

## PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IFRN - CAMPUS PARELHAS/RN

HEALTH PROMOTION AND QUALITY OF WORK LIFE: A PERSPECTIVE ON ADMINISTRATIVE TECHNICIANS AT IFRN - CAMPUS PARELHAS/RN

DOI: 10.16891/2317-434X.v13.e3.a2025.id2767

Recebido em: 13.02.2025 | Aceito em: 31.07.2025

**Francisco Felix do Nascimento<sup>a\*</sup>, Sonia Cristina Ferreira Maia<sup>a</sup>**

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, Mossoró – RN, Brasil<sup>a</sup>**  
**\*E-mail: ffelixnascimento78@gmail.com**

### RESUMO

Este estudo tem como objetivo investigar como as Políticas de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho impactam o cotidiano dos técnicos administrativos em educação (TAE) do IFRN, campus Parelhas. A pesquisa é aplicada, com abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Foram utilizados levantamento documental sobre a política institucional e questionário aplicado a 19 servidores técnico-administrativos (13 homens e 6 mulheres). Os resultados indicam que as políticas implementadas apresentam impactos relevantes, com avanços na qualificação dos servidores e na percepção de um ambiente de trabalho positivo. Entretanto, persistem desafios relacionados à comunicação interna, condições ergonômicas e adequação das normas institucionais. Destaca-se ainda a necessidade de ampliar a disseminação das diretrizes e fortalecer ações que promovam maior engajamento e atendam às demandas específicas dos servidores.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida; Trabalho; Promoção à Saúde.

### ABSTRACT

This study aims to investigate how Health Promotion and Quality of Work Life Policies impact the daily activities of technical-administrative staff in education (TAE) at IFRN, Parelhas campus. The research is applied in nature, with a qualitative, exploratory, and descriptive approach. Data collection involved a document review of the institutional policy and the application of a questionnaire to 19 technical-administrative staff members (13 men and 6 women). The results indicate that the implemented policies have significant impacts, with advances in staff qualification and in the perception of a positive work environment. However, challenges remain regarding internal communication, ergonomic conditions, and the adequacy of institutional regulations. The study also highlights the need to expand the dissemination of guidelines and to strengthen actions that foster greater engagement and address the specific demands of the staff.

**Keywords:** Quality of life; Work; Health Promotion.

## INTRODUÇÃO

A promoção da saúde e a qualidade de vida no trabalho (QVT) são centrais para o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência institucional, especialmente em ambientes educacionais como o Instituto Federal de Ciência, Educação e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). A Resolução nº 16/2014 do Conselho Superior (CONSUP) estabelece diretrizes para essa política, visando a um ambiente saudável, equilibrado e produtivo. Ferreira (2011) destaca que a implementação eficaz de políticas de QVT requer abordagem integral, considerando fatores físicos, psicológicos e sociais.

O trabalho, conforme Saviani (2007), é atividade consciente de transformação da natureza; para Marx e Engels (2007), ele humaniza a natureza e envolve relações com o meio natural e social. Marx (2013) diferencia o ser humano pela capacidade de idealizar antes de agir. Frigotto (2002) o define como criador e recriador do ser humano, e Della Fonte (2018) ressalta seu papel formativo e identitário. Antunes (2009) o vê como interação entre ser social e natureza, evoluindo da subsistência para a produção social de bens úteis. Nessa perspectiva, o trabalho transcende sua função utilitária, possuindo dimensões ontológica e histórica.

No contexto atual, Antunes (2003) e Carvalho (2013) apontam a necessidade de flexibilidade e adaptabilidade, somada à persistência de desigualdades, enquanto a automação redefine o papel do trabalho (OVEJERO, 2010; NEVES, 2022). No Brasil, apesar dos avanços constitucionais de 1988, persistem a precariedade e dificuldades de garantia de direitos (ARRUDA, 2011). A dinâmica contraditória do trabalho, que emancipa e aliena, exige novos significados que promovam dignidade (ANTUNES, 2009).

