concordaram totalmente e 6,7% concordaram parcialmente.

Sobre a possibilidade de o E-book auxiliar gestores e servidores na implementação de ações voltadas à QVT, 86,7% dos avaliadores concordaram totalmente e 13,3% concordaram parcialmente. Destaca-se, ainda, que 100% dos participantes concordaram totalmente que o conteúdo favorece a reflexão sobre saúde, bem-estar e condições de trabalho dos TAEs.

Esses resultados reforçam o caráter formativo, orientador e reflexivo do Produto Educacional. Nessa perspectiva, Leite (2018) destaca que os Produtos Educacionais desenvolvidos no âmbito dos programas profissionais devem apresentar aplicabilidade e relevância social, respondendo às

demandas identificadas no contexto investigado e apresentando possibilidades de utilização em situações reais. A avaliação sugere que o material ultrapassa a função de reunir informações, ao apresentar conteúdos e recursos capazes de estimular a reflexão e apoiar práticas relacionadas ao autocuidado, às relações socioprofissionais, à organização do trabalho, à valorização profissional e às ações institucionais de QVT. Com o objetivo de sintetizar visualmente esses resultados, a Figura 14 apresenta os percentuais de concordância total dos participantes quanto à aplicabilidade e à contribuição do Produto Educacional para a QVT, evidenciando a percepção positiva dos avaliadores nos diferentes aspectos analisados.

Figura 14 – Avaliação da aplicabilidade e contribuição do Produto Educacional para a QVT



Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da avaliação do Produto Educacional.

A Figura 14 permite observar a predominância de elevados níveis de concordância total em todos os aspectos avaliados, com destaque para a contribuição do E-book à reflexão sobre saúde, bem-estar e condições de trabalho. Esses resultados reforçam sua aplicabilidade e seu potencial como recurso de apoio às práticas e reflexões relacionadas à QVT.

6.2.3 Impacto e Replicabilidade

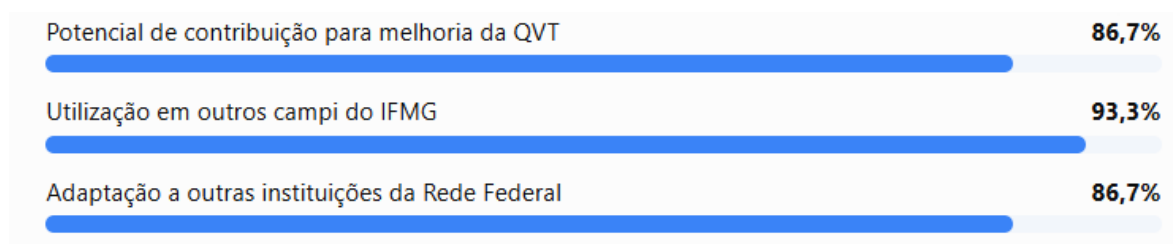
Quanto ao impacto e à replicabilidade, 86,7% dos participantes concordaram totalmente que o Produto Educacional apresenta potencial para contribuir com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores, enquanto 13,3% concordaram parcialmente. Em relação à possibilidade de utilização do E-book em outros *campi* do IFMG, 93,3% concordaram totalmente, 3,3% concordaram parcialmente e 3,3% assinalaram a opção “Nem concordo nem discordo”.

A possibilidade de adaptação e utilização do material em outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica também foi avaliada positivamente: 86,7% concordaram totalmente, 10% concordaram parcialmente e 3,3% não concordaram nem discordaram. Esses resultados evidenciam o potencial de replicabilidade do Produto Educacional, sobretudo por abordar

dimensões da QVT que podem estar presentes em diferentes contextos institucionais, sem desconsiderar a necessidade de adaptações às especificidades de cada realidade.

A percepção dos avaliadores dialoga com a proposta do E-book de constituir-se como recurso educacional passível de utilização e ressignificação em diferentes espaços da Educação Profissional e Tecnológica. Essa perspectiva encontra respaldo em Rizzatti *et al.* (2020) que caracterizam a replicabilidade como a possibilidade de utilização do Produto Educacional por terceiros, considerando inclusive mudanças no contexto de aplicação. Dessa forma, embora o E-book tenha sido desenvolvido a partir das demandas identificadas no IFMG – *Campus* Ouro Branco, os resultados da avaliação indicam possibilidades de sua utilização em outros *campi* e instituições da Rede Federal, desde que consideradas as especificidades de cada realidade institucional. Para favorecer a visualização dos resultados, a Figura 15 apresenta percentuais de concordância total relacionados ao impacto e à replicabilidade do Produto Educacional.

Figura 15 – Avaliação do impacto e da replicabilidade do Produto Educacional



Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da avaliação do Produto Educacional.

A representação gráfica dos resultados reforça a percepção positiva dos participantes quanto ao impacto e à replicabilidade do E-book, indicando possibilidades de utilização do material para além do contexto em que foi desenvolvido. Ao mesmo tempo, sua aplicação em outros contextos pressupõe a consideração das particularidades e necessidades de cada realidade institucional.

6.2.4 Avaliação Qualitativa

As questões abertas permitiram aprofundar a compreensão sobre a percepção dos participantes em relação ao Produto Educacional. Entre as palavras utilizadas para caracterizá-lo, destacaram-se termos associados à clareza, relevância, interatividade, humanização, objetividade, aplicabilidade, organização, reflexão, formação, valorização e transformação. As expressões utilizadas evidenciam que o material foi percebido não apenas como informativo, mas também como um recurso capaz de promover reflexão e orientar práticas relacionadas à QVT.

Entre os principais pontos fortes, os avaliadores ressaltaram a linguagem clara e acessível, a organização dos conteúdos, a comunicação visual, a interatividade, a relevância da temática, a aplicabilidade das orientações e a abordagem humanizada. Também foram valorizados os recursos complementares, como vídeos, filmes, textos, imagens e propostas de reflexão, bem como a possibilidade de o material apoiar servidores, gestores e ações institucionais. Essa percepção pode ser observada no relato de um dos avaliadores, que destacou como pontos fortes “[...] conteúdo prático, acessível e reflexivo. Recursos interativos que facilitam a aprendizagem valoriza o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho. Pode apoiar servidores, gestores e ações institucionais.” (Avaliador 21). Outro participante ressaltou que o E-book “[...] identifica problemas existentes e apresenta soluções.” (Avaliador 26).

Esses aspectos dialogam com Kaplún (2003), especialmente no que se refere ao eixo comunicacional dos materiais educativos, que envolve as formas de apresentação, linguagem e recursos utilizados para favorecer a interlocução entre o material e seus destinatários. As respostas também apresentaram oportunidades de aperfeiçoamento. Entre as sugestões recorrentes estão a síntese de alguns textos, a redução do número de citações; a ampliação dos recursos de acessibilidade digital, com possibilidades como áudio, audiodescrição e Libras; a atualização periódica das informações; a inclusão de mais exemplos e orientações práticas; ajustes pontuais relacionados à apresentação visual como espaçamento, organização dos QR Codes e utilização de mapas mentais e tópicos.

Essas contribuições reforçam a importância da participação do público-alvo no processo de avaliação e aprimoramento do Produto Educacional. Nessa perspectiva, Leite (2018) compreende a avaliação de materiais educativos como um processo que permite analisar diferentes dimensões do produto, considerando aspectos relacionados ao conteúdo, à linguagem, à organização, à estética e às possibilidades de utilização. Assim, as sugestões apresentadas pelos participantes constituem subsídios para o aperfeiçoamento do E-book, contribuindo para torná-lo mais acessível, compreensível e adequado às necessidades dos sujeitos aos quais se destina.

