



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE**  
**PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE NA AMAZÔNIA OCIDENTAL**

**Percepção da qualidade de vida do trabalho de técnicos  
administrativos da Universidade Federal do Acre**

**Jeane Maria Moura Costa**

**RIO BRANCO - AC**

**2017**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE  
PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE NA AMAZÔNIA OCIDENTAL**

**Percepção da qualidade de vida do trabalho de técnicos  
administrativos da Universidade Federal do Acre**

**Jeane Maria Moura Costa**

**Orientador: Prof. Dr. Miguel Júnior Sordi Bortolini  
Co-Orientador: Prof. Dr. Romeu Paulo Martins Silva**

Dissertação apresentada à  
Universidade Federal de Acre  
como parte dos requisitos para  
obtenção do Título de Mestre em  
Ciências da Saúde na Amazônia  
Occidental.

**RIO BRANCO - AC**

**2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da UFAC

---

C837p Costa, Jeane Maria Moura, 1971 -  
Percepção da qualidade de vida do trabalho de técnicos  
administrativos na Universidade Federal do Acre / Jeane Maria Moura  
Costa. – 2017.  
61 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Acre, Programa  
de Pós-Graduação em Ciências da Saúde. Rio Branco, 2017.  
Inclui referências bibliográficas, anexo e apêndice.  
Orientador: Prof. Dr. Miguel Júnior Sordi Bortolini.  
Coorientador: Prof. Dr. Romeu Paulo Martins Silva.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE**  
**PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE NA AMAZÔNIA**  
**OCIDENTAL**

**Percepção da qualidade de vida do trabalho de técnicos administrativos da**  
**Universidade Federal do Acre**

**Aluna: Jeane Maria Moura Costa**

**COMISSÃO EXAMINADORA**

**Presidente:** Prof. Dr. Miguel Júnior Sordi Bortolini (Orientador)  
Universidade Federal do Acre – UFAC

**Examinadores:**

---

Prof. Dr. Orivaldo Florêncio de Souza  
Membro Interno

---

Prof. Dr. Wagner de Jesus Pinto  
Membro Externo

---

Prof. Dr. Romeu Paulo Martins Silva  
Suplente

**Data da Defesa: 20/12/2007.**

As sugestões da Comissão Examinadora e as Normas MECS para o formato da Dissertação foram contempladas

---

Prof. Dr. Miguel Junior Sordi Bortolini

*“Dedico aos meus pais, por todo amor e carinho que recebi durante a elaboração desse trabalho”.*

## AGRADECIMENTOS

A **Deus**, por me abençoar em mais esta conquista e a toda espiritualidade amiga, por me conduzir e me proporcionar proteção, equilíbrio, saúde e paz.

A minha avó **Nair Mota**, (in memorian), pelo carinho, amor, atenção e por ser sempre um grande exemplo de esperança e fé.

Aos meus pais, **José Mendes e Risomar Mota**, por ser o maior exemplo de honestidade, sempre estando ao meu lado, me orientando e conduzindo. Por todo amor, carinho e por acreditar sempre em mim. A vocês devo tudo que sou.

A **Lucas, Guilherme e Fernanda**, infinitas fontes de orgulho, inspiração e alegria.

As minhas amigas **Jaqueline Castelo e Priscila oliveira**, por entenderem minhas ausências, meu afastamento, mas sempre me apoiarem nesta caminhada.

Ao Prof. Dr. **Miguel Bortolini** meu orientador, pelo extremo valor de suas contribuições, generosidade e competência profissional.

Ao meu amigo **Jader Andrade**, pelo incentivo, apoio, por me auxiliar na estatística da pesquisa.

A **José Reinaldo**, meu amigo e irmão de todas as horas, por me incentivar a dar mais esse passo em minha carreira profissional e nunca me deixar desistir neste caminho que se chama aprender.

As minhas irmãs, **Gerliane e Gerlane**, pelo incentivo, amor incondicional, carinho e pela compreensão durante esses dois anos de ausências.

As minhas amigas **Aristéia Sampaio e Jaqueline Valente** que ingressaram junto comigo neste desafio que se chama Mestrado, pelas experiências vividas, sorrisos, apoio, solidariedade e amizade acima de todas as coisas.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde, pelos ensinamentos que levarei por toda a minha vida acadêmica e profissional.

*“A satisfação que nosso trabalho nos proporciona é sinal de que sabemos  
escolhe-lo.”*

*Clarice Lispector*

## RESUMO

As preocupações e os processos para melhorar, facilitar ou mesmo trazer satisfação e bem estar ao trabalhador já existem desde a origem do homem. O capital humano de uma instituição pública é parte essencial do processo de gestão e deve-se, portanto valorizar o servidor e proporcionar oportunidade de desenvolvimento de suas potencialidades para manter seus profissionais motivados, capacitados e saudáveis. Pelo fato do servidor administrativo de uma instituição de ensino superior ter contato direto com os cidadãos, desempenha assim um papel muito importante na imagem que o público tem da qualidade dos serviços oferecidos. **OBJETIVO:** Avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativo da Universidade Federal do Acre. **MÉTODOS:** Pesquisa descritiva, quantitativa de corte transversal, com 258 técnicos administrativos efetivos da Universidade Federal do Acre, no período de janeiro a abril de 2017. Foi utilizado o questionário *Total QualityofWork Life – TQWL-42*, para mensurar a qualidade de vida no trabalho dos servidores. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatística descritiva com o *software* SPSS versão 22.0, os valores foram calculados por meio da média aritmética e apresentados em um gráfico de barras. Para verificar a normalidade dos dados foi aplicado o teste de Shapiro-Wilk e ANOVA para analisar a QVT relacionada a sexo, tempo de serviço e carga horária semanal, o nível de significância admitido foi de 0,05. **RESULTADOS:** Em uma escala centesimal, os resultados retornados pelo TQWL-42 e demonstrados através de porcentagem, foram: Econômico e político (61,77%), Sociológico e Relacional (63,12%), Biológico e Fisiológico (63,48%), Ambiental e Organizacional (63,71%) Psicológico e Comportamental (70,55%), e o escore geral de todas as esferas foi (64,76%), demonstrando que os servidores sentem-se satisfeitos com sua QVT. Não houve associação significativa entre sexo, tempo de serviço carga horária semanal e QVT. **CONCLUSÕES:** Os resultados apresentados apontam que os técnicos administrativos da Ufac encontram-se satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho e que sexo, tempo de serviço ou carga horária semanal não tem relação com a sua percepção de QVT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida no trabalho. Técnico-administrativo. Ensino Superior.

## ABSTRACT

Concerns and processes to improve, facilitate or even bring satisfaction and well-being to the worker already exist since the origin of man. The human capital of a public institution is an essential part of the management process and one must therefore value the server and provide opportunity to develop its potential to keep its professionals motivated, qualified and healthy. Because the administrative server of a higher education institution has direct contact with citizens, it plays a very important role in the image that the public has of the quality of the services offered. **OBJECTIVE:** To evaluate the perception of the quality of life in the work of the technical administrative staff of the Federal University of Acre. **METHODS:** Descriptive, quantitative cross-sectional research with 258 effective administrative technicians from the Federal University of Acre from January to April 2017. The Total Quality of Work Life - TQWL-42 was used to measure the quality of life in the work of the servers. Quantitative data analysis was performed using descriptive statistics with SPSS software version 22.0. The values were calculated using the arithmetic mean and presented in a bar graph. To verify the normality of the data the Shapiro-Wilk test and ANOVA were used to analyze the QWL related to sex, length of service and weekly workload, the level of significance was 0.05. **RESULTS:** On a centesimal scale, the results returned by TQWL-42 were: Economic and political (61.77%), Sociological and Relational (63.12%), Biological and Physiological (63.48%), Environmental and Organizational (63.71%) Psychological and Behavioral (70.55%), and the general score of all spheres was (64.76%), demonstrating that the servers feel satisfied with their QVT. There was no significant association between sex, time of service, weekly hours and QWL. **CONCLUSIONS:** The results presented indicate that the administrative staff of Ufac are satisfied with the quality of life at work and that gender, length of service or weekly workload is unrelated to their perception of QWL.

**KEYWORDS:** Quality of life at work. Administrativetechnician. Highereducation.

## Sumário

RESUMO.....	ix
ABSTRACT .....	x
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....	xii
LISTA DE FIGURAS E TABELAS .....	xiii
I. APRESENTAÇÃO .....	xiv
II. INTRODUÇÃO .....	13
III. OBJETIVO GERAL.....	16
IV. ARTIGO CIENTIFÍCO.....	17
V. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	34
VI. REFERENCIAS .....	35
VII. ANEXOS .....	37
Anexo A – Instrução aos autores para submissão de artigo na Revista de Saúde Pública. ....	37
Anexo B – Questionário utilizado na pesquisa.....	51
Anexo C - Parecer de aprovação do CEP. ....	57

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AO	Ambiental e Organizacional
BF	Biológico e Fisiológico
EP	Econômico e Político
IES	Instituição de Ensino Superior
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
PC	Psicológico e Comportamental
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SIASS	Sistema Integrado da Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
SR	Sociológico e Relacional
TA	Técnico Administrativo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TQWL-42	Total Quality of Work Life – 42
UFAC	Universidade Federal do Acre

## **LISTA DE FIGURAS E TABELAS**

Figura 1. Aspectos de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos da UFAC 2017(n =258).

Figura 2. Esferas de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos da UFAC 2017 (n =258.).

Tabela 1. Características dos servidores técnico administrativo da Universidade Federal do Acre (n =258).

Tabela 2. Média e desvio padrão das esferas de qualidade de vida no trabalho nas variáveis: sexo, tempo de serviço e carga horária semanal.

## **I. APRESENTAÇÃO**

A presente dissertação, intitulada “Percepção da qualidade de vida do trabalho de técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre” está organizada em: Introdução, onde é explanado sobre qualidade de vida no trabalho e servidor técnico administrativo, as preocupações com a relação homem-trabalho; em seqüência o objetivo do estudo. No Capítulo I é apresentado o manuscrito oriundo do estudo realizado com os servidores da Universidade Federal do Acre. Este artigo será submetido à Revista de Saúde Pública, constando em anexo as regras de submissão à revista pretendida. Ao final do trabalho, são apresentadas as considerações finais seguido das referências utilizadas para embasamento teórico.

## II. INTRODUÇÃO

As preocupações iniciais com a relação homem-trabalho no ambiente empresarial tiveram início por volta de 1950, e se expandiu durante todo o período da Revolução Industrial, através de diversas reivindicações organizadas por trabalhadores, assim deu-se início a conquista de um ambiente de trabalho mais favorável<sup>1</sup>. Mas somente na década de 70 o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) começou a ser utilizado, pesquisado e trabalhado<sup>2</sup>. A abordagem do trabalho passou por várias mudanças e evoluções ao longo dos anos, interferindo diretamente na cultura, identidade e saúde do homem<sup>3</sup>. O trabalho deixou de ser apenas um instrumento ou meio de subsistência, e evoluiu para um processo que engloba vários fatores, onde o homem se encontra no centro desse processo<sup>4</sup>.

