



A influência do Ambiente de Trabalho na Qualidade de Vida dos Servidores Públicos

Georgia Stefanie Ramos de Farias ¹

Andressa Pacífico Franco Quevedo ²

¹ Graduando em Administração Pública, Universidade Federal Rural de Pernambuco

² Doutora em Ensino de Ciências, PPGECC, Universidade Federal Rural de Pernambuco

*E-mail para contato: fariasgeorgia.adm@gmail.com

RESUMO – Este estudo investiga a influência do ambiente de trabalho na qualidade de vida de trabalhadores no âmbito público. Foram questionados servidores da esfera estadual de PE, lotados em instituição pública de atendimento a menores infratores da área metropolitana de Recife. A qualidade de vida no trabalho, QVT, é um tema relevante e atual e tem um impacto significativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores, e consequentemente no seu desempenho e produtividade. A metodologia utilizada neste estudo envolve a aplicação de um questionário padronizado sobre ergonomia, comportamento no espaço de serviço, diretrizes de trabalho e necessidades pessoais, tendo sido realizado no período de julho a setembro de 2024, via Google Forms. A pesquisa é exclusivamente quantitativa, em que se utiliza a análise estatística dos dados coletados, apresentando a amostragem de resultados obtidos. A pesquisa visa identificar padrões e tendências observadas nesta coleta, que colaborem para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. E, embora a QVT seja um tema importante, há ainda uma falta de estudos sobre o assunto, especialmente em países em desenvolvimento. A presente pesquisa pretende assim contribuir para preencher essa lacuna, evidenciando a necessidade de buscar mecanismos que possam garantir a QVT, para mitigar os danos causados pelo uso das ferramentas de trabalho que negam os aspectos ergonômicos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Ambiente de Trabalho. Ergonomia. Satisfação Profissional. Gestão Pública.



1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é um fator decisivo na qualidade de vida dos trabalhadores, especialmente no setor público, onde as condições desafiadoras e estruturas rígidas podem impactar diretamente o bem-estar dos mesmos. Estudar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se justifica pela sua influência direta na saúde, satisfação e desempenho dos trabalhadores, além de estar relacionada à produtividade e à eficiência das organizações (Chiavenato, 2014). A QVT tem ganhado relevância no debate atual, com ênfase crescente na saúde mental, flexibilidade no trabalho e inclusão, refletindo as necessidades de um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Nas instituições públicas em PE, as atividades do labor representam um desafio, dada a missão de atendimento ao público no dia a dia. A instituição pública pesquisada aqui é um ambiente que exige dos trabalhadores uma capacidade elevada de lidar com pressões emocionais, tornando a QVT essencial para garantir o bem-estar dos colaboradores e a qualidade dos serviços prestados. A escolha do setor público de trabalho, em instituição que lida com adolescentes infratores como foco deste estudo é motivada pela relevância social da atuação de seus serviços e pelos desafios específicos que os servidores públicos enfrentam diariamente. Melhorar as condições de trabalho nesse contexto pode gerar impactos positivos tanto para os trabalhadores, quanto para a sociedade, na forma de um atendimento mais eficaz e humanizado em seus serviços.

Neste cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar a influência do ambiente de trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), explorando as variáveis ambientais. Essas variáveis referem-se a fatores que podem impactar a QVT, como condições físicas, que incluem iluminação, temperatura, ventilação e conforto do mobiliário. Também se consideram aspectos psicológicos, como a atmosfera de trabalho e as relações interpessoais, além de fatores tecnológicos, que envolvem o acesso a ferramentas e tecnologias adequadas. Por fim, as variáveis organizacionais, que englobam a estrutura hierárquica e as práticas de gestão, também desempenham um papel significativo na satisfação e no bem-estar dos servidores, influenciando sua produtividade e motivação.



O objetivo geral deste estudo é analisar a influência do ambiente de trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores públicos, com foco nas variáveis ambientais, psicológicas, tecnológicas e organizacionais. Especificamente, busca-se avaliar o impacto das condições físicas do ambiente de trabalho, incluindo iluminação, temperatura, ventilação e conforto do mobiliário, na QVT dos servidores; investigar a influência dos aspectos psicológicos, como a atmosfera de trabalho e as relações interpessoais, na satisfação e bem-estar dos servidores; analisar o papel das variáveis tecnológicas, como o acesso a ferramentas e tecnologias adequadas, na motivação e produtividade dos servidores; e examinar como as variáveis organizacionais, incluindo a estrutura hierárquica e as práticas de gestão, afetam a QVT dos servidores públicos.