Também foi sugerida a organização das possibilidades de intervenção em três níveis: individual, coletivo e institucional, de modo a reforçar que a promoção da QVT constitui responsabilidade compartilhada e não deve ser atribuída exclusivamente ao servidor. Essa perspectiva aproxima-se da abordagem de Ferreira (2012), ao compreender a promoção da QVT a partir da participação dos trabalhadores e da atuação sobre aspectos relacionados às condições, à organização e às relações socioprofissionais de trabalho. Essa compreensão também está presente na contribuição de um dos participantes: “Sugiro trabalhar com três níveis: Individual (o que posso fazer?), coletivo

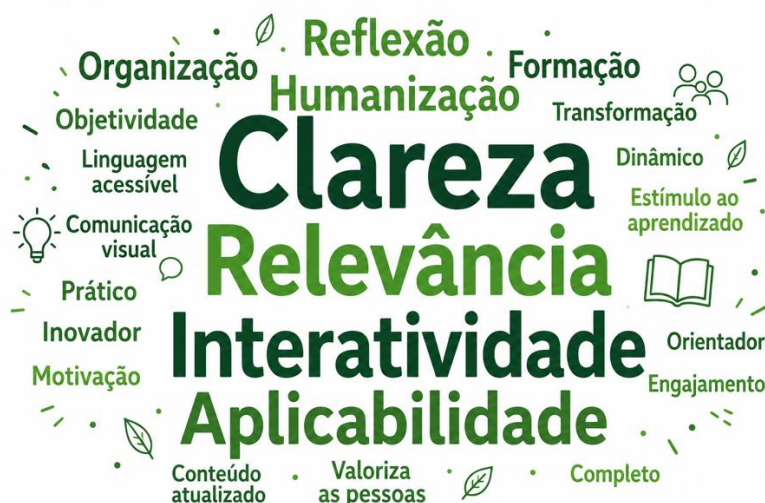
(o que podemos construir juntos?) e institucional (o que a instituição precisa modificar ou garantir?).” (Avaliador 7).

Outras sugestões destacaram a importância de fortalecer conteúdos direcionados às chefias e aos gestores, incluindo reflexões sobre liderança, melhoria dos fluxos e processos de trabalho e responsabilidades institucionais na promoção de ambientes laborais saudáveis. Nesse sentido, um dos participantes sugeriu “Talvez uma seção sobre a necessidade de gestores e chefias definirem melhor fluxos e critérios nos processos” (Avaliador 16). Em perspectiva complementar, outro participante apontou a necessidade de ampliar a aplicação prática das propostas, sugerindo “[...] palestras ou elaboração de documentos de modo que a direção se comprometesse com essa política” (Avaliador 26). Essas contribuições dialogam com Limongi-França (2004), ao compreender a QVT a partir de uma perspectiva integrada, na qual as práticas de gestão e as ações organizacionais assumem papel relevante na promoção do bem-estar e da qualidade das relações no trabalho.

A necessidade de ampliar os mecanismos de escuta dos servidores também esteve presente nas contribuições. Um dos avaliadores propôs “[...] criar um espaço de escuta e diálogo, permitindo que cada servidor pudesse expressar, de forma livre e acolhedora, o que sente, vivencia e pensa sobre seu ambiente de trabalho e sobre a realidade do seu Campus.” (Avaliador 20). Essa contribuição dialoga com Dejours (2002), ao reconhecer a importância das vivências dos trabalhadores e dos espaços de expressão e diálogo para a compreensão das relações estabelecidas no contexto laboral.

Foram mencionadas, ainda, possibilidades de ampliação futura do Produto Educacional, como a incorporação de novos recursos interativos, instrumentos de autoavaliação, ações já desenvolvidas pelo IFMG e o fortalecimento de mecanismos permanentes de escuta dos servidores. A partir das palavras utilizadas pelos participantes para caracterizar o Produto Educacional, elaborou-se uma nuvem de palavras com o objetivo de representar visualmente os termos que sintetizam suas percepções sobre o E-book Interativo. A Figura 16 reúne essas expressões, permitindo identificar os aspectos que se destacaram na avaliação qualitativa do material.

Figura 16 – Palavras utilizadas para caracterizar o Produto Educacional



Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).

A nuvem de palavras demonstra percepções associadas à clareza, relevância, interatividade, humanização, aplicabilidade, organização, reflexão e transformação, reforçando a avaliação positiva do Produto Educacional. Esses termos indicam que o E-book foi percebido para além de seu caráter informativo, destacando-se também por suas dimensões formativa, comunicacional e prática. Essa percepção dialoga com Freitas (2021), ao compreender o Produto Educacional como uma produção que não se limita ao artefato em si, mas envolve conteúdos, organização didática e adequação aos sujeitos e ao contexto ao qual se destina.

6.2.5 Avaliação Geral do Produto Educacional

A avaliação geral confirmou a elevada aceitação do Produto Educacional. Quando questionados se recomendariam a utilização do E-book para outros servidores e instituições, 93,3% dos participantes assinalaram “Concordo totalmente” e 6,7% “Concordo parcialmente”. Não foram registradas respostas de discordância ou neutralidade nesse item.

Considerando o Produto Educacional como um todo, 86,7% classificaram o E-book como “Excelente” e 13,3% como “Bom”. Não foram registradas avaliações nas categorias “Regular”, “Insatisfatório” ou “Muito insatisfatório”.

De forma geral, os resultados da avaliação, considerando os dados descritivos das questões fechadas e as percepções obtidas nas questões abertas, demonstram que o E-book Interativo foi reconhecido pelos avaliadores como um material claro, relevante, aplicável, interativo e com potencial formativo. Nessa perspectiva, Leite (2018) destaca a avaliação dos materiais educativos como uma etapa que possibilita analisar diferentes dimensões do produto e identificar aspectos que contribuam para sua adequação e aprimoramento. Assim, a avaliação positiva do E-book, associada

às contribuições apresentadas pelos participantes, evidencia tanto sua aceitação quanto possibilidades para seu contínuo aperfeiçoamento.

Nesse sentido, a etapa de avaliação não se restringiu à confirmação da pertinência do material, mas contribuiu para identificar possibilidades concretas de aprimoramento, fortalecendo sua aderência às necessidades dos servidores e às práticas institucionais relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. O Quadro 13 apresenta uma síntese dos principais resultados e contribuições decorrentes desse processo avaliativo.

Quadro 13 – Síntese da avaliação do Produto Educacional

Dimensão avaliada	Principais resultados
Conteúdo e estrutura	A avaliação evidenciou percepção positiva quanto à clareza dos objetivos, à relevância do conteúdo, à organização das seções e à adequação da linguagem ao público-alvo.
Aplicabilidade e contribuição para a QVT	Os participantes reconheceram possibilidades de aplicação prática e contribuição para reflexão sobre saúde, bem-estar e condições de trabalho. Potencial de utilização por servidores e gestores na promoção da QVT.
Impacto e utilização em outros contextos	Os participantes reconheceram o potencial de utilização do E-book em outros <i>campi</i> do IFMG, bem como sua possibilidade de adaptação a diferentes instituições da Rede Federal.
Avaliação qualitativa	Os participantes destacaram o caráter claro, relevante, interativo e humanizado do E-book e apresentaram sugestões relacionadas à acessibilidade digital, à síntese dos textos, à inclusão de exemplos práticos, à organização visual e ao fortalecimento das dimensões coletiva e institucional da QVT.
Avaliação geral	O Produto Educacional apresentou elevada aceitação, com predominância de avaliações como “Excelente” e ampla concordância quanto à sua recomendação a outros servidores e instituições.
Possibilidades de aprimoramento	Ampliação da acessibilidade digital, atualização periódica das informações, inclusão de exemplos práticos e fortalecimento das

Dimensão avaliada	Principais resultados
	abordagens coletiva e institucional da QVT, constituindo subsídios para futuras atualizações do Produto Educacional.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da avaliação do Produto Educacional.