O trabalho é fator de destaque, não somente para as organizações, mas também para a sociedade, pois representa além de um meio de recompensa financeira, a base da construção de uma identidade<sup>5</sup>. Em alguns casos, ele pode prover satisfação e prazer; em outros, uma vida não tão feliz; nesse caso, o trabalho representaria um obstáculo ou um vício, deixando de ser saudável para o trabalhador e sua família<sup>5</sup>.

O conceito de QVT é dinâmico, devido às particularidades e constantes mudanças sofridas pelas organizações e seus trabalhadores. Tais mudanças englobam questões físicas, tecnológicas, sociais e psicológicas, que afetam o clima na organização e refletem na satisfação dos trabalhadores<sup>6</sup>. Durante a maior parte do século XX, o trabalho foi marcado pela ênfase no lucro e na competitividade, dando-se pouca atenção ao elemento humano<sup>7</sup>. Com isso, as constantes transformações, a utilização de novas tecnologias e a informatização tornou-se cada vez mais frequentes dentro do ambiente de trabalho<sup>8</sup>.

Qualidade de vida no trabalho é a sensação de bem estar originada pelas necessidades individuais atendidas, estas do ambiente social e econômico e das expectativas de vida<sup>9</sup>. Para Chiavenato<sup>10</sup> a Qualidade de Vida no Trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho. O trabalho pode ser ofensivo à saúde

dos indivíduos, gerando insatisfação, como pode ser fonte de prazer e bem estar<sup>11</sup>. Segundo Brandão e Bastos<sup>12</sup>, ao servidor público é associado à má vontade, a incompetência e a falta de comprometimento, Isso reforça a importância de se entender o comportamento das pessoas na empresa pública para que se possa desenvolver práticas de gestão de pessoas que garantam a satisfação em seu local de trabalho<sup>11</sup>. Assim a QVT é fundamental para a saúde do trabalhador, evitando conflitos, desmotivação, agressões reiteradas no ambiente laboral, podendo culminar em baixa qualidade nos serviços prestados<sup>11</sup>.

O governo federal estabeleceu a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e do Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor por meio do decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009<sup>13</sup>, como objetivo de coordenar projetos e programas nas áreas de assistência à saúde, perícias médicas, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores<sup>14</sup>. No cenário do serviço público precisa-se de um olhar atento para que, a implantação de políticas de promoção à saúde e qualidade de vida seja considerada o pensamento dos servidores e gestores públicos<sup>14</sup>. O SIASS avança de uma concepção restrita à saúde ocupacional para o conceito de Saúde do Trabalhador. As relações trabalho-saúde pressupõem interdisciplinaridade e participação dos trabalhadores como sujeitos ativos e centrais no planejamento e na implantação das ações de transformação dos processos de trabalho<sup>15</sup>.

No âmbito das organizações públicas foram instituídos a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) instituída em 23 de agosto de 2012 e define os princípios, as diretrizes e as estratégias nas três esferas de gestão do SUS – para o desenvolvimento das ações de atenção integral à Saúde do Trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade<sup>16</sup>. O estudo e a discussão sobre o direito à saúde do servidor público devem incluir a gestão de ações de prevenção e promoção da saúde e a realização de avaliação ambiental e fatores de risco relacionados ao ambiente de trabalho<sup>14</sup>.

É possível perceber que o governo federal tem se atentado para a importância de acompanhar os avanços obtidos na área de gestão de pessoas, empreendendo esforços na construção de estratégias, que melhore os resultados

dos serviços públicos ofertados<sup>17</sup>. A presença de estudos voltados para o serviço público aumenta as chances de sucesso de tais estratégias.

Nesse contexto, surge a necessidade de examinar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos de uma IES, observando as possibilidades de melhorias no ambiente de trabalho. Esta pesquisa pode contribuir para inserir ações que elevem os índices de QVT com potencial de melhoria na IES estudada. Desta forma o objetivo desse estudo foi avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre – Campus Rio Branco.

### **III. OBJETIVO GERAL**

Avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativo da Universidade Federal do Acre – Campus Rio Branco.

#### IV. ARTIGO CIENTIFÍCO

##### **Percepção da Qualidade de Vida do Trabalho de Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Acre**

Work Quality of Life Perception of Staff From Federal University of Acre

Jeane Maria Moura Costa<sup>1,2</sup>, Jader de Andrade Bezerra<sup>1</sup>, Luis Eduardo Maggi<sup>2</sup>Romeu Paulo Martins Silva<sup>2</sup>, Miguel Junior Sordi Bortolini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Curso de Educação Física, Centro de Ciências da Saúde e Desporto, Universidade Federal do Acre, Rio Branco, AC, Brasil.

<sup>2</sup>Programa de Mestrado em Ciências da Saúde da Amazônica Ocidental, Universidade Federal do Acre, Rio Branco, AC, Brasil.

##### **Correspondência:**

PhD Miguel Junior Sordi Bortolini

Bloco Fernando Melo de Andrade, sala 11 - Campus Universitário – 1º Piso, BR 364, Km 04 - Distrito Industrial, CEP 69915-900 – Rio Branco-AC

E-mail: bortolinimjs@gmail.com

##### **RESUMO**

**OBJETIVO:** Avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativo da Universidade Federal do Acre. **MÉTODOS:** Pesquisa descritiva, quantitativa de corte transversal, com 258 técnicos administrativos efetivos da Universidade Federal do Acre, no período de janeiro a abril de 2017. Foi utilizado o questionário *Total Quality of Work Life* – TQWL-42, para mensurar a qualidade de vida no trabalho dos servidores. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatística descritiva com o *software* SPSS versão 22.0, os valores foram calculados por meio da média aritmética e apresentados em um gráfico de barras. Para verificar a normalidade dos dados foi aplicado o teste de Shapiro-Wilk e ANOVA para analisar a QVT relacionada a sexo, tempo de serviço e carga horária semanal, o nível de significância admitido foi de 0,05. **RESULTADOS:** Em uma escala centesimal, os resultados retornados pelo TQWL-42 e demonstrados através de porcentagem, foram: Econômico e político

(61,77%), Sociológico e Relacional (63,12%), Biológico e Fisiológico (63,48%), Ambiental e Organizacional (63,71%) Psicológico e Comportamental (70,55%), e o escore geral de todas as esferas foi (64,76%), demonstrando que os servidores sentem-se satisfeitos com sua QVT. Não houve associação significativa entre sexo, tempo de serviço carga horária semanal e QVT. **CONCLUSÕES:** Os resultados apresentados apontam que os técnicos administrativos da Ufac encontram-se satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho e que sexo, tempo de serviço ou carga horária semanal não tem relação com a sua percepção de QVT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida no trabalho. Técnico-administrativo. Ensino Superior.

## **ABSTRACT**

**OBJECTIVE:** To evaluate the perception of the quality of life in the work of the technical administrative staff of the Federal University of Acre. **METHODS:** Descriptive, quantitative cross-sectional research with 258 effective administrative technicians from the Federal University of Acre from January to April 2017. The Total Quality of Work Life - TQWL-42 was used to measure the quality of life in the work of the servers. Quantitative data analysis was performed using descriptive statistics with SPSS software version 22.0. The values were calculated using the arithmetic mean and presented in a bar graph. To verify the normality of the data the Shapiro-Wilk test and ANOVA were used to analyze the QWL related to gender, length of service and weekly workload, the level of significance was 0.05. **RESULTS:** On a centesimal scale, the results returned by TQWL-42 were: Economic and political (61.77%), Sociological and Relational (63.12%), Biological and Physiological (63.48%), Environmental and Organizational (63.71%) Psychological and Behavioral (70.55%), and the general score of all spheres was (64.76%), demonstrating that the servers feel satisfied with their QVT. There was no significant association between sex, time of service, weekly hours and QWL. **CONCLUSIONS:** The results presented indicate that the administrative staff of Ufac are satisfied with the quality of life at work and that gender, length of service or weekly workload is unrelated to their perception of QWL.

**KEYWORDS:** Quality of life at work. Administrative technician. Higher education.

## INTRODUÇÃO

As preocupações e os processos para melhorar, facilitar ou mesmo trazer satisfação e bem estar ao trabalhador já existem desde a origem do homem<sup>1</sup>. Embora o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) seja recente, os cuidados iniciais com a relação homem-trabalho no ambiente empresarial tiveram início por volta de 1950, e foi aumentando durante o período da revolução industrial<sup>2</sup>.

O capital humano de uma instituição pública é parte essencial do processo de gestão e deve-se, portanto valorizar o servidor e proporcionar oportunidade de desenvolvimento de suas potencialidades para manter seus profissionais motivados, capacitados e saudáveis<sup>3</sup>. É certo que a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho no setor público ainda é muito discreta e embrionária<sup>1</sup>. O potencial motivador do trabalho permite mensurar, de forma quantitativa, o quanto determinado trabalho pode proporcionar satisfação, motivação e qualidade de vida para aqueles que o executam<sup>4</sup>.

O trabalho não serve apenas para a obtenção do salário, mas o labor gera expectativas, ambições, realização pessoal e profissional<sup>5</sup>. A QVT envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho<sup>6</sup>. As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social<sup>2</sup>. A qualidade de vida no trabalho é interdisciplinar, pois abrange várias áreas, como a medicina, enfermagem, fisioterapia, administração e a psicologia<sup>7</sup>. Os programas de qualidade de vida no trabalho buscam criar uma nova dinâmica à organização de tal forma a torná-la mais humana e saudável, mediante um maior grau de autonomia e participação dos funcionários nesse processo<sup>8</sup>.

Os técnicos administrativos de uma instituição de ensino superior têm contato direto com os cidadãos, nesse sentido desempenham um papel muito importante na imagem que o público terá da qualidade dos serviços oferecidos<sup>3</sup>. Levando em consideração que os mesmos passam boa parte de suas vidas no local de trabalho e longas horas na postura sentada, contribuindo assim tanto para um comportamento sedentário, quanto para o surgimento de doenças

crônicas não transmissíveis tais como obesidade, diabetes, cânceres de intestino, mama, endometrial, próstata, e outras<sup>9</sup>. Faz-se necessário incorporar tais informações no cuidado na promoção, proteção, vigilância, assistência e reabilitação da saúde<sup>9</sup>. O bem estar dos servidores públicos, sua satisfação e a dos usuários, a eficácia e eficiência dos serviços prestados são grandes desafios das práticas gerenciais, voltadas para a promoção de QVT<sup>10</sup>.

No âmbito das organizações públicas também foram pensadas intervenções que auxiliassem nas melhorias do ambiente de trabalho, resolvendo antigas e recorrentes questões da saúde e segurança no trabalho<sup>11</sup>. Uma das estratégias do Governo Federal foi criar o subsistema Integrado da Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), com o objetivo de coordenar projetos e programas nas áreas de assistência à saúde, perícias médicas, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores<sup>12</sup>. Outra medida foi a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que visa o desenvolvimento das ações de atenção integral à Saúde do Trabalhador, com ênfase na vigilância, visando à promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade<sup>13</sup>.

Para Cavassani et al<sup>14</sup>, uma avaliação positiva do nível de QVT – devem ser considerados os seguintes fatores: (a) satisfação com sua rotina diária no local de trabalho, (b) o bem estar e o convívio com seus colegas de trabalho e seus superiores, (c) a satisfação com seu salário e (d) sua autoestima.