A pergunta de pesquisa que orienta este estudo é: Qual a influência do ambiente de trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores no âmbito público? Esses objetivos direcionam a investigação, permitindo uma análise abrangente e detalhada dos fatores que afetam a QVT no contexto dos servidores públicos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A Evolução dos Estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Inicialmente, para compreender a evolução da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é essencial revisar os modelos encontrados na literatura sobre o tema. Assim, de acordo com Trindade (2017),

O modelo de Davis e Werther, criado em 1983, levou em consideração os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais. [...] O modelo de Westley, criado em 1979, está relacionado aos antigos problemas encontrados pelos trabalhadores como a falta de segurança e a motivação. [...] O modelo de Hackman e Oldhan, criado em 1975, tem sua base na representação da responsabilidade e no quesito conscientização da qualidade de vida dos trabalhadores. [...] O modelo de Richard Walton, criado em 1973, reconhecido por ser o primeiro estudioso a se aprofundar sobre o tema QVT, faz correlação entre a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos colaboradores. É conhecido no meio acadêmico por ser o mais amplo em relação aos modelos citados. Segundo Walton (1973), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização (Trindade, 2017, p. 10-12).



Desse modo, segundo Ribeiro e Santana (2015), o movimento de QVT surgiu na década de 1950, na Inglaterra, focando na relação entre trabalhador e organização. Esse movimento ganhou mais força nos anos 1960, e consolidou-se nos anos 1970 com a introdução do termo "Qualidade de Vida no Trabalho" (Tomaz et al., 2016). Nos anos 90, a preocupação com a QVT intensificou-se devido à tecnologia e competitividade, passando a integrar a agenda das empresas que buscavam melhorar o desempenho e a eficiência organizacional (Chiavenato, 2009).

A Qualidade de Vida no Trabalho é um ponto importante para o bem-estar do trabalhador e tem sido explorada sob diferentes perspectivas teóricas. Chiavenato (2014) define a QVT como um conjunto de aspectos da experiência no trabalho que inclui o estilo de gestão, a autonomia, um ambiente agradável, segurança no emprego e tarefas significativas. A literatura também destaca a importância da QVT na motivação e produtividade dos trabalhadores, como encontrado em Capano (2018), em Ribeiro e Santana (2015) e em Fernandes e Rocha (2018). Alguns autores apresentam os aspectos da qualidade de vida no trabalho, em que podemos verificar a importância de cada descrição na tabela a seguir:

Quadro 1 - Aspectos da Qualidade de vida no Trabalho

Aspectos da QVT	Descrição	Importância	Autor e Ano
Estilo de Gestão	Refere-se à forma como os líderes gerenciam e se comunicam com a equipe.	Um bom estilo de gestão promove um ambiente de confiança e motivação.	Chiavenato (2014)
Autonomia	Liberdade para tomar decisões e participar ativamente no trabalho.	Aumenta o engajamento e a satisfação dos colaboradores.	Chiavenato (2014)
Ambiente Agradável	Conforto físico e psicológico no local de trabalho, incluindo espaço e relações interpessoais.	Um ambiente positivo contribui para a saúde mental e a produtividade.	Ribeiro e Santana (2015)



Segurança no Emprego	Garantia de estabilidade e proteção contra demissões arbitrárias.	Aumenta a confiança e reduz a ansiedade entre os trabalhadores.	Capano (2018)
Tarefas Significativas	Realização de atividades que possuem propósito e relevância para o trabalhador e a organização.	Melhora a motivação e a percepção de valor do trabalho realizado.	Chiavenato (2014)
Programas de QVT	Iniciativas e políticas implementadas para promover a qualidade de vida no trabalho.	Contribui para a satisfação dos colaboradores e a redução do turnover.	Fernandes e Rocha (2018)
Impacto na Produtividade e	Relação entre a QVT e o desempenho organizacional, incluindo produtividade e satisfação.	Ambientes de trabalho saudáveis geram melhores resultados para a organização e para os colaboradores.	Ribeiro e Santana (2015)
Práticas de Inclusão	Políticas que garantem um ambiente de trabalho diversificado e respeitoso.	Promove igualdade, respeito e um senso de pertencimento entre os colaboradores.	Capano (2018)