Conforme sintetizado no Quadro 13, a avaliação do Produto Educacional demonstrou sua pertinência, aplicabilidade e potencial formativo, ao mesmo tempo em que possibilitou identificar aspectos para seu aprimoramento. Essa perspectiva dialoga com Rizzatti *et al.* (2020), ao compreenderem os Produtos Educacionais como produções que podem ser adaptadas e ressignificadas de acordo com os sujeitos e os contextos em que são utilizadas. Nesse sentido, as contribuições dos participantes reforçam que o E-book não se configura como um material acabado, mas como um recurso passível de atualização e adaptação às necessidades dos servidores e aos diferentes contextos institucionais. Dessa forma, o processo avaliativo contribuiu tanto para a validação da proposta quanto para o reconhecimento de possibilidades de continuidade e aperfeiçoamento do Produto Educacional.

7 REFLEXÕES FINAIS: CONSTATAÇÕES E PERSPECTIVAS PARA A QVT DOS TAEs

A presente pesquisa teve como propósito compreender a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG – *Campus* Ouro Branco e suas interfaces com as políticas institucionais de promoção do desenvolvimento profissional e da satisfação no ambiente laboral. Para atender a esse objetivo, desenvolveu-se uma pesquisa de abordagem qualitativa, fundamentada em Bogdan e Biklen (2003), de natureza aplicada, conforme Gil (2002), de caráter descritivo, segundo Lakatos e Marconi (2003), e orientada pelos pressupostos da pesquisa participante, conforme Barbier (2007). A produção dos dados ocorreu mediante a articulação de diferentes estratégias, incluindo entrevistas semiestruturadas, com base em Triviños (1987), grupo focal, conforme Gatti (2005), e observação *in loco*, à luz de Minayo (2001). Para o tratamento e a interpretação dos dados, adotou-se a Análise Temática, fundamentada em Braun e Clarke (2006). A articulação desses procedimentos possibilitou examinar o fenômeno investigado em sua complexidade, considerando as múltiplas dimensões que permeiam as experiências de trabalho dos participantes no contexto institucional.

Em relação ao primeiro objetivo específico, os resultados possibilitaram identificar os

principais fatores influenciadores da Qualidade de Vida no Trabalho no *Campus* investigado. Os dados evidenciaram que elementos como estabilidade no serviço público, relações interpessoais colaborativas, autonomia em determinadas atividades, condições estruturais adequadas em parte dos setores, oportunidades de desenvolvimento profissional e flexibilidade proporcionada pelo Programa de Gestão e Desempenho (PGD) – Teletrabalho contribuem positivamente para a percepção de bem-estar e de satisfação no trabalho. Somado a isso, os participantes atribuíram sentido social às atividades desenvolvidas, reconhecendo o trabalho dos TAEs como fundamental para o funcionamento institucional, a permanência estudantil e a efetivação das ações da Educação Profissional e Tecnológica.

Entretanto, os achados revelaram desafios significativos relacionados à organização do trabalho e às dinâmicas institucionais. Entre os principais fatores revelados por essa investigação que afetam negativamente a QVT dos TAEs, destacaram-se: a intensificação das demandas laborais, a sobrecarga de atividades, a insuficiência de pessoal, a ausência de fluxos organizacionais claramente definidos, as dificuldades comunicacionais, a centralização de processos e a limitada participação dos servidores TAEs nos espaços decisórios institucionais. Também emergiram percepções de invisibilidade profissional, de insuficiente valorização simbólica do trabalho técnico-administrativo e de subutilização das competências profissionais dos servidores.

Os resultados reforçaram que a QVT ultrapassa dimensões estritamente estruturais ou remuneratórias, envolvendo elementos subjetivos, emocionais e relacionais associados ao reconhecimento profissional, à autonomia, ao sentido do trabalho e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse contexto, observou-se que a dificuldade de desconexão do trabalho, a multiplicidade de demandas simultâneas e o transbordamento das atividades profissionais para o espaço privado constituem fatores relevantes de desgaste emocional e comprometimento do bem-estar dos servidores.

Em relação ao segundo objetivo específico, a pesquisa possibilitou investigar as contribuições das políticas institucionais para promoção do desenvolvimento profissional, da satisfação no ambiente de trabalho e da Qualidade de Vida dos servidores dos TAEs. Os achados demonstraram que políticas relacionadas à participação em ações de desenvolvimento (programa de pós-graduação *stricto sensu* e capacitação de curta duração), o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) – Teletrabalho e às ações de promoção do bem-estar, como o *Gympass/Wellhub*, são percebidas como importantes mecanismos institucionais de apoio ao desenvolvimento profissional, à autonomia, à saúde e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Os participantes reconheceram que as oportunidades de qualificação contribuem para ampliação de conhecimentos, desenvolvimento de habilidades, valorização profissional e melhoria

das atividades desempenhadas. Da mesma forma, o PGD - teletrabalho foi frequentemente associado à melhoria da qualidade de vida, especialmente em razão da flexibilização da rotina e da redução do tempo de deslocamento. O *Wellhub/Gympass* também foi percebido como iniciativa positiva de incentivo à prática de atividades físicas e à promoção do bem-estar físico e mental.

Todavia, os relatos também evidenciaram limitações relacionadas à efetivação dessas políticas institucionais. Os participantes apontaram dificuldades relacionadas ao número reduzido de vagas para afastamentos, ausência de substitutos para os TAEs durante períodos de afastamentos e licenças para capacitação, fragilidades comunicacionais na divulgação dos editais e percepção de pouca proatividade institucional no direcionamento das ações de desenvolvimento conforme as necessidades dos setores. Além disso, emergiram percepções de desigualdade entre TAEs e docentes no acesso às oportunidades institucionais, especialmente no que se refere às condições de afastamento para qualificação profissional.

Em atendimento ao terceiro objetivo específico, foi desenvolvido como produto educacional decorrente desta investigação, o E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho para os TAEs do IFMG, elaborado como instrumento de orientação, sensibilização e apoio às ações institucionais voltadas à promoção da saúde, do bem-estar e da valorização profissional dos servidores TAEs. Como estratégia complementar de disseminação das informações apresentadas no E-book, propôs-se a elaboração de um cartaz informativo Gestão de Pessoas Informa, concebido como subproduto educacional destinado a divulgar, de forma objetiva e acessível, editais de ações de desenvolvimento (programa de pós-graduação *stricto sensu* e capacitação de curta duração), além de outras iniciativas institucionais. A proposta visa fortalecer a comunicação institucional, ampliar o acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional e contribuir para a valorização dos servidores, respondendo a uma das necessidades evidenciadas pelos participantes da pesquisa quanto à divulgação das ações institucionais.

No âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, os resultados reforçam a compreensão de que a QVT dos TAEs possui relação direta com a efetivação dos princípios da formação humana integral, uma vez que as condições de trabalho, as relações institucionais e os processos organizacionais influenciam não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a dinâmica institucional e o desenvolvimento das atividades educacionais. Nesse sentido, a valorização dos TAEs, o fortalecimento das relações socioprofissionais e a ampliação da participação coletiva nos processos institucionais configuram elementos fundamentais para construção de ambientes organizacionais mais democráticos, humanizados e alinhados aos princípios da EPT.

Os achados da pesquisa também apontaram a necessidade de fortalecimento de ações voltadas à valorização profissional dos TAEs, à melhoria dos fluxos organizacionais e comunicacionais, à

ampliação da participação nos processos institucionais, à revisão da distribuição das demandas laborais e à implementação de estratégias permanentes de promoção da saúde e do bem-estar no trabalho. Além disso, destaca-se a importância de iniciativas capazes de reconhecer e potencializar as competências profissionais dos servidores, favorecendo maior integração entre desenvolvimento profissional e participação institucional. Entre essas iniciativas, destaca-se o Portal Integra IFMG⁶, que amplia a visibilidade do potencial técnico e acadêmico dos servidores, favorecendo conexões entre pessoas, projetos e oportunidades institucionais, podendo contribuir para o fortalecimento do reconhecimento profissional, do sentimento de pertencimento e da Qualidade de Vida no Trabalho.