São escassos estudos que avaliam a satisfação de QVT do servidor técnico administrativo (TA) em instituições de ensino superior, por ser um trabalho repetitivo e com muitas horas de labor, dessa forma as IES podem colocar em prática programas de QVT, objetivando garantir o bem estar dos servidores no ambiente de trabalho<sup>15</sup>. Nesse contexto, surge a necessidade de examinar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos de uma IES, observando as possibilidades de melhorias no ambiente de trabalho. Esta pesquisa pode contribuir para inserir ações que elevem os índices de QVT com potencial de melhoria na IES estudada. Diante do exposto o objetivo desse estudo foi avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre.

## MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo quantitativo de corte transversal, com os servidores técnico administrativo do Campus Rio Branco da Universidade Federal do Acre. O processo de amostragem iniciou-se com a obtenção de uma lista junto Pró-reitoria de gestão de pessoas da IES, contendo o número de técnicos administrativo lotados no Campus Rio Branco, a população foi composta por 651 TA, a seleção da amostra foi feita de forma randomizada, o tamanho da amostra foi de 258 servidores de ambos os sexos, com erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%<sup>16</sup>. Para obtenção da amostra foi utilizado um computador e uma base de dados digital com a identificação dos setores da IES, partindo dessa base foi atribuído um número aleatório a cada setor, identificado na base e posteriormente selecionado para a aplicação do questionário utilizando o software SPSS.

A coleta de dados ocorreu de janeiro a abril de 2017, por meio da utilização de questionário auto aplicável, composto por dois blocos de questões, todos preenchidos pelos próprios participantes após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com garantia de anonimato e sigilo das informações. O contato com os participantes ocorreu de forma espontânea em seus locais de trabalho. Todos os procedimentos da coleta de dados foram realizados por somente um dos autores do estudo.

O instrumento utilizado na coleta dos dados foi o *TQWL42*, foi construído e validado por Pedrosa 2010<sup>2</sup> para quantificação de QVT em diferentes populações. Tal instrumento é fundamentado nos principais modelos clássicos de QVT encontrados na literatura e alicerçado no instrumento WHOQOL – 100, cujas propriedades psicométricas são aceitas mundialmente<sup>2</sup>.

O primeiro bloco do questionário é composto por 09 questões, que investiga as seguintes variáveis: (a) nome, (b) setor, (c) idade, (d) sexo, (e) estado civil, (f) tempo na instituição, (g) nível de instrução inicial, (h) nível de instrução atual e (i) carga horária de trabalho semanal<sup>2</sup>. O segundo bloco foi utilizado para

avaliar a QVT da população do estudo, é composto por 42 questões que utilizam uma escala de respostas do tipo Likert (1-5). Quarenta delas estão divididas igualmente em cinco esferas, sendo estas compostas por ramificações, denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões<sup>2</sup>. As esferas são: Biológica/Fisiológica (disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social, tempo de repouso), Psicológica/Comportamental (autoestima, significância da tarefa, feedback, desenvolvimento pessoal e profissional), Sociológica/Relacional (liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia, tempo de lazer), Econômica/Política (recursos financeiros, benefícios extra, jornada de trabalho, segurança de emprego) e Ambiental/Organizacional (condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade e identidade da tarefa). As duas questões restantes, por sua vez representam o aspecto “auto avaliação da QVT”, que não está inserida em nenhuma das esferas<sup>2</sup>. No intuito de verificar a consistência interna do referido instrumento, Pedroso<sup>2</sup> utilizou o coeficiente alfa de Cronbach calculado em  $\alpha = 0,8568$ . Frente ao resultado obtido e, baseado na classificação dos valores de alfa proposta por Freitas e Rodrigues<sup>17</sup>, pode-se afirmar que coeficiente alfa de Cronbach obtido na aplicação garante uma consistência interna alta ao TQWL-42.

O tratamento, organização e sistematização dos dados coletados da fase quantitativa foram realizadas por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 22.0.

Seguindo o modelo de análise de resultados de QVT sugeridos por Pedroso e Pilatti<sup>18</sup>, calculou-se a estatística descritiva para os aspectos e esferas, sendo que os valores foram calculados por meio da média aritmética. As médias dos escores dos Aspectos e das Esferas foram convertidas em uma escala de 0 a 100, os resultados foram apresentados em porcentagem com o auxílio do SPSS. Foi utilizada a escala de classificação de Timossi et al<sup>19</sup>, nessa escala o ponto central é marcado pelo valor 50, caracterizando o nível intermediário de QVT, os valores abaixo (0 a 49) são classificados como nível de insatisfação, subdividindo-se ainda em muito insatisfatório (0 a 25) e insatisfatório (25,01 a 49,9). Enquanto que os valores acima de 50 são classificados como nível de satisfação de QVT,

subdividindo-se ainda entre satisfatório (50,1 a 75) e muito satisfatório (75,01 a 100)<sup>19</sup>.

Para verificar a normalidade dos dados foi aplicado o teste de Shapiro-Wilk, o teste ANOVA foi utilizado para analisar a qualidade de vida no trabalho relacionada a sexo, tempo de serviço e carga horária semanal, o nível de significância admitido foi de 0,05.

O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa para seres humanos da Universidade Federal do Acre – UFAC (Registro sob o nº 58241816.2.0000.5010, de 09 de dezembro de 2016).

## RESULTADOS

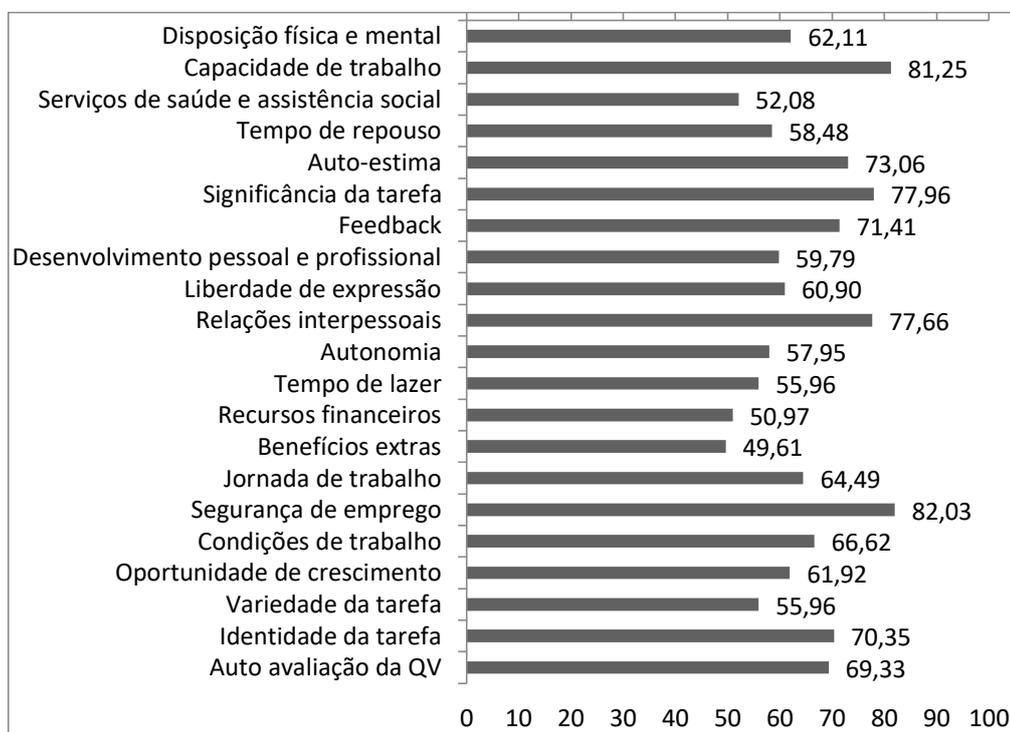
Dos 258 participantes do estudo, 141 (54,7%) eram homens e 117 (45,3%) mulheres, com idade média de 37,9 ± anos (DP ± 11,4). O nível de escolaridade inicial e atual, estado civil, setor de atuação, bem como a carga horária semanal dos entrevistados pode ser observado na tabela 1.

**TABELA 1. Características dos servidores técnico administrativo da Universidade Federal do Acre. n =258.**

Variável		% n				
<b>Gênero</b>	Masculino	Feminino				
	54,7 (141)	45,3 (117)				
<b>Média de Idade</b>	37,9 ± (DP = 11,49) anos					
<b>Nível de instrução inicial</b>	1º grau completo	2º Grau completo	Graduação	Pós Graduação	Mestrado	
	5 (13)	31,4 (81)	48,4 (125)	14,3 (37)	0,8 (2)	
<b>Nível de instrução atual</b>	1º grau completo	2º Grau completo	Graduação	Pós Graduação	Mestrado	
	8 (2)	12,8 (33)	43 (111)	36,8 (95)	6,6 (17)	
<b>Estado civil</b>	Casado	Solteiro	Separados	Divorciados	União estável	
	50,4 (130)	39,5 (102)	0,4 (1)	6,6 (17)	3,1 (8)	

<b>Cargo ocupado</b>	Secretario	Assistente administrativo	Auxiliar administrativo	Técnico administrativo	Coordenador
	24,8 (64)	24,4 (63)	16,3 (42)	13,6 (35)	4,3 (11)
	Administrador	Contador	Web designer	Pedagogo	Analista
	3,9 (10)	2,7 (7)	2,7 (7)	1,9 (5)	1,6 (4)
<b>Setor de atuação</b>	Bibliotecário	Jornalista	Fotografo	Economista	Programador
	1,2 (3)	0,8 (2)	0,4 (1)	0,4 (1)	0,4 (1)
		Nutricionista		Gestor	
		0,4 (1)		0,4 (1)	
<b>Carga horária semanal</b>	Pró-Reitoria	Coordenação de curso	Centro Acadêmico	Prefeitura do Campus	NTI
	32,2 (83)	18,6 (48)	8,9 (23)	5,8 (15)	5,4 (14)
	Reitoria	Nurca	Secretaria de mestrado	Editora Ufac	Comitês e comissões
	3,9 (10)	3,5 (9)	3,5 (9)	3,1 (8)	3,1 (8)
<b>Tempo de serviço</b>	Assessorias	Biblioteca	Niead	Restaurante universitário	Laboratórios
	2,7 (7)	1,9 (5)	1,6 (4)	1,6 (4)	1,6 (4)
	Protocolo		NAI	Ouvidoria	Patrimônio
	0,8 (2)		0,8 (2)	0,8 (2)	0,4 (1)
<b>Carga horária semanal</b>	25 horas		30 horas		40 horas
	1,2 (3)		36,4 (94)		62,4 (161)
<b>Tempo de serviço</b>	- de 1 ano		1 a 4 anos	5 a 9 anos	+ de 10 anos
	2,3 (6)		51,2 (132)	21,3 (55)	25,2 (65)