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

No Quadro 1 acima apresenta uma visão abrangente dos principais aspectos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), enfatizando como esses fatores impactam o bem-estar dos trabalhadores e o desempenho organizacional. Cada aspecto, desde o estilo de gestão até as práticas de inclusão, desempenha um papel crucial na formação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O estilo de gestão e a autonomia, conforme destacado por Chiavenato (2014), são fundamentais para criar um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados e motivados a contribuir ativamente. Um gerenciamento eficaz não só promove confiança, mas também estimula a proatividade, resultando em maior satisfação no trabalho.

Além disso, a segurança no emprego, como mencionado por Capano (2018), é essencial para reduzir a ansiedade dos trabalhadores, permitindo que se concentrem em suas tarefas sem o medo constante de demissões. A combinação de um ambiente agradável e tarefas



significativas também é vital, pois esses elementos ajudam a promover a saúde mental e a motivação, aumentando a produtividade geral da equipe.

A análise de Ribeiro e Santana (2015) e Fernandes e Rocha (2018) reforça a conexão entre a QVT e o desempenho organizacional, evidenciando que ambientes de trabalho saudáveis não apenas beneficiam os colaboradores, mas também trazem resultados positivos para a organização como um todo.

2.2 Aspectos Físicos e Psicológicos da QVT

A QVT envolve tanto aspectos físicos quanto psicológicos do ambiente de trabalho. Limongi-França (2004) e Chiavenato (2009) destacam a importância de melhorias gerenciais e tecnológicas para promover a saúde, segurança e motivação dos colaboradores. A valorização dos recursos humanos e a criação de um ambiente de trabalho favorável são vistos como elementos cruciais para aumentar a produtividade e atrair talentos (Tomaz et al., 2016).

Além dos aspectos físicos, a valorização dos recursos humanos e a criação de um ambiente de trabalho favorável são vistos como elementos cruciais para aumentar a produtividade e atrair talentos (Tomaz et al., 2016). A satisfação no trabalho está profundamente ligada ao suporte emocional e psicológico que os colaboradores recebem, como reconhecimento, feedback construtivo e oportunidades de desenvolvimento profissional.

A literatura também enfatiza que um clima organizacional positivo, onde a comunicação é aberta e respeitosa, pode reduzir o estresse e melhorar o engajamento dos trabalhadores (Ribeiro e Santana, 2015). Adicionalmente, a implementação de programas de saúde mental e bem-estar é cada vez mais reconhecida como uma estratégia eficaz para abordar questões emocionais, ajudando a criar um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

Assim, a inter-relação entre aspectos físicos e psicológicos é fundamental para a construção de uma cultura organizacional que prioriza a QVT. Investir em ambos os aspectos não apenas melhora a qualidade de vida dos colaboradores, mas também reflete positivamente na eficiência e no desempenho da organização.



3 PROCEDER METODOLÓGICO

Para este trabalho, foi realizada uma pesquisa quantitativa utilizando ferramenta de coleta de dados. elaborado foi padronizado para avaliação sobre a QVT, contendo 12 (doze) questões fechadas, focado exclusivamente em aspectos quantitativos e encaminhado para um grupo de pessoas previamente consultadas, em que os dados coletados serviram para a composição desta pesquisa.

O questionário foi elaborado para medir variáveis específicas relacionadas a ergonomia no ambiente de trabalho, comportamento no espaço de serviço, diretrizes de trabalho e necessidades pessoais. As questões foram estruturadas para coletar dados que podem ser analisados estatisticamente. Os dados coletados permitiram descrever cada foco e os percentuais de cada opção de resposta.

3.1 Instrumento de Pesquisa

A ferramenta de pesquisa neste estudo foi um questionário estruturado, distribuído via Formulário Google Forms, projetado para captar dados quantitativos. As perguntas foram formuladas para medir a percepção dos servidores sobre vários aspectos do ambiente de trabalho e respostas de múltipla escolha. O questionário abordará os seguintes aspectos:

A ergonomia foi escolhida devido à sua importância para a saúde e conforto dos funcionários. Estudos recentes destacam que um ambiente ergonomicamente adequado é fundamental para prevenir lesões e desconfortos, além de melhorar a eficiência e a satisfação dos colaboradores (Fagundes, 2021). Perguntas relacionadas a este aspecto ajudarão a identificar se os equipamentos e o mobiliário atendem às necessidades dos servidores.