Por fim, reconhece-se que, em razão do escopo definido para esta pesquisa, algumas questões identificadas ao longo da investigação não puderam ser aprofundadas, especialmente aquelas relacionadas às repercussões do teletrabalho nas relações socioprofissionais, à distribuição das demandas laborais, ao reconhecimento profissional e às relações entre o sentido atribuído ao trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho. Embora esses aspectos tenham se evidenciado nos relatos dos participantes, seu aprofundamento demandaria investigações específicas, considerando a complexidade de cada temática. Ainda assim, os resultados oferecem contribuições relevantes para a ampliação das discussões sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs na Educação Profissional e Tecnológica.

Como perspectivas para estudos futuros, sugere-se investigar o salário emocional e sua relação com a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, considerando aspectos como reconhecimento e valorização profissional, benefícios não financeiros e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Recomenda-se, ainda, ampliar as investigações para outros *campi* do IFMG e instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, possibilitando a análise da QVT em diferentes contextos institucionais. Espera-se que este estudo possa subsidiar novas investigações, fortalecer os debates institucionais e contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais participativos, colaborativos, democráticos e comprometidos com a valorização dos TAEs.

⁶ O Portal Integra IFMG é uma plataforma institucional que reúne informações sobre os servidores, seus currículos, tecnologias, laboratórios e ambientes de inovação.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM), Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARBIER, René. **A pesquisa-ação na instituição educativa**. Brasília: Líber Livro, 2007.
- BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 2003.
- BOIAN, E. L. **Aplicação do modelo de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho em empresa de médio porte**. 2024. Trabalho acadêmico – Centro Paula Souza, São Paulo, 2024.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. **Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio 2016.
- BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Dispõe sobre o afastamento de servidores da administração pública federal para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* no País. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 124, p. 3, 30 jun. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm.
- BRASIL. 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**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 156, n. 166, p. 5, 29 ago. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm.
- BRASIL. Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020. Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, **que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional [...]**. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10506.htm.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. **Modifica o regime e dispõe sobre os princípios e normas da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 jun. 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm.

BRASIL. Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. **Dispõe sobre as ações de desenvolvimento e a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP** no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 22, p. 71, 2 fev. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap-sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2008.

BRASIL. Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023. **Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 set. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114681.htm.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União**. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME, de 4 de novembro de 2019**. Esclarecimentos sobre o Decreto nº 9.991/2019 e orientações quanto à aplicação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/gestao-de-pessoas/pndp/nota-tecnica-sei-no-7058-2019-me.pdf>.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023**. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Siprec) e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (Siorg), relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho – PGD. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br>.

BRAUN, V.; CLARKE, V. **Using thematic analysis in psychology**. Qualitative Research in Psychology, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006.

CARVALHO, Antônio Ivo de *et al.* **Escolas de governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2009. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/398>.

CARVALHO, M. A. **Qualidade de Vida no Trabalho em instituições de ensino: um estudo com servidores técnicos e docentes à luz do modelo de Walton**. 2022. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

CASTAMAN, Ana Sara; RODRIGUES, Ricardo Antonio. Considerações sobre a gestão **democrática e participativa na Educação Profissional e Tecnológica**. Educitec, Manaus, v. 4, n. 8, p. 494-507, nov. 2018. Edição especial. Disponível em: <https://www.educitec.ifam.edu.br>.

COSTA, Cristina dos Passos da. **A importância da capacitação para o desempenho dos servidores públicos no IF Sudeste MG – Campus Barbacena**. 2017. 108 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/10335>.

CUNHA, S. O. de. Qualidade de vida no trabalho: análise de teorias e modelos de avaliação. *Integrare: Revista Científica da Faculdade Estácio de Teresina*, Teresina, v. 2, n. 1, 2021.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicodinâmica do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo II: trabalho e emancipação**. Tradução de Franck Soudant. 2. ed. São Paulo: Blucher, 2022.

DENZIN, Norman Kent. **The research act**: a theoretical introduction to sociological methods. New York: McGraw-Hill, 1978.

ESPARA, Cristian de Almeida *et al.* **Desafios e perspectivas na qualidade de vida no trabalho**: estudo de caso com servidores de uma instituição de ensino superior em Manaus. *Revista Aracê*, São José dos Pinhais, v. 7, n. 9, p. 1-18, 2025. DOI: 10.56238/arev7n9-116.

FAUSTINO, L. S.; S. M. **Método qualitativo**: origem, conceitos e relevância nas Ciências Humanas. [S.l.]: SciELO Preprints, 2024. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.9093. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/9093>.

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

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: saúde e bem-estar dos trabalhadores na era da transformação digital**. Curitiba: CRV, 2023.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O **Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319–327, 2009.

FLICK, Uwe. Pesquisa qualitativa e quantitativa. In: FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. cap. 3, p. 39-49.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 136-154, maio/ago. 2009.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de; QUINTELLA, H. L. M. de M. **Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória**. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, Ponta Grossa, v. 5, n. 2, p. 1–12, 2013.

FREITAS, Rony. **Produtos educacionais na área de ensino da CAPES: o que há além da forma?** Educação Profissional e Tecnológica em Revista, v. 5, n. 2, p. 5-22, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36524/profept.v5i2.1229>.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capital: por uma escola do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1995.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe.** Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 14, n. 40, p. 168–194, jan./abr. 2009.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Teoria e práxis e o antagonismo entre a formação politécnica e as relações sociais capitalistas.** Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, p. 67-82, 2009. Suplemento 1.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **Educar o trabalhador cidadão produtivo ou o ser humano emancipado?** Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 45–60, 2003.

GARCIA, E. O. P. **O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde.** Revista Eletrônica Gestão e Serviços, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.

GATTI, Bernadete Angelina. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas.** Brasília: Líber Livro, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. **Development of the Job Diagnostic Survey.** Journal of Applied Psychology, Washington, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). Portaria nº 428, de 25 de junho de 2021. **Dispõe sobre políticas públicas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no IFMG.** Belo Horizonte, 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). Portaria nº 181, de 2 de março de 2018. **Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados no acompanhamento e fiscalização de execução dos contratos firmados no âmbito do IFMG.** Belo Horizonte: IFMG, 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas. Edital nº 538/2025: **edital para concessão de acesso à plataforma Wellhub.** Belo Horizonte: IFMG, 2025. Processo SEI nº 23208.002106/2025-83.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). Resolução nº 14, de 27 de março de 2025. **Implementa e regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na modalidade teletrabalho no âmbito do IFMG.** Belo Horizonte: IFMG, 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024–2028.** Belo Horizonte: IFMG, 2025.

Disponível em: PDI 2024–2028 – versão final

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). **Portal Integra IFMG**. Belo Horizonte: IFMG, [2026]. Disponível em: <https://integra.ifmg.edu.br>.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG). Resolução nº 49, de 24 de julho de 2024. **Política de Afastamento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais para participação em ações de desenvolvimento**. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/ipatinga/SEI_1983844_Resolucao_do_Conselho_Superior_49__2024.pdf.

KAPLÚN, Gabriel. **Material educativo: a experiência de aprendizado**. Comunicação & Educação, São Paulo, n. 27, p. 46-60, maio/ago. 2003.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Summus, 2003.

LACERDA, Josiane Auxiliadora. **Capacitação e o perfil dos servidores públicos: um estudo descritivo de uma universidade federal mineira**. 2013. 169 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufla.br/handle/1/1219>.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. **Produtos educacionais em mestrados profissionais na área de ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos**. *Atas CIAIQ 2018 — Investigação Qualitativa em Educação*, v. 1, p. 330–343, 2018.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, New York, v. 22, n. 140, p. 1-55, 1932.

MARANHÃO, Gizelma de Souza. **Qualidade de vida no teletrabalho e avaliação de desempenho: análise do Programa de Gestão e Desempenho em uma instituição pública**. 2025. 144 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Faculdade UnB Planaltina, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2025.

MEDEIROS, Jassio Pereira; OLIVEIRA, José Arimatés. Uma viagem à produção científica em qualidade de vida no trabalho (QVT) nos anos 2001 a 2005: **estudo nos anais do ENANPAD**. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)*, Campo Largo, v. 8, n. 1, p. 31-43, maio 2009.