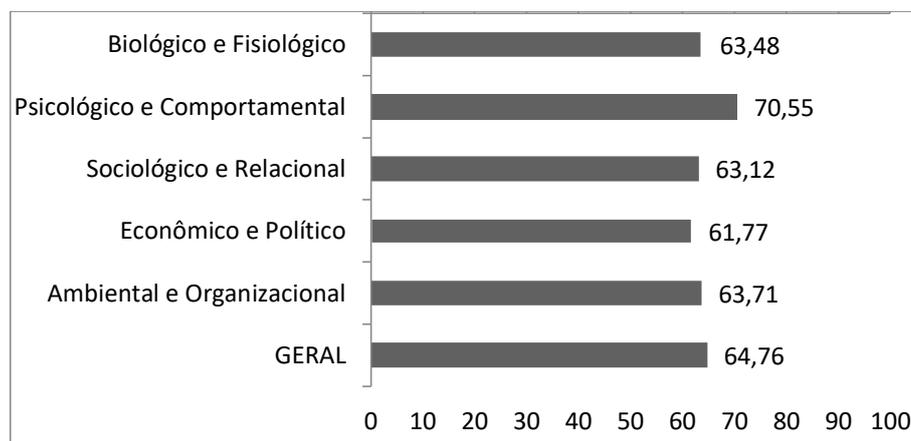
Com relação à QVT, a figura 1 apresenta os escores das questões correspondentes aos aspectos do instrumento TQWL-42 obtidos na amostra da presente investigação. Onde apenas um único aspecto foi avaliado de forma negativa, sendo Benefícios extras (49,6%) visto como insatisfatório pelos servidores da Ufac. Já os aspectos Recursos financeiros, Serviços de saúde e assistência social, Tempo de lazer, Variedade na tarefa, Autonomia, Tempo de repouso, Desenvolvimento pessoal e profissional, Liberdade de expressão, Oportunidade de crescimento, Disposição física e mental, Jornada de trabalho, Condições de trabalho, Identidade da tarefa, Feedback, Autoestima e Auto avaliação de QVT, oscilaram entre (50,97% a 73,06%), sendo classificados pela ótica dos participantes da pesquisa como satisfatório. Por ultimo os aspectos Relações interpessoais (77,6%), Significância da tarefa (77,9%), capacidade de trabalho (81,2%) e segurança de emprego (82,0%) foram avaliados como Muito satisfatório.



**Figura 1.** Aspectos de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos da UFAC 2017. (n = 258).

Elaborou-se a figura 2 com o resultado de todas as esferas de qualidade de vida no trabalho. No geral todas as esferas estão na zona de classificação

satisfatória, pois seus valores encontram-se entre 50% e 75%, sendo que a média geral de todas as esferas foi de 64,76% para o nível de qualidade de vida no trabalho.



**Figura 2.** Esferas de avaliação da qualidade de vida no trabalho dos técnicos administrativos da UFAC 2017. (n = 258)

Para comparação entre sexo, tempo de serviço e carga horária semanal em relação à percepção de qualidade de vida no trabalho não foram observadas diferenças estatísticas significativas em relação às variáveis (Tabela 2).

**Tabela 2.** Média e desvio padrão das esferas de qualidade de vida no trabalho nas variáveis: sexo, tempo de serviço e carga horária semanal.

Variáveis	Esfera de QVT				
	B F (%)M/D	P C (%)M/D	S R (%)M/D	E P (%)M/D	A O (%)M/D
Masculino	64,3 ± 12,5	70,1 ± 7,7	64,0 ± 8,6	61,5 ± 15,3	62,6 ± 5,8
Feminino	62,4 ± 12,6	71,1 ± 8,1	62,0 ± 11,6	62,0 ± 14,9	65,0 ± 6,8
<i>p</i>	0,834	0,851	0,790	0,964	0,620
T S - de 1 ano	68,7 ± 11,1	71,9 ± 5,0	72,4 ± 18,6	68,2 ± 15,1	65,6 ± 6,2
T S 1 a 4 anos	63,5 ± 12,4	71,83 ± 5,5	64,4 ± 10,2	63,9 ± 13,7	65,6 ± 5,5
TS 5 a 9 anos	59,8 ± 15,0	67,04 ± 11,4	59,0 ± 11,1	56,6 ± 17,8	61,7 ± 7,0
T S + de 10 anos	66,01 ± 12,5	70,82 ± 10,4	63,2 ± 9,1	61,3 ± 15,9	61,3 ± 8,0
<i>p</i>	0,791	0,835	0,533	0,767	0,692
25 h Semanais	64,6 ± 14,2	71,9 ± 5,2	70,8 ± 11,3	71,9 ± 12,4	68,7 ± 19,4
30 h Semanais	61,9 ± 11,7	69,9 ± 6,4	61,7 ± 9,0	62,0 ± 15,3	63,0 ± 5,7
40 h Semanais	64,4 ± 13,1	70,9 ± 8,7	63,8 ± 10,6	61,5 ± 15,1	64,0 ± 6,4
<i>p</i>	0,951	0,927	0,456	0,537	0,784

BF = Biológico e fisiológico; PC = Psicológico e Comportamental; SR = Sociológico e Relacional; EP = Econômico e Político; AO = Ambiental e Organizacional. M = Média; D = Desvio padrão; *p* = Valor de *p*.

## DISCUSSÃO

Os principais achados deste estudo foram; segurança de emprego, capacidade de trabalho, significância da tarefa e relações interpessoais, foram avaliados pelos servidores como muito satisfatório. Em estudo realizado com 254 servidores públicos técnicos administrativos das pró-reitorias na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Mansano<sup>20</sup> encontrou resultados idênticos quanto à classificação do mesmo instrumento TQWL-42. Relação interpessoal diz respeito ao relacionamento que o indivíduo possui com seus superiores, colegas e subordinados<sup>2</sup>, diante dos dados obtidos observa-se um ambiente de trabalho saudável e colaborativo. Significância da tarefa que dentro da qualidade de vida no trabalho refere-se ao elo trabalho-vida social que inclui a importância da instituição para o empregado gerando orgulho de trabalhar naquele local, bem como o reconhecimento social<sup>10</sup>, nota-se que nesse aspecto a percepção foi muito positiva da amostra, proporcionando uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho. Já capacidade de trabalho é a aptidão do servidor em realizar com eficácia as tarefas que lhe são incumbidas no cargo<sup>2</sup>. Lima<sup>21</sup> em seu estudo com 301 técnicos administrativos na Universidade Federal do Maranhão apresentou resultado semelhante, evidenciando que os servidores sentem-se aptos para o desenvolvimento de suas atividades laborais e sua pré-disposição para o trabalho.

A Segurança no emprego é outro preditor significativo de confiança na competência organizacional<sup>22</sup>. A estabilidade do servidor público é criticada por engessar o processo de modernização da máquina pública<sup>23</sup>, por outro lado fica evidente nos resultados de diversas pesquisas<sup>20,21,24,25</sup> que é um dos fatores que mais beneficia a qualidade de vida dos servidores, ao ponto que permite a segurança profissional. Góes<sup>26</sup>, em sua pesquisa com 80 técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco no quesito estabilidade no emprego constatou que os servidores encontram-se muito satisfeitos corroborando com nossos achados.

Os aspectos Recursos financeiros, Serviços de saúde e assistência social, Tempo de lazer e variedade da tarefa foram classificados como satisfatório, no entanto, ficando próximos da classificação insatisfatória, corroboram com os

achados de Mansano<sup>20</sup>, com 254 servidores técnicos administrativos da Reitoria de uma instituição de ensino superior federal do Mato Grosso do Sul. Embora a Ufac disponibilize ao servidor do Campus consultas médicas, atendimentos de enfermagem, assistência social, psicológicos, pedagógicos, fisioterapêuticos e fonoaudiólogos<sup>27</sup>, na ótica dos servidores o serviço oferecido é insuficiente para promover melhorias à saúde. Em relação ao tempo de lazer, cabe a instituição mantenedora o estímulo e incentivo a prática de exercícios físicos regulares, de bem estar e lazer aos seus servidores, colaborando dessa forma para um aumento do nível de saúde do servidor.

Ainda em relação aos Recursos financeiros partindo-se da ideia de que o aumento do salário apenas satisfaz uma necessidade momentânea do indivíduo, ao contrário de produzir motivação, a percepção individual de satisfação tende a desaparecer com o passar do tempo<sup>28</sup>, justificando o resultado encontrado.

Os domínios Autonomia, Tempo de repouso, Desenvolvimento pessoal e profissional, Liberdade de expressão, Oportunidade de crescimento, Disposição física e mental, Jornada de trabalho e Condições de trabalho foram considerados como Satisfatório. Os resultados encontrados corroboram com o estudo de Lima<sup>21</sup>, retornado pelo instrumento TQWL-42. Pinto et al<sup>25</sup>, em sua pesquisa com servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior estadual do Paraná também encontrou satisfação nesses mesmos aspectos, demonstrando os mesmos achados de nossa pesquisa. Esses resultados demonstram que em relação à autonomia os participantes da pesquisa não se encontram totalmente satisfeitos com a possibilidade de tomar suas próprias decisões sem consultar seus superiores, que o tempo para dormir entre um dia e outro de trabalho não é o totalmente suficiente, que a disposição que o servidor possui para a realização de seu trabalho poderia ser maior, que o nível com que a instituição incentiva e libera o servidor para aperfeiçoar o seu conhecimento com o objetivo de crescimento pessoal e profissional poderia ser maior por parte da instituição.

Quanto aos aspectos: Identidade da tarefa, Feedback, Autoestima e Relações interpessoais, em relação a esses aspectos pode-se dizer que a amostra tem uma percepção satisfatória em realizar suas tarefas do início ao fim,

o retorno dado ao servidor sobre seu esforço e desempenho nas atividades laborais está ocorrendo de forma positiva, a autoestima que é a avaliação que o indivíduo faz de si mesmo no ambiente laboral, apresentou elevada satisfação, corroborando com achados nas pesquisas de Pinto<sup>25</sup> e Lima<sup>21</sup>.

O único resultado insatisfatório foi o quesito Benefícios extras, remetem as pesquisas conduzidas por Lima<sup>21</sup> e Pinto<sup>25</sup>, que obtiveram resultado semelhante nesse aspecto. Atribui-se esse resultado ao fato de ser uma instituição governamental e a mesma não ter autonomia para oferecer melhores recursos nesse contexto a seus servidores. Os benefícios extras são aqueles que diferenciam a empresa em que o indivíduo trabalha de outras<sup>2</sup>. Nesse aspecto se encontra a maior vulnerabilidade na IES estudada.

O escore retornado pelo aspecto de auto avaliação da QVT classificado pelos participantes do estudo como satisfatório, equivalem aos achados nos estudos de Pinto<sup>25</sup>, Lima<sup>21</sup> e Mansano<sup>20</sup>.

No resultado geral todas as esferas foram classificadas como Satisfatória, Biológico e Fisiológico, Psicológico e Comportamental, Sociológico e Relacional, Econômico e Político, Ambiental e Organizacional e o escore geral de todas as esferas foi 64,7%, corroborando com o resultado da pesquisa de Pinto<sup>25</sup> e Mansano<sup>20</sup>, que as esferas foram classificadas como Satisfatório, sendo também o maior escore obtido na esfera Psicológico/Comportamental.

Quanto a análise de correlação, em relação às variáveis QVT, sexo, tempo de serviço na instituição e carga horária semanal, não foi encontrada relação significativa entre as mesmas. Constatando que o nível de satisfação de QVT dos avaliados não foi influenciado por nenhuma dessas variáveis. Esses dados estão de acordo com resultados encontrados nas pesquisas de Carneiro e Ferreira<sup>29</sup>, com 53 servidores de uma organização pública Brasileira e Garcia<sup>30</sup> com 142 técnicos administrativos do Instituto Federal de educação e tecnologia do Ceará.