No serviço público, cresce a preocupação com a saúde dos trabalhadores, diante de adoecimentos físicos e mentais, aposentadorias precoces e precarização. O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), instituído pela Portaria Normativa nº 03/2009 (ANTLOGA; CARMO; KRÜRGER, 2020), e a Lei nº 14.681/2023 buscam integrar ações preventivas e humanizadas, com participação ativa dos servidores. Ferreira (2011) defende que a QVT vá além de medidas compensatórias, exigindo escuta ativa e mudanças estruturais no contexto laboral.

A Constituição de 1988 e a Lei nº 11.091/2005 estruturam a carreira e funções dos técnicos administrativos em educação (TAE), que apoiam ensino, pesquisa e extensão. No IFRN, sua atuação reflete as demandas contemporâneas do trabalho, marcadas por intensificação de tarefas, flexibilidade, polivalência e necessidade de capacitação técnica (ANTUNES, 2009). Apesar de garantias legais, enfrentam desafios que afetam seu bem-estar.

No campus Parelhas, os TAE desempenham papel crucial no suporte às atividades institucionais. A política de QVT, formulada com base nas percepções dos trabalhadores, inspirada nas dimensões de Ferreira (2011), busca equilibrar condições de trabalho, organização e relações socioprofissionais, promovendo um ambiente saudável e produtivo.

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo investigar como as Políticas de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho impactam o cotidiano dos técnicos administrativos em educação (TAE) do IFRN, campus Parelhas.

## METODOLOGIA

A pesquisa foi de natureza aplicada, com abordagem qualitativa, conforme Minayo (2001), que ressalta o trabalho com significados, crenças e valores, indo além da mera operacionalização de variáveis. Combinou características exploratórias e descritivas: segundo Gil (2022), a primeira favorece o aprimoramento de ideias e a segunda descreve características de populações ou fenômenos. Realizou-se pesquisa bibliográfica em bases como o Portal de Periódicos da CAPES e SciELO, além de levantamento documental sobre a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho no IFRN – campus Parelhas.

Aplicou-se um questionário semiestruturado aos 19 técnicos administrativos em educação (13 homens e 6 mulheres) com matrículas ativas e em exercício no campus. O instrumento, elaborado conforme Severino (2013), reuniu questões abertas e fechadas para captar informações demográficas, profissiográficas e percepções sobre as políticas investigadas. Todos os convidados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).



O campus Parelhas foi escolhido pela acessibilidade aos participantes e por ser o local de atuação do pesquisador, o que favoreceu a coleta e a compreensão do contexto, alinhando-se aos objetivos do ProfEPT. A coleta ocorreu entre 02 e 06/09/2024, após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do IFRN (parecer nº 7.000.847, 12/08/2024) e anuência da direção geral.

Os dados qualitativos foram analisados segundo a Análise de Conteúdo de Bardin (2016), em três etapas: (1) pré-análise, com organização do corpus, leitura flutuante e definição de critérios de inclusão; (2) exploração do material, com identificação de unidades de registro, codificação inicial e agrupamento por similaridade; e (3) tratamento e interpretação dos resultados, com a criação de categorias temáticas. A categorização seguiu um processo indutivo, no qual as categorias emergiram diretamente das respostas dos participantes, sem imposição prévia, preservando a linguagem e o sentido originais. Cada categoria foi validada por dupla verificação, reduzindo vieses de interpretação e garantindo consistência.

A pesquisa atendeu à Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e à Lei Geral de Proteção de Dados, assegurando anonimato, privacidade e confidencialidade. Os dados serão armazenados por cinco anos em local seguro e, posteriormente, destruídos.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados indicam que a maioria dos TAE do IFRN, campus Parelhas, situa-se na faixa etária de 30 a 45 anos (63%), caracterizando um quadro funcional predominantemente adulto, com equilíbrio entre experiência acumulada e potencial de desenvolvimento (Tabela 1). O predomínio masculino (68%) aponta para desafios relacionados à equidade e diversidade de gênero, aspecto ressaltado por Timóteo (2023) como elemento central na construção de ambientes laborais inclusivos e inovadores.