- MENDONÇA, Andréa Pereira *et al.* **O que contém e o que está contido em um processo/produto educacional?** Reflexões sobre um conjunto de ações demandadas para Programas de Pós-Graduação na Área de Ensino. *Educitec – Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico*, Manaus, v. 8, e211422, 2022. DOI: <https://doi.org/10.31417/educitec.v8.2114>.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.
- MORGAN, David L. **Focus groups as qualitative research**. 2. ed. Thousand Oaks: Sage, 1997.
- MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- MOTTA, Paulo Roberto. **A Era da Instantaneidade e a Gestão Contemporânea**. *Revista da Escola Superior de Guerra*, Rio de Janeiro, v. 37, n. 80, p. 200-209, 2022.
- NADLER, David A.; LAWLER III, Edward E. **Quality of work life: perspectives and directions**. *Organizational Dynamics*, New York, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.
- OLIVEIRA, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho na Educação Profissional e Tecnológica: análise fatorial baseada no modelo de Walton**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.
- OLIVEIRA, Pablo Menezes e. **Tão antiga, tão nova: breves notas para uma história da Educação Profissional no Brasil**. In: OLIVEIRA, Adilson Ribeiro de *et al.* (org.). *Educação Profissional e Tecnológica no Brasil: da história à teoria, da teoria à práxis*. Curitiba: CRV, 2020. v. 1.
- OLIVEIRA, Sandro de. **Educação profissional e tecnológica: lugares e vozes dos sujeitos sociais**. *Revista Pedagógica*, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 224–226, jul./dez. 2009.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Promoción de la salud: glosario**. Genebra: OMS, 1998.
- PACHECO, Eliezer Moreira. **Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Brasília: Fundação Santillana; Moderna, 2011.
- PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (org.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010. p. 197-206.
- RAMOS, Marise. **Educação profissional e educação tecnológica no Brasil: uma trajetória histórica com algumas rupturas e muitos retornos**. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. *Educação profissional: a pedagogia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2008. p. 109-146.
- RAMOS, Marise Nogueira. **Concepção do ensino médio integrado**. In: **Ensino médio integrado: concepção e contradições**. São Paulo: Cortez, 2008.
- RIBEIRO, Sthéfane Karla Dutra *et al.* **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso com docentes de uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte-MG**. In: *Simpósio de*

Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT, 16., 2019, Resende. Anais [...]. Resende: AEDB, 2019.

RIZZATTI, Ivanise Maria; MENDONÇA, Andrea Pereira; MATTOS, Francisco; RÔÇAS, Giselle; SILVA, Marcos André B. V. da; CAVALCANTI, Ricardo Jorge de S.; OLIVEIRA, Rosemary Rodrigues de. Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **ACTIO: Docência em Ciências**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 1–17, maio/ago. 2020. DOI: 10.3895/actio.v5n2.12657.

SANTOS, Elisabete Amaral; SILVA, Gutemberg Gomes. Revolucionando a escrita acadêmica com inteligência artificial: uma exploração das ferramentas de reescrita. **Cadernos da FUCAMP**, Monte Carmelo, MG, v. 29, p. 1-19, 2024. Disponível em: Cadernos da FUCAMP – artigo de Santos e Silva

SAVIANI, Dermeval. **Sobre a concepção de politecnia**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 1989.

SAVIANI, Dermeval. **Instituições escolares: conceito, história, historiografia e práticas**. Cadernos de História da Educação, Uberlândia, n. 4, p. 27-33, 2005.

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>.

SILVA NETO, Eugênio Mauricio da; OLIVEIRA, Edilson de; PEDROSO, Bruno; FREITAS JUNIOR, Miguel Archanjo de. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise das categorias complementares ao modelo de Walton**. Revista CPAQV – Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida, v. 16, n. 1, 2024. DOI: 10.36692/V16N1-38.

SOUZA, Luciana Karine de. **Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática**. Arquivos Brasileiros de Psicologia, Rio de Janeiro, v. 71, n. 2, p. 51-67, maio/ago. 2019.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. 18. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista da Educação Física/UEM, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VILAS BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle M. Quality of Working Life: **A Systemic Model of Analysis**. Revista Administração em Diálogo, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017.

WALTON, R. **Quality of work life: what is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, William A. **Problems and solutions in the quality of working life**. Human Relations, London, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). WHOQOL: **Measuring Quality of Life**. Geneva: WHO, 1997.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus* Ouro Branco.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender como os TAEs do IFMG *Campus* Ouro Branco vivenciam (ou não) a Qualidade de Vida no Trabalho e como as políticas institucionais de capacitação profissional contribuem (ou não) para o desenvolvimento profissional e para a satisfação laboral desse grupo de trabalhadores.

O objetivo geral desse projeto é compreender a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG *Campus* Ouro Branco e suas interfaces com as políticas institucionais de promoção do desenvolvimento profissional e satisfação no ambiente do trabalho.

Os procedimentos de coleta de dados serão: entrevista semiestruturada e observação *in loco*.

As entrevistas serão realizadas no próprio IFMG Ouro Branco em uma sala reservada previamente, de modo a garantir privacidade e condições adequadas, a saber, iluminação, ventilação, conforto. Além disso, será disponibilizado lanche no fim da coleta de dados. Elas ocorrerão no período previsto entre julho e agosto de 2026, desde que a pesquisa seja aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do IFMG via Plataforma Brasil. O tempo estimado para a interação entre a pesquisadora e os participantes é de, aproximadamente, 40 minutos. O roteiro de perguntas inclui 15 perguntas que abarcam: percepções sobre QVT, condições laborais, relações de trabalho, políticas institucionais e desenvolvimento profissional.

É importante pontuar que o seu e-mail será obtido no site institucional do IFMG Ouro Branco na aba “Institucional”, item “Corpo Administrativo”. Após isso, a pesquisadora encaminhará um convite para você, individualmente, sem o uso do compartilhamento em cópia para evitar que haja identificação entre os próprios participantes.

No corpo do e-mail, será anexado o presente documento (TCLE), a fim de que você possa compreender a pesquisa como um todo (objetivos, riscos, benefícios, forma de acompanhamento, assistência, armazenamento de dados, custo, ressarcimento, indenização, entre outros) e decidir, de forma consciente e voluntária, se deseja participar ou não da coleta de dados. Se você manifestar disponibilidade, haverá a marcação do local e do horário da entrevista, de acordo com as suas necessidades/preferências. As entrevistas serão gravadas em áudio, mediante sua autorização prévia (assinatura do TCLE e do TAUIV), e posteriormente transcritas pela própria pesquisadora, de forma integral, preservando a fidedignidade dos relatos.

A observação *in loco* será realizada ao longo da sua rotina de trabalho pela pesquisadora, acompanhando o contexto institucional e registrando, em diário de campo, elementos relevantes, como: condições organizacionais, dinâmicas de interação entre os servidores, situações que favorecem ou que dificultam o bem-estar no ambiente laboral, bem como eventos que contribuam para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Todos os

registros serão realizados de forma sistemática, sem interferência nas suas atividades, preservando a naturalidade das situações observadas.

A pesquisadora irá acompanhar, durante 30 a 40 minutos, a sua rotina de trabalho. A observação será realizada duas vezes no seu setor/seção com o intuito de comparar as percepções de dois momentos distintos com um intervalo temporal de 30 dias. A primeira ocorrerá em junho/2026, e a segunda, em julho/2026. Serão observados os seguintes itens: identificação do contexto, condições organizacionais e ambientais (iluminação, ventilação/temperatura, ruídos, organização do espaço físico, ergonomia - cadeiras, mesas, telas -, equipamentos disponíveis, acessibilidade), relações interpessoais e clima organizacional, organização do trabalho e rotinas, bem-estar físico e emocional, comunicação organizacional, desenvolvimento profissional e valores institucionais em prática, entre outros.