## **CONCLUSÃO**

Verificou-se que os servidores técnicos administrativos da UFAC possuem uma avaliação satisfatória da sua QVT. Alguns domínios possuem grandes possibilidades de melhoria, pois nenhuma esfera foi avaliada com satisfação total.

No teste de variância ANOVA, não foi obtido coeficiente de correlação significativo, conclui-se que os servidores técnicos administrativos desse estudo podem apresentar melhor ou pior QVT independente do sexo, tempo de serviço ou carga horária semanal.

Destaca-se uma limitação deste estudo, a não aplicação do TQWL-42 nos outros Campi da UFAC, para ampliar o tamanho da amostra.

Para futuras pesquisas sugerem-se investigações com os mesmos objetivos em outros campus da UFAC para que se possa ter uma visão ainda mais precisa da qualidade do trabalho dos técnicos na instituição.

Espera-se que essa pesquisa desperte tanto o interesse de pesquisadores da área da saúde com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos servidores de Instituições de ensino superior, quanto instigue a administração superior da UFAC para vislumbrar ainda mais melhorias na qualidade do trabalho dos técnicos administrativos.

## **REFERENCIAS**

1. Rodrigues MVC. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis-RJ: Vozes; 2002.
2. Pedrosa B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho [Dissertação Engenharia de Produção]. Ponta Grossa-PR: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2010.
3. Damasceno TNF, Alexandre JWC. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro. 2012; 003:39-49.
4. Oliveira PPTd, Minetti LJ, Oliveira LNd. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Enfoque no Profissional de Secretariado Executivo de Uma Instituição Federal de Ensino Superior. Revista de Gestão e Secretariado. jul./dez 2012;3(2):87-105.
5. Gil AC. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas; 2006.
6. Chiavenato I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004.

7. Limongi-França AC. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas; 2004.
8. Barros MGdP. Qualidade de vida no trabalho. Estudo de caso: Enapor [Licenciatura em Psicologia]. Porto da Praia - Cabo verde: Universidade Jean Piaget de Cabo Verde; 2013.
9. Dias EC, Silva TLe, Machado JM, Amorim LdA. Diretrizes para o desenvolvimento de ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador pelas equipes da Atenção Básica/Saúde da Família. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Departamento de Medicina Preventiva e Social. Área Saúde & Trabalho; 2016.
10. Ferreira MC, Alves L, Tostes N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa. 2009;25:319-27.
11. Costa MDA. Qualidade de vida no trabalho: um estudo entre técnicos administrativos de duas instituições federais de ensino [Dissertação - Administração]. Salvador/BA: Universidade Federal da Bahia - Escola de Administração; 2016.
12. Brasil. Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009 - Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, (2009).
13. Ministério da Saúde (Brasil). Portaria nº 1.823 de 23 de agosto de 2012. Institui a política nacional de saúde do trabalhador e trabalhadora, (2012).
14. Cavassani AP, Cavassani EB, Biazin CC. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP - Simpósio de Engenharia de Produção [Internet]. 2006 Acesso em: 7 de novembro de 2017. Available from: [http://www.simpep.feb.unesp.br/anais\\_simpep\\_aux.php?e=13](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais_simpep_aux.php?e=13).
15. Amorim TGFN. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? . Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. 2010;9(1):35-48.
16. Barbeta PA. Estatística Aplicada as Ciências Sociais. Florianópolis: Editora da Universidade Federal de Santa Catarina; 2002.
17. Freitas ALP, Rodrigues SG. A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. XII SIMPEP - Simpósio de Engenharia de Produção [Internet]. 2005 Acesso em: 7 de novembro de

2017. Available from:

[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais\\_simpep\\_aux.php?e=12](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais_simpep_aux.php?e=12).

18. Pedroso B, Pilatti LA. Guia de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Ponta Grossa: Editora da Universidade Estadual de Ponta Grossa; 2012.

19. Timossi LdS, Pedroso B, Pilatti LA, Francisco ACd. Adaptação de modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista da Educação Física. 2009;20(3):395-405.

20. Mansano WMS. Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos técnicos administrativos das pró-reitorias de uma instituição de ensino superior. [Dissertação - Administração Pública]. Campo Grande/MS: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul; 2015.

21. Lima AVdQ. Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnicos - administrativos de uma instituição Federal de ensino superior [Dissertação - Administração]. Santa Maria/RS: Universidade Federal de Santa Maria; 2014.

22. Silva ULd, Oliveira ÁdF. Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: Impactos na Confiança do Empregado. Psicologia: Ciência e Profissão. 2017;37:7-17.

23. Kauss LF. A estabilidade funcional e a eficiência no serviço público. Revista Jus Navigandi [Internet]. 2011 14 de novembro de 2017. Available from: <https://jus.com.br/artigos/20389>.

24. Dias ACB. Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes de Fisioterapia no Município de Goiânia [Dissertação - Ciências da Saúde]. Goiânia: Universidade Federal de Goiás; 2015.

25. Pinto GMC, Pedroso B, Pilatti LA. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. Revista Brasileira de Qualidade de Vida. julho-setembro 2014;6(3).

26. Góes MBdB. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do centro acadêmico do agreste da UFPE [Dissertação - Gestão Pública]. Recife: Universidade Federal de Pernambuco; 2016.

27. UFAC. UFAC em númeors. Rio Branco/AC: Universidade Federal do Acre - Pro-Reitoria de Planejamento/PROPLAN; 2017.

28. Pilatti LA. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*. 2012;4(1):18-24.
29. Carneiro TL, Ferreira MC. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* [Internet]. 2007 Acesso em: 01 de dezembro de 2017; 7(1):[131-57 pp.]. Available from: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf> . .
30. Garcia IM. Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE. *Organizações em Contexto*. julho-dezembro 2017;13(26).

## **V. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados encontrados no presente estudo indicam que a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Acre é percebida de forma satisfatória.

Em todas as esferas a avaliação dos servidores foi positiva, mas nenhuma delas foi classificada com satisfação total, isso nos leva a acreditar que existem grandes possibilidades de melhorias na IES estudada. Na análise das variáveis; sexo, tempo de serviço na instituição e carga horária semanal trabalhada, não foi verificado nenhuma associação estatística significativa, sugerindo que tanto servidores do sexo masculino quanto feminino, servidores que trabalham 25, 30 ou 40 horas semanal e independente dos anos de serviço na instituição, a percepção satisfatória da sua QVT é a mesma.

Desta forma ressalta-se a importância de se estudar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho de servidores públicos federais, no sentido de diagnosticar os pontos mais vulneráveis e destacar a importância de uma política de qualidade de vida no trabalho nas instituições. Tornando uma importante medida para nortear ações de promoção da qualidade de vida no trabalho e cuidado a saúde do servidor.

## VI. REFERENCIAS

1. Pedroso B. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho [Dissertação Engenharia de Produção]. Ponta Grossa-PR: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2010.
2. Rodrigues MVC. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis-RJ: Vozes; 2002.
3. Aquino DSd. Análise das relações entre a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho no setor de confecção: um levantamento em empresas do APL de Maringá/Cianorte-PR. Ponta Grossa-PR: Universidade Tecnológica Federal do Paraná; 2012.
4. Timossi LdS, Pedroso B, Pilatti LA, Francisco ACd. Adaptação de modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista da Educação Física. 2009;20(3):395-405.
5. Carminatti L. Perspectiva multidimensional do trabalho na contemporaneidade. Revista Gestão. 2015;13(2):154-63.
6. Frossard MC. Qualidade de vida no serviço público: um programa para agência nacional de petróleo, gás natural e bio combustíveis – ANP [Dissertação Administração Pública]. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas; 2009.
7. Goulart IB. Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2002.
8. Oliveira OJ. Gestão da Qualidade: Introdução à História e Fundamentos. In: Oliveira OJ, editor. Gestão de Qualidade: Tópicos avançados. São Paulo: Pioneira Thopson Learning; 2004. p. 3-20.
9. Limongi-França AC. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas; 2004.
10. Chiavenato I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004.
11. Damasceno TNF, Alexandre JWC. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro. 2012; 003:39-49.

12. Brandão MGA, Bastos AVB. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*. julho-setembro1993;28(3):50-61.
13. Brasil. Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009 - Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, (2009).
14. Silva MACd, Licorio AMdO, Siena O. Pressupostos Legais à Promoção à Saúde do Servidor Público Federal. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*. setembro/dezembro2014;6(3):89-108.
15. Martins MIC, Oliveira SS, Andrade ETd, Strauzz mC, Castro LCFd, Azambuja Ad. A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2017;22(5):1429-40.
16. Ministério da Saúde (Brasil). Portaria nº 1.823 de 23 de agosto de 2012. Institui a política nacional de saúde do trabalhador e trabalhadora, (2012).
17. Ferreira MC, Alves L, Tostes N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 2009;25:319-27.

## VII. ANEXOS

Anexo A – Instrução aos autores para submissão de artigo na Revista de Saúde Pública.



### INSTRUÇÕES AOS AUTORES

ISSN 0034-8910 *versão  
impressa*

ISSN 1518-8787 *versão  
on-line*

- Categorias de artigos
- Dados de identificação do manuscrito
- Conflito de Interesses
- Declaração de Documentos
- Preparo do Manuscrito
- Processo Editorial
- Taxa de Publicação
- Suplementos

#### Categorias de Artigos

São aceitos manuscritos nos idiomas: português, espanhol e inglês.

O texto de manuscrito de pesquisa original deve seguir a estrutura conhecida como IMRD: Introdução, Métodos, Resultados e Discussão (Estrutura do Texto). Manuscritos baseados em pesquisa qualitativa podem ter outros formatos, admitindo-se Resultados e Discussão em uma mesma seção e Considerações Finais/Conclusões. Outras categorias de manuscritos (revisões, comentários, etc.) seguem os formatos de texto a elas apropriados.

Os estudos devem ser apresentados de forma que qualquer pesquisador interessado possa reproduzir os resultados. Para isso estimulamos o uso das seguintes **recomendações**, de acordo com a categoria do manuscrito submetido:

- **CONSORT** checklist e fluxograma para ensaios controlados e randomizados
- **STARD** checklist e fluxograma para estudos de acurácia diagnóstica
- **MOOSE** checklist e fluxograma para metanálises e revisões sistemáticas de estudos observacionais
- **PRISMA** checklist e fluxograma para revisões sistemáticas e metanálises
- **STROBE** checklist para estudos observacionais em epidemiologia
- **RATS** checklist para estudos qualitativos

Por menores sobre os itens exigidos para apresentação do manuscrito estão descritos de acordo com a categoria de artigos

#### Categorias de artigos

## a) Artigos Originais

Incluem estudos observacionais, estudos experimentais ou quase-experimentais, avaliação de programas, análises de custo-efetividade, análises de decisão e estudos sobre avaliação de desempenho de testes diagnósticos para triagem populacional. Cada artigo deve conter objetivos e hipóteses claras, desenho e métodos utilizados, resultados, discussão e conclusões. Incluem também ensaios teóricos (críticas e formulação de conhecimentos teóricos relevantes) e artigos dedicados à apresentação e discussão de aspectos metodológicos e técnicas utilizadas na pesquisa em saúde pública. Neste caso, o texto deve ser organizado em tópicos para guiar o leitor quanto aos elementos essenciais do argumento desenvolvido.