Do ponto de vista educacional, 84,2% possuem pós-graduação, evidenciando qualificação e potencial para funções especializadas (Tabela 1). A literatura indica que níveis elevados de escolaridade favorecem maior engajamento e participação em processos decisórios, mas também elevam expectativas em relação a oportunidades de progressão (RANGEL; ROWE, 2024). Em relação ao estado civil, a maioria é casada (52,5%), o que, segundo Bajaba, Azim e Uddin (2022), pode estar associado à estabilidade emocional e à menor rotatividade. O fato de 66,6% residirem no próprio município favorece a integração comunitária e reduz estressores relacionados ao deslocamento.

Tabela 1. Dados demográficos.

Faixa Etária	Quantidade	Percentual
18-30 anos	4	21,05%
30-45 anos	12	63,15%
45-60 anos	3	15,78%
Total	19	100%

Gênero	Quantidade	Percentual
Masculino	13	68%
Feminino	6	32%
Total	19	100%

Nível de escolaridade	Quantidade	Percentual
Ensino superior incompleto	2	10,5%
Ensino superior completo	1	5,25%
Pós-graduação	16	84,25%
Total	19	100%

Estado civil	Quantidade	Percentual
Solteiro (a)	6	31,5%
Casado (a)	10	52,5%

Divorciado (a)	2	10,5 %
União estável	1	5,5%
Total	19	100%

Reside na mesma cidade onde o <i>campus</i> Parelhas está localizado	Quantidade	Percentual
Sim	12	66,6%
Não	7	33,4%
Total	19	100 %

Profissionalmente, a função mais recorrente é Assistente em Administração (15,8%), seguida de Técnico em Assuntos Educacionais e Auxiliar de Biblioteca (10,5% cada). O tempo de serviço revela predominância de servidores com 5 a 10 anos de experiência (52,6%), configurando estabilidade institucional, mas também renovação, com 10,5% tendo menos de um ano de ingresso (Tabela 2).

**Tabela 2.** Dados profissiográficos.

Cargo ou função atual no IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Assessora de Assistência Estudantil	1	5,26%
Coordenador de Serviços Gerais e Manutenção	1	5,26%
Médico(a)	1	5,26%
Assistente Social	1	5,26%
Assistente em Administração	3	15,84%
Técnico(a) em Edificações	1	5,26%
Técnico(a) em Assuntos Educacionais	2	10,52%
Administrador(a)	1	5,26%
Enfermeiro(a)	1	5,26%
Intérprete de Libras	1	5,26%
Coordenador de Extensão e Pesquisa	1	5,26%
Técnico de Laboratório em Mineração	1	5,26%
Técnico de Tecnologia da Informação	1	5,26%
Assessor de Apoio aos Laboratórios	1	5,26 %
Auxiliar de Biblioteca	2	10,52%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Tempo de trabalho na IFRN	Quantidade	Percentual
<b>Período</b>		
Menos de 1 ano	2	10,52%
1 a 5 anos	6	31,57%
5 a 10 anos	10	52,63%
Mais de 10 anos	1	5,28%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

O perfil identificado sugere uma equipe qualificada e estável, mas com desafios no aproveitamento de competências e na promoção da diversidade. Para Rangel e Rowe (2024), políticas de valorização da força de trabalho precisam considerar tanto a retenção de talentos quanto a inclusão de grupos sub-representados, a fim de maximizar o capital humano disponível.

### *Satisfação no trabalho, comunicação e condições de trabalho*

Os dados mostram que 68,41% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o trabalho, enquanto 31,59% indicam satisfação parcial (Tabela 3).





Não houve registros de insatisfação, evidenciando um ambiente amplamente positivo. No entanto, 47,37% afirmam compreender parcialmente as informações transmitidas internamente, o que, conforme Robbins e Judge (2019), pode comprometer a clareza dos objetivos e afetar o desempenho coletivo.