FORMA DE ACOMPANHAMENTO, ASSISTÊNCIA, BENEFÍCIOS e RISCOS:

Os riscos são mínimos e compatíveis com situações do cotidiano. São eles:

- a) desconfortos emocionais (estresse, medo, vergonha, cansaço, aborrecimento);
- b) quebra de sigilo;
- c) invasão de privacidade;
- d) possibilidade de constrangimento;
- e) disponibilidade de tempo para responder ao instrumento;
- f) divulgação de dados confidenciais;
- g) estigmatização - divulgação de informações;
- h) interferência na vida e na rotina do participante;
- i) embaraço e medo de repercussões eventuais.

Para atenuar os riscos, propõe-se:

- a) assegurar o sigilo no que diz respeito às respostas dos participantes, as quais serão tratadas de maneira confidencial e utilizadas exclusivamente para fins científicos;
- b) preservar a privacidade dos participantes no momento da coleta de dados, assumindo uma postura cordial e ética, obtendo apenas informações relacionadas ao objeto de estudo da pesquisa e não interferindo na rotina de trabalho dos servidores;
- c) não identificar os participantes no banco de dados nominalmente para garantir o anonimato (eles serão identificados por meio de código alfanumérico);
- d) oferecer ao participante, em caso de dano decorrente de participação na pesquisa (psicológico, físico, jurídico, moral, patrimonial, etc.), assistência gratuita, imediata e integral, por meio de suporte médico, psicológico, jurídico ou administrativo, de acordo com a demanda;

e) garantir suporte emocional aos participantes e atenuar riscos psicológicos (gatilhos) relacionados aos conteúdos previstos nos instrumentos de coleta de dados sob a responsabilidade da Psicóloga Patrícia Dias Castro (CRP 04/24662), visando a prevenir eventuais desconfortos ou constrangimentos.

f) disponibilizar aos participantes dados para contato com a pesquisadora responsável (telefone e *e-mail*), eles poderão, a qualquer momento, solicitar orientação ou atendimento decorrente de sua participação, sem prejuízos ou qualquer forma de constrangimento.

g) realizar o download dos dados em um dispositivo eletrônico sem acesso à internet, removendo registros de ambientes virtuais (armazenamento em nuvem).

Sobre os benefícios de participação na pesquisa, pode-se indicar que eles serão indiretos. Nesse sentido, os servidores terão a possibilidade de ampliar os conhecimentos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e de refletir sobre a própria atuação profissional como Técnico-Administrativo em Educação no IFMG. Além disso, eles terão acesso a um relatório contendo os principais resultados da pesquisa, bem como a um E-book Interativo sobre Qualidade de Vida no Trabalho. O recurso educacional poderá ser utilizado como suporte pelo IFMG *Campus* Ouro Branco para a formulação de políticas no campo de Gestão de Pessoas que beneficiem os servidores participantes. Não há benefícios financeiros individuais. Os resultados finais da pesquisa serão disponibilizados aos participantes de forma acessível, em linguagem clara e compreensível, por meio de relatório em PDF enviado por e-mail, assegurando-se a confidencialidade das informações individuais. O produto educacional - após elaboração, avaliação e validação por banca especializada - será disponibilizado no Repositório do IFMG e na Plataforma EduCapes. Assim sendo, o material poderá ser acessado gratuitamente.

ARMAZENAMENTO DE DADOS:

Os dados das entrevistas e das observações, serão armazenados em HD externo protegido por senha e sem acesso à internet. Eles serão mantidos por cinco anos, sendo excluídos após esse recorte temporal, conforme Resoluções do CNS nº 466/12 e nº 510/16. Somente a equipe de pesquisa acessará o banco de dados, utilizando-o exclusivamente nesta pesquisa e em publicações derivadas dela, sem qualquer compartilhamento não autorizado.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO: Você será esclarecido (a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa ou desistência em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios. O(s) pesquisador(es) irá(ão) tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma via deste consentimento será arquivada com os pesquisadores e outra será fornecida a você.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS: A participação no estudo não acarretará custos para você e não será

disponível nenhuma compensação financeira adicional. Se houver algum dano, decorrente da pesquisa, você terá direito a buscar indenização, por meio das vias judiciais.

Eu, _____ fui informada (o) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei receber ou solicitar novas informações. A pesquisadora Débora das Graças Alberto Ferreira certifica-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais. Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Em caso de dúvidas, exclusivamente relativas ao projeto, poderei chamar a pesquisadora citada acima nos contatos: debora.alberto@ifmg.edu.br; telefone (31) 98892-8519). Ou o CEP/IFMG no endereço: Av. Professor Mário Werneck, 2590, 8º andar, sala 805, Belo Horizonte, MG. Telefone: (31) 2513-5249, E-mail: cepe@ifmg.edu.br.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma via deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Assinatura do participante: _____.

Assinatura do pesquisador: _____.

Assinatura do orientador: _____.

APÊNDICE B - Termo de Autorização para uso de imagem de voz (TAUIV)

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE IMAGEM E VOZ

Título do projeto: Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus Ouro Branco*.

Pesquisadora: Débora das Graças Alberto Ferreira

Orientador: Pedro Xavier da Penha

Objetivo principal: Compreender a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG *Campus Ouro Branco* e suas interfaces com as políticas institucionais de promoção do desenvolvimento profissional e satisfação no ambiente do trabalho.

Eu _____, participante voluntário do projeto acima descrito, de nacionalidade _____, estado civil _____, portador(a) da Cédula de Identidade RG nº _____, inscrito (a) no CPF sob nº _____, residente à Av/Rua _____, cidade _____, estado _____. AUTORIZO o uso de minha imagem e/ou voz em todo e qualquer material entre transcrição, análise e interpretação dos dados, para ser utilizada no projeto de pesquisa e analisadas pelos pesquisadores acima citados.

A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso das imagens e voz acima mencionadas em todo território nacional e no exterior, das seguintes formas: apresentação em Congresso, em trabalhos finais, cartilhas, páginas da internet, para fins de publicações e divulgações acadêmicas em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, dados pessoais como nome, número de documentos, e similares, não devem ser identificados. Os materiais utilizados, como fotografias, vídeos e gravações ficarão sob a responsabilidade exclusiva do(s) pesquisador(es) e sob sua guarda, entretanto me resguardo o direito de retirar a qualquer momento a minha autorização.

Por esta ser a expressão da minha vontade declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos à minha imagem e voz ou a qualquer outro.

Ouro Branco, __ de _____ de 2026.

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Telefone para contato do participante: _____

E-mail do participante: _____

APÊNDICE C – Roteiro da Entrevista Semiestruturada

ROTEIRO DE ENTREVISTA – Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Tipo: Entrevista Semiestruturada

Duração média: 40 minutos

Público-alvo: Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do IFMG –
Campus Ouro Branco

Método de registro: Gravação de áudio (mediante consentimento TCLE e TAUIV)

1. Identificação (não nominal)

- Código do participante: TAE-____
- Setor: _____
- Tempo de atuação no IFMG: _____ anos
- Já participou de políticas institucionais de QVT? () Sim () Não

Data da entrevista: ____/____/____

Abertura da Entrevista

- Explicar o objetivo da entrevista: compreender percepções sobre QVT, condições laborais, relações de trabalho, políticas institucionais e desenvolvimento profissional.
- Garantir anonimato, sigilo e liberdade para não responder qualquer pergunta.
- Solicitar autorização para gravação (TAUIV).

1. Conte-me um pouco sobre você (características demográficas - gênero, idade, raça/cor, etc - formação acadêmica, atuação profissional (cargo, nível de classificação, atribuições no setor).
2. Para você, o que é trabalho? Qual, na sua visão, é a importância dele para a sua formação como ser humano e como profissional?
3. Você se sente realizado com seu trabalho no IFMG? Como você compreende o trabalho realizado no *Campus Ouro Branco*?
4. Quais são os principais desafios que você enfrenta no seu cotidiano de trabalho? Existem fatores institucionais que dificultam sua qualidade de vida no trabalho? Quais?