### **Instrumentos de aferição em pesquisas populacionais**

Manuscritos abordando instrumentos de aferição podem incluir aspectos relativos ao desenvolvimento, a avaliação e à adaptação transcultural para uso em estudos populacionais, excluindo-se aqueles de aplicação clínica, que não se incluem no escopo da RSP.

Aos manuscritos de instrumentos de aferição, recomenda-se que seja apresentada uma apreciação detalhada do construto a ser avaliado, incluindo seu possível gradiente de intensidade e suas eventuais subdimensões. O desenvolvimento de novo instrumento deve estar amparado em revisão de literatura, que identifique explicitamente a insuficiência de propostas prévias e justifique a necessidade de novo instrumental.

Deve ser detalhada a proposição, a seleção e a confecção dos itens, bem como o emprego de estratégias para adequá-los às definições do construto, incluindo o uso de técnicas qualitativas de pesquisa (entrevistas em profundidade, grupos focais etc.), reuniões com painéis de especialistas, entre outras. O trajeto percorrido na definição da forma de mensuração dos itens e a realização de pré-testes com seus conjuntos preliminares necessitam ser descritos no texto. A avaliação das validades de face, conteúdo, critério, construto e/ou dimensional deve ser apresentada em detalhe.

Análises de confiabilidade do instrumento também devem ser apresentadas e discutidas, incluindo-se medidas de consistência interna, confiabilidade teste-reteste e/ou concordância inter-observador. Os autores devem expor o processo de seleção do instrumento final e situá-lo em perspectiva crítica e comparativa com outros instrumentos destinados a avaliar o mesmo construto ou construtos semelhantes.

Para os manuscritos sobre **adaptação transcultural** de instrumentos de aferição, além de atender, de forma geral, às recomendações supracitadas, faz-se necessário explicitar o modelo teórico norteador do processo. Os autores devem, igualmente, justificar a escolha de determinado instrumento para adaptação a um contexto sociocultural específico, com base em minuciosa revisão de literatura. Finalmente, devem indicar explicitamente quais e como foram seguidas as etapas do modelo teórico de adaptação no trabalho submetido para publicação. Obs: O instrumento de aferição deve ser incluído como anexo dos artigos submetidos.

No preparo do manuscrito, além das recomendações citadas, verifique as instruções

de formatação a seguir.

**Formatação:**

- Devem conter até 3500 palavras (excluindo resumos, tabelas, figuras e referências).
- Número de tabelas/figuras: até 5 no total.
- Número de referências: até 30 no total.
- Resumos no formato estruturado com até 300 palavras.

**b) Comunicações breves** – São relatos curtos de achados que apresentam interesse para a saúde pública, mas que não comportam uma análise mais abrangente e uma discussão de maior fôlego.

**Formatação:**

Sua apresentação deve acompanhar as mesmas normas exigidas para artigos originais.

- Devem conter até 1500 palavras (excluindo resumos tabelas, figuras e referências)
- Número de tabelas/figuras: uma tabela ou figura.
- Número de referências: até 5 no total.
- Resumos no formato narrativo com até 100 palavras.

**c) Artigos de revisão**

**Revisão sistemática e meta-análise** - Por meio da síntese de resultados de estudos originais, quantitativos ou qualitativos, objetiva responder à pergunta específica e de relevância para a saúde pública. Descreve com pormenores o processo de busca dos estudos originais, os critérios utilizados para seleção daqueles que foram incluídos na revisão e os procedimentos empregados na síntese dos resultados obtidos pelos estudos revisados. Consulte:

**MOOSE** checklist e fluxograma para metanálises e revisões sistemáticas de estudos observacionais

**PRISMA** checklist e fluxograma para revisões sistemáticas e metanálises

**Revisão narrativa/crítica** - A revisão narrativa ou revisão crítica apresenta caráter descritivo-discursivo, dedicando-se à apresentação compreensiva e à discussão de temas de interesse científico no campo da Saúde Pública. Deve apresentar formulação clara de um objeto científico de interesse, argumentação lógica, crítica teórico-metodológica dos trabalhos consultados e síntese conclusiva. Deve ser elaborada por pesquisadores com experiência no campo em questão ou por especialistas de reconhecido saber.

**Formatação:**

- Devem conter até 4000 palavras (excluindo resumos, tabelas, figuras e referências).
- Número de tabelas/figuras: até 5 no total.

- Número de referências: sem limites.
- Resumos no formato estruturado com até 300 palavras, ou narrativo com até 150 palavras.

#### **d) Comentários**

Visam a estimular a discussão, introduzir o debate e "oxigenar" controvérsias sobre aspectos relevantes da saúde pública. O texto deve ser organizado em tópicos ou subitens destacando na Introdução o assunto e sua importância. As referências citadas devem dar sustentação aos principais aspectos abordados no artigo.

#### **Formatação:**

- Devem conter até 2000 palavras (excluindo resumos, tabelas, figuras e referências).
- Número de referências: até 30 no total.
- Número de tabelas/figuras: até 5 no total.
- Resumos no formato narrativo com até 150 palavras.

**Publicam-se também Cartas Ao Editor com até 600 palavras e até 5 referências.**

### **Dados de Identificação do Manuscrito**

#### **Autoria**

O conceito de autoria está baseado na contribuição substancial de cada uma das pessoas listadas como autores, no que se refere sobretudo à concepção do projeto de pesquisa, análise e interpretação dos dados, redação e revisão crítica. A contribuição de cada um dos autores deve ser explicitada em declaração para esta finalidade. Não se justifica a inclusão de nome de autores cuja contribuição não se enquadre nos critérios acima.

#### **Dados de identificação dos autores (cadastro)**

**Nome e sobrenome:** O autor deve seguir o formato pelo qual já é indexado nas bases de dados.

**Correspondência:** Deve constar o nome e endereço do autor responsável para troca de correspondência.

**Instituição:** Podem ser incluídas até três hierarquias institucionais de afiliação (por exemplo: departamento, faculdade, universidade).

**Coautores:** Identificar os coautores do manuscrito pelo nome, sobrenome e instituição, conforme a ordem de autoria.

**Financiamento da pesquisa:** Se a pesquisa foi subvencionada, indicar o tipo de

auxílio, o nome da agência financiadora e o respectivo número do processo.

**Apresentação prévia:** Tendo sido apresentado em reunião científica, indicar o nome do evento, local e ano da realização.

## **Conflito de Interesses**

Quando baseado em tese ou dissertação, indicar o nome do autor, título, ano, nome do programa de pós-graduação e instituição onde foi apresentada.

A confiabilidade pública no processo de revisão por pares e a credibilidade de artigos publicados dependem em parte de como os conflitos de interesses são administrados durante a redação, revisão por pares e tomada de decisões pelos editores.

Conflitos de interesses podem surgir quando autores, revisores ou editores possuem interesses que, aparentes ou não, podem influenciar a elaboração ou avaliação de manuscritos. O conflito de interesses pode ser de natureza pessoal, comercial, política, acadêmica ou financeira.

Quando os autores submetem um manuscrito, eles são responsáveis por reconhecer e revelar conflitos financeiros ou de outra natureza que possam ter influenciado seu trabalho. Os autores devem reconhecer no manuscrito todo o apoio financeiro para o trabalho e outras conexões financeiras ou pessoais com relação à pesquisa. O relator deve revelar aos editores quaisquer conflitos de interesse que poderiam influir em sua opinião sobre o manuscrito, e, quando couber, deve declarar-se não qualificado para revisá-lo.

Se os autores não tiverem certos do que pode constituir um potencial conflito de interesses, devem contatar a secretaria editorial da Revista.

## **Declaração de Documentos**

Em conformidade com as diretrizes do International Committee of Medical Journal Editors, são solicitados alguns documentos e declarações do (s) autor (es) para a avaliação de seu manuscrito. Observe a relação dos documentos abaixo e, nos casos em que se aplique, anexe o documento ao processo. O momento em que tais documentos serão solicitados é variável:

<b>Documento/declaração</b>	<b>Quem assina</b>	<b>Quando anexar</b>
a. <u>Carta de Apresentação</u>	Todos os autores	Na submissão
b. <u>Declaração de responsabilidade</u>	Todos os autores	Na submissão
c. <u>Responsabilidade pelos Agradecimentos</u>	Autor responsável	Após a aprovação

**a) CARTA DE APRESENTAÇÃO**

A carta deve ser assinada por todos os autores e deve conter:

- Informações sobre os achados e conclusões mais importantes do manuscrito, esclarecendo seu significado para a saúde pública.
- Se os autores têm artigos publicados na linha de pesquisa do manuscrito, mencionar até três.
- Declaração de responsabilidade de cada autor: ter contribuído substancialmente para a concepção e planejamento, ou análise e interpretação dos dados; ter contribuído significativamente na elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo; e ter participado da aprovação da versão final do manuscrito. Para maiores informações sobre critérios de autoria, consulte o site da RSP.
- Declaração de potenciais conflitos de interesses dos autores.
- Atestar a exclusividade da submissão do manuscrito à RSP.

Responder- Qual a novidade do seu estudo? Por que deve ser publicado nesta revista?

**b. DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Segundo o critério de autoria do *International Committee of Medical Journal Editors*, autores devem contemplar todas as seguintes condições: (1) Contribuí substancialmente para a concepção e planejamento, ou análise e interpretação dos dados; (2) Contribuí significativamente na elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo; e (3) Participei da aprovação da versão final do manuscrito.

No caso de grupo grande ou multicêntrico ter desenvolvido o trabalho, o grupo deve identificar os indivíduos que aceitam a responsabilidade direta pelo manuscrito. Esses indivíduos devem contemplar totalmente os critérios para autoria definidos acima e os editores solicitarão a eles as declarações exigidas na submissão de manuscritos. O autor correspondente deve indicar claramente a forma de citação preferida para o nome do grupo e identificar seus membros. Normalmente serão listados no final do texto do artigo.

Aquisição de financiamento, coleta de dados, ou supervisão geral de grupos de pesquisa, somente, não justificam autoria.

**Todas as pessoas relacionadas como autores devem assinar declaração de responsabilidade.**

Aquisição de financiamento, coleta de dados, ou supervisão geral de grupos de pesquisa, somente, não justificam autoria.

**Todas as pessoas relacionadas como autores devem assinar declaração de responsabilidade.**

**c. AGRADECIMENTOS**

Devem ser mencionados os nomes de pessoas que, embora não preencham os requisitos de autoria, prestaram colaboração ao trabalho. Será preciso explicitar o motivo do agradecimento, por exemplo, consultoria científica, revisão crítica do manuscrito, coleta de dados, etc. Deve haver permissão expressa dos nomeados e o autor responsável deve anexar a Declaração de Responsabilidade pelos Agradecimentos. Também pode constar desta parte apoio logístico de instituições.

#### **d. TRANSFERÊNCIA DE DIREITOS AUTORAIS**

Todos os autores devem ler, assinar e enviar documento transferindo os direitos autorais. O artigo só será liberado para publicação quando esse documento estiver de posse da RSP.