As condições físicas e ergonômicas são consideradas adequadas por 68,42% dos respondentes, mas 31,6% indicam insatisfação parcial ou total. De acordo com Chiavenato (2020), a ergonomia e a infraestrutura adequadas contribuem para a motivação e a prevenção de doenças ocupacionais, sendo essenciais em políticas de qualidade de vida no trabalho. Já as normas

institucionais são vistas como facilitadoras por 42,11%, mas 57,89% as percebem como pouco aplicáveis, o que pode indicar distanciamento entre as diretrizes e as demandas reais do ambiente (Tabela 3).

A percepção sobre a carga de trabalho é predominantemente positiva, com 52,63% dos servidores considerando-a compatível com suas habilidades. No entanto, 31,59% a classificam como parcialmente compatível, e 15,78% a veem como inadequada. Isso reforça a importância de ajustes para equilibrar as demandas institucionais com as capacidades individuais (Tabela 3).

**Tabela 3.** Percepção sobre as condições de trabalho.

Grau de satisfação	Quantidade	Percentual
Bastante satisfeito	4	21,05%
Satisfeito	9	47,36%
Pouco satisfeito	6	31,59%
Insatisfeito	0	0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Compreensão sobre as informações necessárias para execução de suas atividades laborais	Quantidade	Percentual
Sim	10	52,63%
Não	0	0%
Em partes	9	47,37%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre as condições físicas (iluminação, temperatura, ruído) e ergonômicas do seu local de trabalho serem adequadas para a realização das suas atividades diárias	Quantidade	Percentual
Sim	13	68,42%
Não	1	5,26%
Em partes	5	26,32%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre as regras/normas institucionais facilitarem o cumprimento de suas atividades	Quantidade	Percentual
Sim	8	42,11%
Não	1	5,26%
Em partes	10	52,63%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre a carga de trabalho ser razoável e compatível com suas habilidades e capacidades	Quantidade	Percentual
Sim	10	52,63%
Não	3	15,78%
Em partes	6	31,59%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>



Embora o clima geral seja positivo, as lacunas na comunicação e a baixa percepção de utilidade das normas institucionais podem limitar o engajamento. Conforme Chiavenato (2020), a ausência de alinhamento entre a comunicação, a estrutura normativa e a prática laboral tendem a reduzir a motivação, mesmo em contextos satisfatórios.

### *Autonomia, reconhecimento e clima organizacional*

A maioria (57,89%) relata ter autonomia no desempenho de suas funções, mas 42,11% percebem autonomia parcial ou inexistente (Tabela 4). Segundo Carneiro *et al.* (2021), a autonomia é um dos principais fatores motivacionais intrínsecos, influenciando diretamente o comprometimento.

O clima organizacional é percebido positivamente por 73,68%, embora 26,32% identifiquem fragilidades na colaboração entre colegas (Tabela 4). Para Armenteros, Esperón e Pérez (2020), um clima organizacional saudável aumenta a coesão interna e a eficiência. O reconhecimento de competências é percebido por 47,36% dos servidores, enquanto 52,64% sentem valorização parcial ou inexistente. Nesse sentido, Herzberg (1968) aponta que o reconhecimento é um fator motivacional essencial, cuja ausência pode gerar insatisfação mesmo quando outros aspectos do trabalho estão bem avaliados. Contudo, apenas 47,36% identificam oportunidades claras de desenvolvimento profissional, enquanto 52,64% percebem limitações, sendo que 26,31% negaram essas oportunidades e 26,33% consideraram que elas existem apenas parcialmente (Tabela 4).