5. Como você avalia as condições físicas e organizacionais do seu ambiente de trabalho? Explique.

6. Como você descreve a sua rotina de trabalho em termos de carga horária, de distribuição de tarefas e de autonomia para executá-las? Há clareza nas orientações, nos fluxos e nos processos? Justifique.
7. Como são as relações interpessoais no seu setor (colegas, docentes, gestão)? Há situações que geram tensão, conflitos e sofrimento? Você se sente respeitado e valorizado pela equipe e pela gestão? Disserte.
8. De que forma o trabalho impacta seu bem-estar físico e emocional (prazer, sofrimento, desgaste, satisfação)? Você consegue equilibrar de modo saudável as vidas pessoal e profissional? Comente.
9. Como você avalia a comunicação interna e o acesso às informações institucionais? Você sente que a gestão é acessível, transparente e dialoga com os TAEs? Há uma comunicação eficiente entre os próprios TAEs? Explique.
10. Como você percebe as oportunidades de capacitação (cursos, eventos, treinamentos), de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira em relação à sua QVT? A participação em processos formativos acarreta algum efeito ou satisfação no trabalho?
11. Você conhece as políticas institucionais de capacitação e desenvolvimento profissional do IFMG? Já participou de ações de desenvolvimento (cursos, capacitações, licenças para estudo, pós-graduação)? Caso tenha participado, como foi sua experiência? Quais foram os principais benefícios?
12. Você considera que as oportunidades de capacitação são divulgadas de forma transparente e acessível? Existem dificuldades para acessar essas oportunidades? Quais?
13. Você percebe que a instituição valoriza e incentiva o desenvolvimento profissional dos TAEs? Justifique. A progressão por capacitação e o incentivo à qualificação (IQ) são instrumentos suficientes para a valorização desses profissionais?
14. Você sente que seu trabalho é reconhecido e valorizado no IFMG? De que forma? Considera sua remuneração justa em relação às suas responsabilidades e qualificação?
15. Na sua visão, como está a sua Qualidade de Vida no Trabalho hoje no *Campus*? De modo geral, como percebe a relação de trabalho no *Campus*? Há espaço para criatividade, inovação e participação nas decisões institucionais? Comente.
16. Quais ações, mudanças ou políticas você considera importantes para melhorar a QVT dos TAEs no *Campus*? Há algo a mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência como servidor(a) TAE e sobre a qualidade de vida no trabalho no IFMG? O que você gostaria que o IFMG soubesse sobre o trabalho dos TAEs que não é explícito?

Encerramento

Agradecer a participação e reforçar a importância da contribuição para o desenvolvimento institucional e para o Produto Educacional (E-book Interativo de QVT).

APÊNDICE D - ROTEIRO DE GRUPO FOCAL

Pergunta inicial:

Se vocês pudessem definir o trabalho no IFMG em uma palavra, qual seria?

2. Bloco 1 – Sentidos do trabalho e realização

Perguntas:

- a) Vocês sentem que o trabalho dos TAEs é reconhecido e compreendido pela comunidade do *Campus*? Por docentes? Pela gestão? Pelos alunos? Entre os próprios TAEs?
- b) O que faz vocês se sentirem realizados no trabalho?

3. Bloco 2 – Fatores que impactam a QVT

Perguntas:

- a) Quais fatores mais impactam positivamente a QVT de vocês?
- b) E quais são os principais fatores que prejudicam?

4. Bloco 3 – Organização do trabalho

Perguntas:

- a) Como vocês avaliam os fluxos e processos de trabalho no *Campus*?
- b) Há clareza nas funções e responsabilidades?

5. Bloco 4 – Relações de trabalho e reconhecimento

Perguntas:

- a) Como vocês descrevem a comunicação no *Campus* entre setores, entre TAEs, docentes e gestão?
- b) Vocês costumam ficar sabendo das coisas a tempo? Dêem exemplos.
- c) O que dificulta a comunicação entre os próprios TAEs
- d) O teletrabalho aproximou ou distanciou os TAEs entre si?

6. Bloco 5 – Políticas institucionais e desenvolvimento

Perguntas centrais:

- a) Vocês conhecem políticas institucionais voltadas à QVT ou desenvolvimento profissional?
- b) Essas políticas chegam até vocês na prática, essas ações são acessíveis?
- c) Elas contribuem para o desenvolvimento profissional e bem-estar?
- d) A falta de substituto para os TAEs é um obstáculo real para afastamentos?
- e) Quando alguém retorna de uma capacitação, o conhecimento é aproveitado?

7. Bloco 6 – Propostas e construção coletiva

Perguntas:

- a) Se fosse criado um E-book de qualidade de vida no trabalho para os TAEs, o que ele deveria ter?
- b) Que práticas ou ações não poderiam faltar?

8. Encerramento

Pergunta final: Há algo importante sobre a QVT dos TAEs que não foi dito hoje e que vocês gostariam de registrar?

— Espaço aberto para falas finais

APÊNDICE E – ROTEIRO DA OBSERVAÇÃO *IN LOCO*

ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO *IN LOCO* – QVT / IFMG

Projeto: Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG – *Campus* Ouro Branco

Pesquisadora: Débora das Graças Alberto Ferreira

Setor/Seção observado: _____

Data: ____/____/____

Horário: ____ às ____

1. IDENTIFICAÇÃO DO CONTEXTO

1.1. Atividade principal do setor no momento da observação:

1.2. Número aproximado de servidores presentes: _____

2. CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS E AMBIENTAIS

Item observado	Condição	Observações/Descrição
Iluminação	☐ Adequada	_____
	☐ Insuficiente	
	☐ Excessiva	
Ventilação/temperatura	☐ Confortável	_____
	☐ Desconfortável	
Ruídos	☐ Baixos	_____
	☐ Moderados	
	☐ Elevados	
Organização do espaço físico	☐ Organizado	_____
	☐ Parcial	
	☐ Desorganizado	
Ergonomia (cadeiras, mesas, telas)	☐ Adequada	_____
	☐ Parcial	
	☐ Inadequada	
Equipamentos disponíveis	☐ Modernos	_____
	☐ Antigos	
	☐ Suficiente quantitativamente	
	☐ Insuficiente quantitativamente	
Acessibilidade	☐ Adequada	_____
	☐ Parcial	
	☐ Inadequada	

3. RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CLIMA SOCIAL**3.1. Tipo de interação observada:**

- ☐ Colaborativa
- ☐ Cordial
- ☐ Neutra
- ☐ Tensa
- ☐ Conflituosa
- ☐ Outra: _____

3.2. Exemplos de interações relevantes:

3.3. Evidências de apoio mútuo (trabalho em equipe), trabalho individual ou de isolamento:

4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ROTINAS**4.1. Distribuição de tarefas percebida:**

- ☐ Equilibrada
 - ☐ Desequilibrada
 - ☐ Não foi possível identificar
-

4.2. Interrupções frequentes na rotina?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, descreva: _____

4.3. Empenho/pró-atividade dos servidores nas atividades:

- ☐ Elevada
- ☐ Média
- ☐ Baixa

4.4. Ritmo de trabalho:

- ☐ Lento
- ☐ Parcial
- ☐ Acelerado

5. BEM-ESTAR FÍSICO E EMOCIONAL**5.1. Sinais de cansaço, de tensão ou de desconforto:**

5.2. Momentos de descontração, de satisfação ou de bem-estar:

5.3. Pausas e cuidados com saúde observáveis:

6. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**6.1. Forma predominante de comunicação no setor:**

- ☐ Verbal
- ☐ E-mail
- ☐ Sistemas institucionais

() Aplicativos

() Mista

6.2. Sinais de clareza ou de ruídos na comunicação:

6.3. Acesso dos servidores a informações institucionais, em murais e banner (PDI, Portaria 428, Resoluções, Editais etc.):

7. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

7.1. Divulgação de cursos e capacitações em cartazes e informativos:

7.2. Disponibilidade de materiais que incentivem ao desenvolvimento:

8. VALORES INSTITUCIONAIS EM PRÁTICA

(Conforme missão, visão e valores do IFMG)

Observações sobre:

a) respeito e acolhimento;

b) inclusão e equidade;

c) colaboração;

d) transparência.