#### **Preparo do Manuscrito**

Título no idioma original do manuscrito e em inglês

O título deve ser conciso e completo, contendo informações relevantes que possibilitem recuperação do artigo nas bases de dados. O limite é de 90 caracteres, incluindo espaços. Se o manuscrito for submetido em inglês, fornecer também o título em português.

#### **Título resumido**

Deve conter até 45 caracteres.

#### **Descritores**

Devem ser indicados entre 3 a 10, extraídos do vocabulário "Descritores em Ciências da Saúde" (DeCS), nos idiomas português, espanhol e inglês, com base no Medical SubjectHeadings (MeSH). Se não forem encontrados descritores adequados para a temática do manuscrito, poderão ser indicados termos livres (ou keywords) mesmo não existentes nos vocabulários citados.

#### **Figuras e Tabelas**

Todos os elementos gráficos ou tabulares apresentados serão identificados como figura ou tabela, e numerados sequencialmente a partir de um, e não como quadros, gráficos, etc.

#### **Resumo**

São publicados resumos em português, espanhol e inglês. Para fins de cadastro do manuscrito, deve-se apresentar dois resumos, um na língua original do manuscrito e outro em inglês (ou em português, em caso de manuscrito apresentado em inglês). As especificações quanto ao tipo de resumo estão descritas em cada uma das categorias de artigos. Como regra geral, o resumo deve incluir: objetivo do estudo, principais procedimentos metodológicos (população em estudo, local e ano de realização, métodos observacionais e analíticos), principais resultados e conclusões.

## **Estrutura do texto**

**Introdução** – Deve ser curta, relatando o contexto e a justificativa do estudo, apoiados em referências pertinentes ao objetivo do manuscrito, que deve estar explícito no final desta parte. Não devem ser mencionados resultados ou conclusões do estudo que está sendo apresentado.

**Métodos** – Os procedimentos adotados devem ser descritos claramente; bem como as variáveis analisadas, com a respectiva definição quando necessária e a hipótese a ser testada. Devem ser descritas a população e a amostra, instrumentos de medida, com a apresentação, se possível, de medidas de validade; e conter informações sobre a coleta e processamento de dados. Deve ser incluída a devida referência para os métodos e técnicas empregados, inclusive os métodos estatísticos; métodos novos ou substancialmente modificados devem ser descritos, justificando as razões para seu uso e mencionando suas limitações. Os critérios éticos da pesquisa devem ser respeitados. Os autores devem explicitar que a pesquisa foi conduzida dentro dos padrões éticos e aprovada por comitê de ética.

**Resultados** – Devem ser apresentados em uma sequência lógica, iniciando-se com a descrição dos dados mais importantes. Tabelas e figuras devem ser restritas àquelas necessárias para argumentação e a descrição dos dados no texto deve ser restrita aos mais importantes. Os gráficos devem ser utilizados para destacar os resultados mais relevantes e resumir relações complexas. Dados em gráficos e tabelas não devem ser duplicados, nem repetidos no texto. Os resultados numéricos devem especificar os métodos estatísticos utilizados na análise. Material extra ou suplementar e detalhes técnicos podem ser divulgados na versão eletrônica do artigo.

**Discussão** – A partir dos dados obtidos e resultados alcançados, os novos e importantes aspectos observados devem ser interpretados à luz da literatura científica e das teorias existentes no campo. Argumentos e provas baseadas em comunicação de caráter pessoal ou divulgadas em documentos restritos não podem servir de apoio às argumentações do autor. Tanto as limitações do trabalho quanto suas implicações para futuras pesquisas devem ser esclarecidas. Incluir somente hipóteses e generalizações baseadas nos dados do trabalho. As conclusões devem finalizar esta parte, retomando o objetivo do trabalho.

## **Referências**

Listagem: As referências devem ser normalizadas de acordo com o estilo Vancouver - Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals: Writing and Editing for Biomedical Publication, ordenadas por ordem de citação. Os títulos de periódicos devem ser referidos de forma abreviada, de acordo com o PubMed e grafados no formato itálico. No caso de publicações com até seis autores, citam-se todos; acima de seis, citam-se os seis primeiros, seguidos da expressão latina “et al”. Referências de um mesmo autor devem ser organizadas em ordem cronológica crescente. Sempre que possível incluir o DOI do documentado citado, de acordo com os exemplos a seguir.

Exemplos:

Artigos de periódicos

Narvai PC. Cárie dentária e flúor: uma relação do século XX. CiencSaude Coletiva. 2000;5(2):381-92. DOI:10.1590/S1413-81232000000200011

Zinn-Souza LC, Nagai R, Teixeira LR, Latorre MRDO, Roberts R, Cooper SP, et al. Fatores associados a sintomas depressivos em estudantes do ensino médio de São Paulo, Brasil. RevSaude Publica. 2008;42(1):34-40. DOI:10.1590/S0034-89102008000100005

#### Livros

Wunsch Filho V, Koifman S. Tumores malignos relacionados com o trabalho. In: Mendes R, coordenador. Patologia do trabalho. 2. ed. São Paulo: Atheneu; 2003. v.2, p. 990-1040.

Foley KM, Gelband H, editors. Improving palliative care for cancer Washington: National Academy Press; 2001 [citado 2003 jul 13] Disponível em: [http://www.nap.edu/catalog.php?record\\_id=10149](http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=10149)

Para outros exemplos recomendamos consultar as normas (“Citing Medicine”) da National Library of Medicine, disponível em <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/bookshelf/br.fcgi?book=citmed>.

Referências a documentos não indexados na literatura científica mundial, em geral de divulgação circunscrita a uma instituição ou a um evento (teses, relatórios de pesquisa, comunicações em eventos, dentre outros) e informações extraídas de documentos eletrônicos, não mantidas permanentemente em sites, se relevantes, devem figurar no rodapé das páginas do texto onde foram citadas.

#### **Citação no texto**

A referência deve ser indicada pelo seu número na listagem, na forma de expoente antes da pontuação no texto, sem uso de parênteses, colchetes ou similares. Nos casos em que a citação do nome do autor e ano for relevante, o número da referência deve ser colocado a seguir do nome do autor. Trabalhos com dois autores devem fazer referência aos dois autores ligados por “e”. Nos outros casos apresentar apenas o primeiro autor (seguido de ‘et al.’ em caso de autoria múltipla).

#### Exemplos:

A promoção da saúde da população tem como referência o artigo de Evans e Stoddart<sup>9</sup>, que considera a distribuição de renda, desenvolvimento social e reação individual na determinação dos processos de saúde-doença.

Segundo Lima et al.<sup>9</sup> (2006), a prevalência de transtornos mentais em estudantes de medicina é maior do que na população em geral.

#### Tabelas

Devem ser apresentadas no final do texto, após as referências bibliográficas, numeradas consecutivamente com algarismos arábicos, na ordem em que foram citadas no texto. A cada uma deve-se atribuir um título breve, não se utilizando traços internos horizontais

ou verticais. As notas explicativas devem ser colocadas no rodapé das tabelas e não no cabeçalho ou título. Se houver tabela extraída de outro trabalho, previamente publicado, os autores devem solicitar formalmente autorização da revista que a publicou, para sua reprodução.

Para composição de uma tabela legível, o número máximo é de 10 colunas, dependendo da quantidade do conteúdo de cada casela. Notas em tabelas devem ser indicadas por letras e em sobrescrito.

## Figuras

As ilustrações (fotografias, desenhos, gráficos, etc.) devem ser citadas como Figuras e numeradas consecutivamente com algarismos arábicos, na ordem em que foram citadas no texto e apresentadas após as tabelas. Devem conter título e legenda apresentados na parte inferior da figura. Só serão admitidas para publicação figuras suficientemente claras e com qualidade digital, preferentemente no formato vetorial. No formato JPEG, a resolução mínima deve ser de 300 dpi. Não se aceitam gráficos apresentados com as linhas de grade, e os elementos (barras, círculos) não podem apresentar volume (3-D). Se houver figura extraída de outro trabalho, previamente publicado, os autores devem solicitar autorização, por escrito, para sua reprodução.

## Checklist para submissão

1. Nome e instituição de afiliação de cada autor, incluindo e-mail e telefone.
2. Título do manuscrito, em português e inglês, com até 90 caracteres, incluindo os espaços entre as palavras.
3. Título resumido com 45 caracteres.
4. Texto apresentado em letras arial, corpo 12, em formato Word ou similar (doc, docx e rtf).
5. Resumos estruturados para trabalhos originais de pesquisa em dois idiomas, um deles obrigatoriamente em inglês.
6. Resumos narrativos para manuscritos que não são de pesquisa em dois idiomas, um deles obrigatoriamente em inglês.
7. Carta de Apresentação, constando a responsabilidade de autoria e conflito de interesses, assinada por todos os autores.
8. Nome da agência financiadora e número (s) do (s) processo (s).
9. Referências normalizadas segundo estilo Vancouver, ordenadas por ordem de citação, verificando se todas estão citadas no texto.

10. Tabelas numeradas sequencialmente, com título e notas, com no máximo 10 colunas.

11. Figura no formato vetorial ou em pdf, ou tif, ou jpeg ou bmp, com resolução mínima 300 dpi; em se tratando de gráficos, devem estar sem linhas de grade e sem volume.

12. Tabelas e figuras não devem exceder a cinco, no conjunto.

## **Processo Editorial**

### **a) Revisão da redação científica**

Para ser publicado, o manuscrito aprovado é submetido à revisão da redação científica, gramatical e de estilo. A RSP se reserva o direito de fazer alterações visando a uma perfeita comunicação aos leitores. O autor responsável terá acesso a todas as modificações sugeridas até a última prova enviada. Inclusive a versão em inglês do artigo terá esta etapa de revisão.

### **b) Provas**

Após sua aprovação pelos editores, o manuscrito será revisado por uma equipe que fará a revisão da redação científica (clareza, brevidade, objetividade e solidez), gramatical e de estilo.

O autor responsável pela correspondência receberá uma prova, em arquivo de texto (doc, docx ou rtf), com as observações/alterações feitas pela equipe de leitura técnica. O prazo para a revisão da prova é de dois dias.

Caso ainda haja dúvidas nessa prova, a equipe editorial entrará em contato para revisão, até que se chegue a uma versão final do texto. Em seguida, o texto final passará por uma revisão gramatical. Após essa revisão o autor receberá nova prova, no formato final para publicação. Nessa última revisão podem ser feitas apenas correções de erros, pois não serão admitidos mais ajustes de forma. O prazo para a revisão da prova final é de um dia.

.tigos submetidos em português ou espanhol serão vertidos para o inglês. Aproximadamente uma semana após o autor ter finalizado a prova do artigo, a RSP enviará a versão em inglês do artigo para apreciação do autor. Nesta revisão, o autor deverá atentar para possíveis erros de interpretação, vocabulário da área e principalmente, equivalência de conteúdo com a versão “original aprovada”. O prazo de revisão da versão em inglês é de dois dias.

A Revista adota o sistema de publicação continuada (rollingpass). Desta forma, a publicação do artigo se torna mais rápida: não depende de outros artigos para fechamento de um fascículo, mas do processo individual de cada artigo. Por isso, solicitamos o cumprimento dos prazos estipulados.