**Tabela 4.** Percepções sobre Autonomia, Colaboração, Reconhecimento e Desenvolvimento Profissional.

Percepção sobre autonomia na organização e execução de suas tarefas	Quantidade	Percentual
Sim	11	57,89%
Não	3	15,78%
Em partes	5	26,33%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre haver clima de colaboração e apoio entre colegas?	Quantidade	Percentual
Sim	14	73,68%
Não	0	0 %
Em partes	5	26,32%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre as habilidades e competências serem reconhecidas e utilizadas de forma apropriada na instituição	Quantidade	Percentual
Sim	9	47,36%
Não	4	21,05%
Em partes	6	31,59%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre a existência de oportunidades de desenvolvimento profissional no âmbito de sua profissão enquanto TAE do IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Sim	9	47,36%
Não	5	26,31%
Em partes	5	26,33%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

O campus apresenta uma base sólida de engajamento, mas há necessidade de estratégias mais efetivas de valorização. A literatura enfatiza que o reconhecimento formal e informal fortalece o vínculo institucional e reduz a rotatividade (DESSLER, 2021).

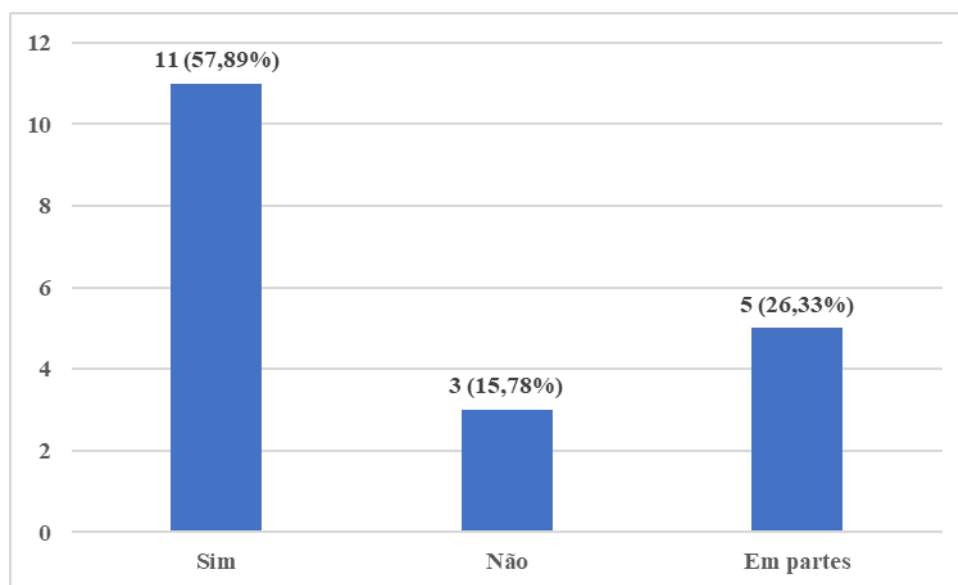
### *Percepção de relevância social, desenvolvimento profissional e qualidade de vida*



Verificou-se que a maioria (89,48%) dos servidores percebe relevância social em seu trabalho (Tabela 5), o que, de acordo com Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), reforça o senso de propósito e a identidade profissional. Além disso, 57,89% reconhecem que o trabalho interfere negativamente em sua qualidade

de vida, apontando possível sobrecarga ou desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (Figura 1). Segundo Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), o equilíbrio entre demandas e recursos é essencial para manter a saúde e a produtividade.

**Figura 1.** Percepções sobre o impacto trabalho na qualidade de vida do servidor



**Tabela 5.** Percepções sobre os sentidos do trabalho.

Percepção sobre seu trabalho ter relevância social, no sentido de ser útil à sociedade	Quantidade	Percentual
Sim	17	89,48%
Não	1	5,26%
Em partes	1	5,26%
Não respondeu/ Não soube opinar	0	0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Percepção sobre ser reconhecido/a por sua dedicação e comprometimento com o trabalho	Quantidade	Percentual
Sim	9	47,36%
Não	3	15,78%
Em partes	7	36,86%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Apesar do alto senso de relevância social, a percepção de falta de oportunidades e o impacto na

qualidade de vida reforçam a necessidade de revisar práticas institucionais para conciliar produtividade, bem-estar e desenvolvimento de carreira.