O comportamento das pessoas no espaço de serviço considera o impacto das interações e do clima organizacional na motivação e no engajamento dos funcionários. Segundo Ribeiro e Silva (2022), pesquisas recentes mostram que um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso melhora a satisfação no trabalho. O questionário mensura como as dinâmicas sociais e a comunicação dentro da instituição influenciam o bem-estar dos servidores.



As diretrizes de trabalho são essenciais para a organização das atividades e a definição clara das responsabilidades. Diretrizes inadequadas podem afetar a eficiência das operações e a satisfação dos funcionários (Sousa e Oliveira, 2020). Perguntas sobre este aspecto ajudarão a avaliar se as diretrizes são compreendidas e se contribuem para uma gestão eficaz.

Por fim, considerar as necessidades pessoais dos funcionários é crucial para promover um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional. Para Gonçalves (2021), a literatura destaca a importância da flexibilidade e das condições adequadas para a satisfação e retenção dos colaboradores. O questionário investigará como o ambiente de trabalho atende às necessidades pessoais dos servidores e identificar possíveis áreas para melhorias.

3.2 Coleta de Dados

A coleta de dados neste estudo foi realizada por meio de pesquisa e envolveu formulário próprio online. Os respondentes são trabalhadores do âmbito público, em órgão da esfera estadual de PE, os quais foram previamente consultados. Foram utilizados os dados informados por 57 (cinquenta e sete) respondentes, em que 39 (68,4%) são do sexo feminino e 18 (31,6%) do sexo masculino. Os respondentes têm idade que variam entre trinta e cinco e sessenta e dois anos, possuem nível de escolaridade entre a graduação e o mestrado, com tempo de empresa entre os seis meses e os trinta e nove anos de serviço. As funções de atuação no trabalho não foram coletadas neste estudo. O questionário contendo 12 (doze) perguntas foi enviado eletronicamente.

O público alvo da pesquisa foi selecionado entre servidores efetivos e terceirizados, de uma empresa voltada para atendimento a menores infratores, localizada na área metropolitana do Recife, assegurando assim uma participação ampla de categorias. As respostas ao questionário foram anônimas, assegurando a confidencialidade e a honestidade nas devolutivas.



3.3 Análise de Dados

Os dados coletados foram analisados utilizando ferramentas estatísticas do pacote Excel, para identificar padrões, médias, percentuais e outras medidas quantitativas relevantes. A pesquisa foi realizada através do Google Forms, permitindo fácil acesso e coleta das respostas.

Os respondentes tiveram um prazo de uma semana para completar o questionário. Após o término da coleta de dados, a análise foi realizada dentro de pouco mais de um mês. Durante esse período, gráficos foram gerados para facilitar a visualização dos resultados e auxiliar na interpretação dos dados. Essa análise permitiu descrever a situação atual da qualidade de vida no trabalho (QVT), identificar áreas que necessitam de melhorias e fornecer informações que apoiam a implementação de práticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