## **Taxa de Publicação**

Embora as revistas recebam subvenções de instituições públicas, estas não são suficientes para sua manutenção. Assim, a cobrança de taxa de publicação passou a ser alternativa para garantir os recursos necessários para produção da RSP.

A USP garante os recursos básicos, mas não são suficientes. Assim, temos que contar com recursos complementares, além das agências de fomento.

A RSP em 2016 completa 50 anos de publicação e somente em 2012 iniciou a cobrança de taxa de artigos, fato este imperioso para garantir sua continuidade, sobretudo permitindo-lhe evoluir com tecnologias mais avançadas, mas que exigem também maior qualidade e recursos tecnológicos.

O valor cobrado é avaliado regularmente. Assim, para os artigos submetidos a partir de janeiro de 2017, o valor da taxa será de 2.200,00 para artigo original, revisão e comentário, e de 1.500,00 para comunicação breve.

A RSP fornecerá aos autores os documentos necessários para comprovar o pagamento da taxa, perante instituições empregadoras, programas de pós-graduação ou órgãos de fomento à pesquisa.

## **Suplementos**

### **a) CARTA DE APRESENTAÇÃO**

Cidade, \_[dia]\_ de Mês de Ano.

Prezado Sr. Editor, *Revista de Saúde Pública*

Submetemos à sua apreciação o trabalho  
“ \_\_\_\_\_ [título] \_\_\_\_\_”, o qual se encaixa nas áreas de  
interesse da RSP. A revista foi escolhida [colocar justificativa da escolha da  
revista para a publicação do manuscrito].

O autor 1 participou da concepção, planejamento, análise, interpretação e redação do trabalho; e, o autor 2 participou na interpretação e redação do trabalho. Ambos os autores aprovaram a versão final encaminhada.

O trabalho está sendo submetido exclusivamente à RSP. Os autores não possuem conflitos de interesse ao presente trabalho. (Se houver conflito, especificar).

\_\_\_\_\_  
nome completo do autor 1 + assinatura

\_\_\_\_\_  
nome completo do autor 2 + assinatura

## **b) DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Eu, (nome por extenso), certifico que participei da autoria do manuscrito intitulado (título) nos seguintes termos:

“Certifico que participei suficientemente do trabalho para tornar pública minha responsabilidade pelo seu conteúdo. ”

“Certifico que o manuscrito representa um trabalho original e que nem este manuscrito, em parte ou na íntegra, nem outro trabalho com conteúdo substancialmente similar, de minha autoria, foi publicado ou está sendo considerado para publicação em outra revista, quer seja no formato impresso ou no eletrônico, exceto o descrito em anexo. ”

“Atesto que, se solicitado, fornecerei ou cooperarei totalmente na obtenção e fornecimento de dados sobre os quais o manuscrito está baseado, para exame dos editores. ”

Contribuição:

---

\_\_\_\_\_  
Local, data

\_\_\_\_\_  
Assinatura

## **c) DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELOS AGRADECIMENTOS**

Eu, (nome por extenso do autor responsável pela submissão), autor do manuscrito intitulado (título completo do artigo):

- Certifico que todas as pessoas que tenham contribuído substancialmente à realização deste manuscrito, mas não preencheram os critérios de autoria, estão nomeados com suas contribuições específicas em Agradecimentos no manuscrito.
- Certifico que todas as pessoas mencionadas nos Agradecimentos forneceram a respectiva permissão por escrito.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DATA

ASSINATURA

NOME COMPLETO E

**d) DECLARAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA DE DIREITOS AUTORAIS**

Concordo que os direitos autorais referentes ao manuscrito [TÍTULO], aprovado para publicação na Revista de Saúde Pública, serão propriedade exclusiva da Faculdade de Saúde Pública, sendo possível sua reprodução, total ou parcial, em qualquer outro meio de divulgação, impresso ou eletrônico, desde que citada a fonte, conferindo os devidos créditos à Revista de Saúde Pública.

Autores:

\_\_\_\_\_  
Local, data

\_\_\_\_\_  
NOME COMPLETO + Assinatura

\_\_\_\_\_  
Local, data

\_\_\_\_\_  
NOME COMPLETO + Assinatura

[\[Home\]](#) [\[Sobre a revista\]](#) [\[Corpo editorial\]](#) [\[Assinaturas\]](#)



*Todo o conteúdo do periódico, exceto onde está identificado, está licenciado sob uma Licença Creative Commons*

---

**Avenida Dr. Arnaldo, 715  
01246-904 São Paulo SP Brasil  
Tel./Fax: +55 11 3061-7985.**



[revsp@usp.br](mailto:revsp@usp.br)

Anexo B – Questionário utilizado na pesquisa.

## TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**NOME DO ENTREVISTADO:** \_\_\_\_\_

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

### DADOS PESSOAIS

1) Idade: \_\_\_ anos    2) Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

3) Estado civil:

- ( ) Solteiro(a)
- ( ) Casado(a)/União estável
- ( ) Viúvo(a)
- ( ) Separado(a)/Divorciado(a)

4) Nível de instrução inicial:

- ( ) 1º Grau completo
- ( ) 2º Grau completo
- ( ) Graduação
- ( ) Pós- graduação
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutorado

Nível de instrução atual

- ( ) 1º Grau completo
- ( ) 2º Grau completo
- ( ) Graduação
- ( ) Pós- graduação
- ( ) Mestrado
- ( ) Doutorado

5) Tempo de serviço na instituição.

- ( ) Menos de 1 ano    ( ) De 1 a 4 anos    ( ) De 5 a 9 anos    ( ) Mais de 10 anos

6) Carga horária semanal:

- ( ) 25 horas
- ( ) 30 horas
- ( ) 40 horas

7) Setor de trabalho:.....

## QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
------	-------------	---------------	----------	--------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

MUITO OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!

## Anexo C - Parecer de aprovação do CEP.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
ACRE- UFAC



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE-CAMPUS RIO

**Pesquisador:** Jeane Maria Moura Costa

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 58241816.2.0000.5010

**Instituição Proponente:** Universidade Federal do Acre- UFAC

**Patrocinador Principal:** Universidade Federal do Acre- UFAC

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.859.169

#### Apresentação do Projeto:

O projeto refere-se a uma dissertação do Mestrado em Ciências da Saúde na Amazônia Ocidental, da UFAC. Trata-se de "um estudo de natureza descritiva, com delineamento transversal e abordagem quantitativa" A pesquisa abordará o tema da qualidade de vida no trabalho. O projeto pretende responder a seguinte pergunta: "os servidores da UFAC têm qualidade de vida no trabalho?", e a hipótese é que os mesmos "apresentam índices insatisfatórios de qualidade de vida no trabalho". Os instrumentos de coleta de dados serão um questionário (TQWL-42), uma ficha de anamnese e avaliação antropométrica. Sobre uma população total de 727 servidores técnico-administrativos da UFAC/Campus Rio Branco, a amostra será de 258 indivíduos de ambos os sexos, que estejam ativos em suas funções, preencham o questionário, respondam a ficha de anamnese e aceitem realizar a avaliação antropométrica, além de assinar o TCLE. "A seleção da amostra será feita de forma randomizada por amostragem aleatória simples".

#### Objetivo da Pesquisa:

**Objetivo Primário:**

"Analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico- administrativos da Universidade Federal do Acre – Campus - Rio Branco".

**Objetivos Secundários:**

**Endereço:** "Campus Universitário"Reitor Aulo G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26  
**Bairro:** BR364 Km04 Distrito Industrial **CEP:** 69.915-900  
**UF:** AC **Município:** RIO BRANCO  
**Telefone:** (68)3901-2711 **Fax:** (68)3229-1246 **E-mail:** cepufac@hotmail.com

Continuação do Parecer: 1.859.169

- 1- "Verificar o nível de qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos".
- 2- "Identificar e analisar as políticas de qualidade de vida vigentes na UFAC".
- 3- "Identificar os fatores de satisfação/insatisfação no contexto atual da QVT dos servidores técnico-administrativos".
- 4- "Identificar os fatores relevantes e limitantes de QVT existentes na UFAC".
- 5- "Verificar e analisar perfil antropométrico dos servidores".

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos, as providências e cautelas para minimizá-los excluí-los, bem como os benefícios da pesquisa estão adequados às exigências éticas estabelecidas pela Resolução CNS N° 466/2012.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa tem relevância social e científica e está adequada às exigências para a pesquisa envolvendo seres humanos.

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

Todos os Termos de apresentação obrigatória foram apresentados e estão adequados do ponto de vista científico e ético.

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

Considerando que no Protocolo de Pesquisa constam todos os Termos de Apresentação Obrigatória, os quais estão elaborados e/ou preenchidos adequadamente, atendendo as exigências estabelecidas na Resolução CNS N° 466/2012, o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Acre (CEP-UFAC), de acordo com as atribuições definidas na referida Resolução, manifesta-se pela aprovação do Projeto de Pesquisa.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O CEP-UFAC informa que:

- 1- Esta pesquisa não poderá ser descontinuada pelo pesquisador responsável, sem justificativa previamente aceita pelo CEP, sob pena de ser considerada antiética, conforme estabelece a Resolução CNS N° 466/2012, X.3- 4.
- 2- Em conformidade com as diretrizes estabelecidas a Resolução CNS N° 466/2012, XI.2, d; o pesquisador responsável deve apresentar relatórios parcial e final ao CEP. O Relatório parcial deve ser apresentado após coleta de dados, "demonstrando fatos relevantes e resultados parciais de seu desenvolvimento" (Resolução CNS N° 466/2012, II.20) e o Relatório Final deverá ser apresentado "após o encerramento da pesquisa, totalizando seus resultados" (RESOLUÇÃO CNS N° 466/2012, II.19).

Continuação do Parecer: 1.859.169

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_783231.pdf	08/11/2016 22:07:17		Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	08/11/2016 21:58:41	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	Questionario_TQWL_42.pdf	08/11/2016 18:07:35	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	ficha_anamnese.pdf	08/11/2016 17:46:23	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	ficha_antropometrica.pdf	08/11/2016 17:45:17	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	Dec_uso_dados.pdf	08/11/2016 17:41:12	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	08/11/2016 17:39:51	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_de_pesquisa.docx	08/11/2016 17:39:13	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Orçamento	orcamento_financeiro.pdf	22/07/2016 15:52:45	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	Declaracao_de_coleta_de_dados.pdf	21/07/2016 17:57:19	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	carta.pdf	21/07/2016 17:55:50	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	termo_de_compromisso.pdf	21/07/2016 17:54:17	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Outros	termo.pdf	21/07/2016 17:53:02	Jeane Maria Moura Costa	Aceito
Cronograma	cronograma_de_execucao.pdf	21/07/2016 17:40:16	Jeane Maria Moura Costa	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO BRANCO, 09 de Dezembro de 2016

Assinado por:  
Luciete Basto de Andrade Albuquerque  
(Coordenador)

Endereço: "Campus Universitário" Reitor Aulo G. A de Souza", Bloco da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, sala 26  
Bairro: BR364 Km04 Distrito Industrial CEP: 69.915-900  
UF: AC Município: RIO BRANCO  
Telefone: (68)3901-2711 Fax: (68)3229-1246 E-mail: cepufac@hotmail.com