## *Conhecimento, impacto e participação na política de saúde e qualidade de vida no trabalho*

Os resultados evidenciam que 26,31% afirmam conhecer plenamente a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, 47,38% têm conhecimento parcial e 26,31% desconhecem totalmente. Dessler (2021) argumenta que políticas institucionais só atingem seus objetivos quando são amplamente conhecidas e compreendidas pelo público-alvo.

Entre os que conhecem a política, 66,67% percebem impacto positivo, mas 33,33% não identificam impacto ou não têm opinião formada. A participação nas

atividades também é limitada: 5,26% afirmam participar regularmente, 57,89% ocasionalmente, 5,26% nunca participaram e 31,59% desconhecem as ações. Quanto à adequação da política às necessidades dos servidores, 31,57% concordam, 36,84% discordam e 31,59% não têm opinião (Tabela 6).

Os resultados sobre a percepção dos técnicos administrativos do IFRN, campus Parelhas, indicam que 42,1% consideram haver oportunidades suficientes para contribuir com sugestões na política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, revelando abertura para participação e engajamento. Já 26,31% acreditam que não há tais oportunidades, apontando barreiras que podem gerar desmotivação. Além disso, 31,59% não souberam ou não opinaram, evidenciando a necessidade de maior divulgação dos canais de participação.

**Tabela 6.** Política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho implementada no âmbito do IFRN campus Parelhas.

Conhecimento da política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho implementada no âmbito do IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Sim	5	26,31%
Não	5	26,31%
Em partes	9	47,38%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>
Percepção sobre como essa política impacta o seu trabalho como técnico administrativo do IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Impacta positivamente	6	66,67%
Impacta negativamente	0	0%
Não há impacto	2	22,22%
Não sei/Não tenho opinião	1	11,11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>
Participação ativa em atividades relacionadas com a promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho oferecidas pelo IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Sim, regularmente	1	5,26%
Sim, ocasionalmente	11	57,89%
Não, nunca participei	1	5,26%
Não, não estou ciente dessas atividades	6	31,59%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>
Percepção sobre a promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho abordar adequadamente as necessidades e preocupações dos TAE do IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Sim	6	31,57%
Não	7	36,84%



Não sei/Não tenho opinião	6	31,59%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Sentimento sobre haver oportunidades suficientes para os técnicos administrativos contribuírem com sugestões para melhorar a política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho no IFRN campus Parelhas	Quantidade	Percentual
Sim	8	42,1%
Não	5	26,31%
Não sei/Não tenho opinião	6	31,59%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Esses dados revelam fragilidades tanto na divulgação quanto no alinhamento das ações às demandas reais dos servidores. Robbins e Judge (2019) destacam que, para que políticas organizacionais sejam eficazes, é imprescindível que haja clareza, canais eficientes de comunicação e estratégias para fomentar o engajamento ativo dos colaboradores.

## CONCLUSÃO

A pesquisa permitiu compreender como as Políticas de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho impactam o cotidiano dos TAE do IFRN, campus Parelhas. Os resultados indicam uma percepção predominantemente positiva do ambiente laboral, refletida na satisfação geral dos servidores e na percepção de relevância social de suas atividades. No entanto, foram identificados desafios, como a necessidade de maior clareza na comunicação interna, melhorias no reconhecimento profissional, adequação das condições ergonômicas e ações que promovam o equilíbrio entre carga de trabalho e qualidade de vida.

Embora parte dos servidores reconheça os esforços institucionais na promoção da saúde e QVT, a baixa familiaridade com a política específica e a participação ocasional nas atividades sugerem que a divulgação e a adaptação das iniciativas às demandas reais dos servidores devem ser priorizadas. A análise também evidencia a importância de fortalecer iniciativas que ampliem o engajamento, valorizem competências e promovam autonomia, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e produtivo.