9. REGISTRO REFLEXIVO DA PESQUISADORA

a) Impressões gerais:

b) Conexões com a literatura de QVT:

c) Elementos que podem virar categorias na Análise Temática:

10. SÍNTESE FINAL DA OBSERVAÇÃO

APÊNDICE F – AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Formulário de Avaliação do Produto Educacional

Esta ficha integra o processo de avaliação e validação do Produto Educacional E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho para os Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFMG – Campus Ouro Branco, desenvolvido por Débora das Graças Alberto Ferreira no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFMG), sob orientação do Prof. Dr. Pedro Xavier da Penha.

O objetivo deste instrumento é avaliar a clareza, relevância, aplicabilidade, organização didática, fundamentação teórica e potencial de contribuição para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto da Educação Profissional e Tecnológica

Acesse o produto educacional no link a seguir e, após a leitura, realize a avaliação:

<https://comunicaresites.my.canva.site/produto-educacional-qvt-tae-ifmg>

Sua participação é voluntária e suas respostas serão registradas de forma anônima. Nenhuma informação que permita sua identificação pessoal será solicitada. Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando os princípios éticos da pesquisa científica e as normas do Comitê de Ética em Pesquisa.

Ao continuar o preenchimento deste formulário, você declara estar ciente dos objetivos da avaliação e concorda em participar de forma livre e esclarecida.

1. AVALIAÇÃO DO CONTEÚDO E ESTRUTURA

1.1 O objetivo do E-book está apresentado de forma clara e compreensível?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

1.2 O conteúdo do E-book é relevante para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

1.3 Os temas abordados contemplam aspectos importantes da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto institucional?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

1.4 A organização das seções facilita a leitura e a consulta das informações?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

1.5 A linguagem utilizada é clara, objetiva e adequada ao público-alvo?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

2. APLICABILIDADE E CONTRIBUIÇÃO PARA A QVT

2.1 O E-book apresenta orientações que podem ser aplicadas na prática pelos servidores?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

2.2 O material pode contribuir para a conscientização sobre a importância da Qualidade de Vida no Trabalho?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

2.3 O E-book pode auxiliar gestores e servidores na implementação de ações voltadas à QVT?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

2.4 O conteúdo favorece a reflexão sobre saúde, bem-estar e condições de trabalho dos TAEs?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

3. IMPACTO E REPLICABILIDADE

3.1 O produto apresenta potencial para contribuir com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores?

- 1 Discordo totalmente

- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

3.2 O E-book pode ser utilizado em outros campi do IFMG?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

3.3 O E-book pode ser adaptado e utilizado em outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

4. AVALIAÇÃO QUALITATIVA

4.1 Indique três palavras que melhor definem este Produto Educacional.

4.2 Quais são os principais pontos fortes do E-book?

4.3 Quais aspectos podem ser aperfeiçoados?

4.4 Que sugestões você apresenta para aprimorar o Produto Educacional?

5. AVALIAÇÃO GERAL

5.1 Você recomendaria a utilização deste E-book para outros servidores e instituições?

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Nem concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

5.2 Considerando o Produto Educacional como um todo, qual sua avaliação geral?

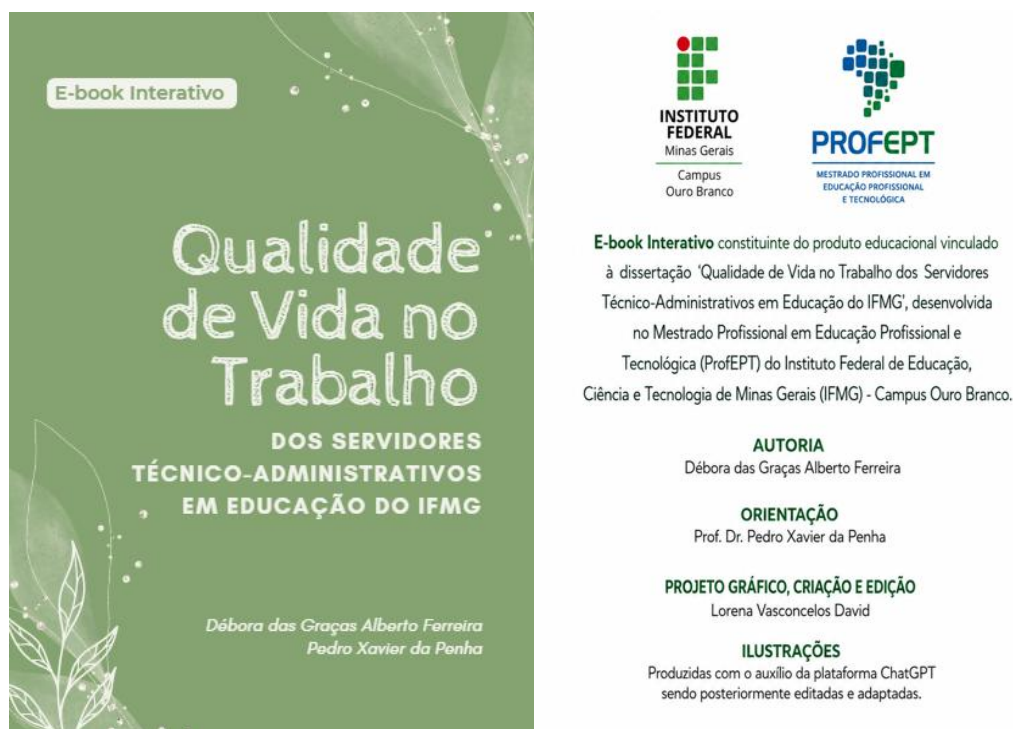
- 1 Muito insatisfatório
- 2 Insatisfatório
- 3 Regular
- 4 Bom
- 5 Excelente

Agradeço sua participação e contribuição para o aprimoramento deste Produto Educacional e para o fortalecimento de iniciativas que promovam o bem-estar, a valorização profissional e a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

APÊNDICE G – PRODUTO EDUCACIONAL (LINK DE ACESSO)

O Produto Educacional desenvolvido no âmbito desta pesquisa consiste em um E-book Interativo de Qualidade de Vida no Trabalho, elaborado a partir das demandas identificadas junto aos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) – Campus Ouro Branco. O material foi concebido como recurso educacional de caráter formativo, orientador e reflexivo, buscando contribuir para a compreensão e a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto institucional. A Figura 17 apresenta a capa do Produto Educacional e créditos relacionados à sua produção.

Figura 17 - Apresentação do Produto Educacional – E-book Interativo de QVT



Fonte: Elaborado pela autora, com projeto gráfico e edição de Lorena Vasconcelos David

Disponibilizado em formato digital, o E-book pode ser acessado por diferentes dispositivos, favorecendo sua utilização e alcance. O acesso ao material pode ser realizado pelo endereço eletrônico abaixo ou por meio do QR Code apresentado neste Apêndice.

Link de acesso ao Produto Educacional:

<https://comunicaresites.my.canva.site/produto-educacional-qvt-tae-ifmg>



APÊNDICE H – MATERIAL COMPLEMENTAR CARTAZ “GESTÃO DE PESSOAS INFORMA”

Como desdobramento do Produto Educacional, foi desenvolvido o cartaz “Gestão de Pessoas Informa”, a partir de uma demanda de comunicação institucional identificada no decorrer da pesquisa. O material tem como objetivo ampliar a divulgação de informações e oportunidades relacionadas ao desenvolvimento profissional e à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.

Figura 18 – Cartaz "Gestão de Pessoas Informa" (Subproduto do E-book Interativo)



Fonte: Elaborado pela autora com recurso visual gerado com auxílio do ChatGPT (OpenAI).