Entre as limitações do estudo, destacam-se o número reduzido de participantes e o fato de ter sido realizado em apenas um campus, o que restringe a generalização dos resultados para outras instituições ou contextos. As implicações práticas apontam para a necessidade de ações integradas que alinhem as políticas institucionais às necessidades dos servidores, como: reforço na comunicação interna, capacitação contínua, incentivo à participação em programas de QVT, valorização do reconhecimento profissional e ajustes ergonômicos. Tais medidas podem fortalecer a qualidade de vida no trabalho e, consequentemente, o desempenho institucional do IFRN, campus Parelhas.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, SM de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; STEFANO, Silvio Roberto. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico**, v. 17, n. 3, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5935/2177-4153.20190021>.
- ANTLOGA, C. S.; CARMO, M. M. do; KRÜGER, L. Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. **Psicologia Revista**, [S. l.], v. 29, n. 1, p. 83–108, 2020. DOI: <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i1p83-108>.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. 2, p. 229-237, set. 2003.



ARRUDA, K. M. **As transformações no mundo do trabalho e suas repercussões no Brasil atual**. 2011. Disponível em:

<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/496923>.

Acesso em: 01 jul. 2023.

ARMENTEROS, Annia Lourdes; ESPERÓN, Julia Maricela; PÉREZ, Yuliett. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. **MediSur**, v. 18, n. 6, p. 1189-1197, 2020. Disponível em: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>. Acesso em: 13 ago. 2025.

BAJABA, Saleh; AZIM, Mohammad Tahlil; UDDIN, Md Aftab. O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: o papel mediador do conflito trabalho-família. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 24, p. 48-65, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/7gmsrYYkGpw5C4WZpxxBNSL/> Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.681**, de 18 de setembro de 2023. Disponível em: <https://normas.leg.br/api/binario/40bbbea9-e675-447c-8139-55f0ae56f8e8/texto> Acesso em: 15 mar. 2024.

CARNEIRO, André Mário Ampère *et al.* Estresse e qualidade de vida no trabalho em servidores públicos da educação no sertão da Paraíba. **Revista Principia**, n. 55, p. 225-235, 2021. DOI: <https://doi.org/10.18265/1517-0306a2021id5832>.

CARVALHO, R.L. V. **O homem e o mundo do trabalho: desvalorização e alienação**. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento, Goiânia, 2013. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3434>. Acesso em: 29 de fev. de 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento**. 5 ed. São Paulo: Manole, 2020.

DELLA FONTE, S. Formação No E Para O Trabalho. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S. l.],

v. 2, n. 2, p. 6-19, 2018. DOI: <https://doi.org/10.36524/profept.v2i2.383>.

DESSLER, Gary. **Human resource management: Gary Dessler**. USA: Recording for the Blind & Dyslexic, 2021.  
FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Edições LPA, Brasília, DF: 2011.

FRIGOTTO, G. A dupla face do trabalho: Criação e destruição da vida. In: FRIGOTTO, Gaudêncio, CIAVATTA, Maria (org.). **A experiência do trabalho e a educação básica**. Rio de Janeiro: DP & A, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2022.

HERZBERG, Frederick *et al.* **One more time: How do you motivate employees**. Boston, MA: Harvard Business Review, 1968.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846)**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

NEVES, D. A exploração do trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista Katálisis**, v. 25, n. 1, p. 11-21, jan. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82561>.

OVEJERO, A. B. Efeitos da globalização no trabalho. In: OVEJERO, A. B. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 37-52.

RANGEL, Sara Barbosa; ROWE, Diva Ester Okazaki. Análise de perfis de vínculos organizacionais entre servidores públicos. **Revista de Administração Pública**,

v. 58, n. 4, p. e2023-0405, 2024. DOI:  
<https://doi.org/10.1590/0034-761220230405>.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2019.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/wBnPGNkvstzMTLYkmXdrkWP/?lang=pt> Acesso em: 30 mai. 2023.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2013.

TIMÓTEO, Marcela De Oliveira. Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal: Avanços e desafios. **Revista do TCU**, Brasília, v. 150, n. 150, p. 112–134, 2023. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1841>. Acesso em: 13 ago. 2025.