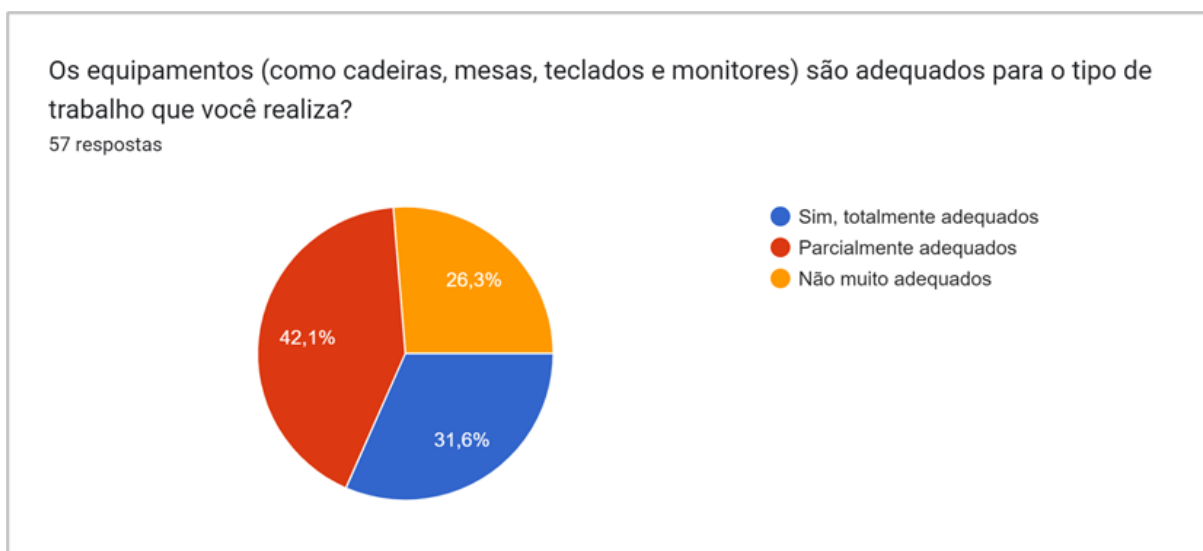
4 RESULTADOS

4.1 Ergonomia no Ambiente de Trabalho

De acordo com a figura 1 abaixo, a análise dos dados permitiu verificar que, quanto aos equipamentos (cadeiras, mesas, teclados e monitores) e sua adequação para o tipo de trabalho realizado, 31,6% dos servidores estão satisfeitos com a ergonomia, enquanto 42,1% relataram desconfortos relacionados a cadeiras e mesas, e 26,3% mencionaram que os equipamentos (computadores e teclados) não são adequados para longas horas de trabalho.



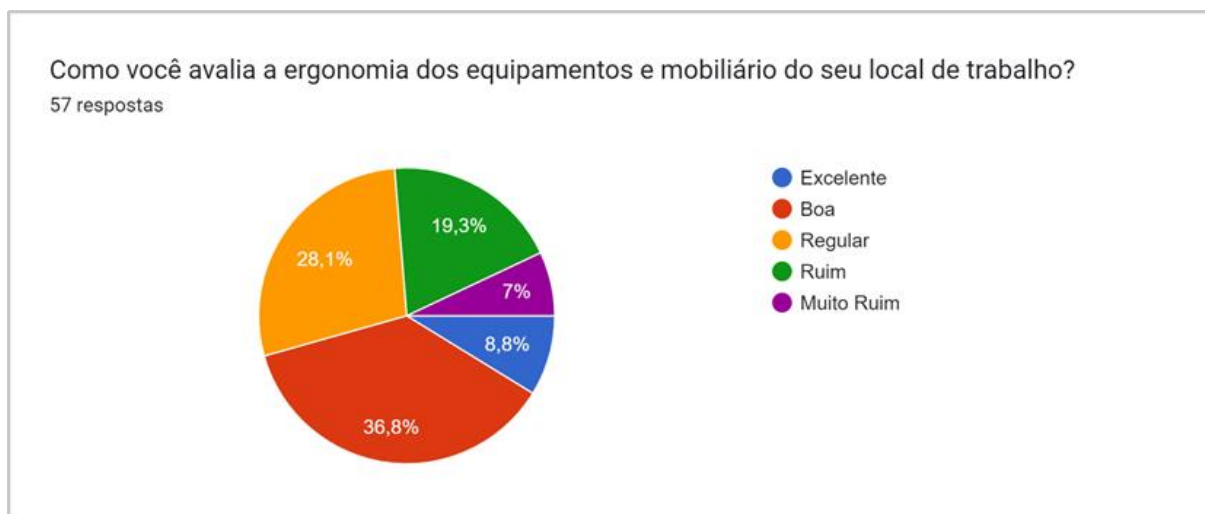
Figura 1 – Ativo Imobilizado



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Quanto às condições gerais de ergonomia dos equipamentos e mobiliário do local de trabalho, 8,8% dos pesquisados avaliam como excelente e 36,8% avaliam como boa. Porém, mais de 50% dos pesquisados, conforme a figura 2 abaixo, apontaram as más condições, em que 28,1% dos servidores avaliam como regular, 19,3% avaliam como ruim e 7% acham muito ruim.

Figura 2 – Qualidade dos equipamentos

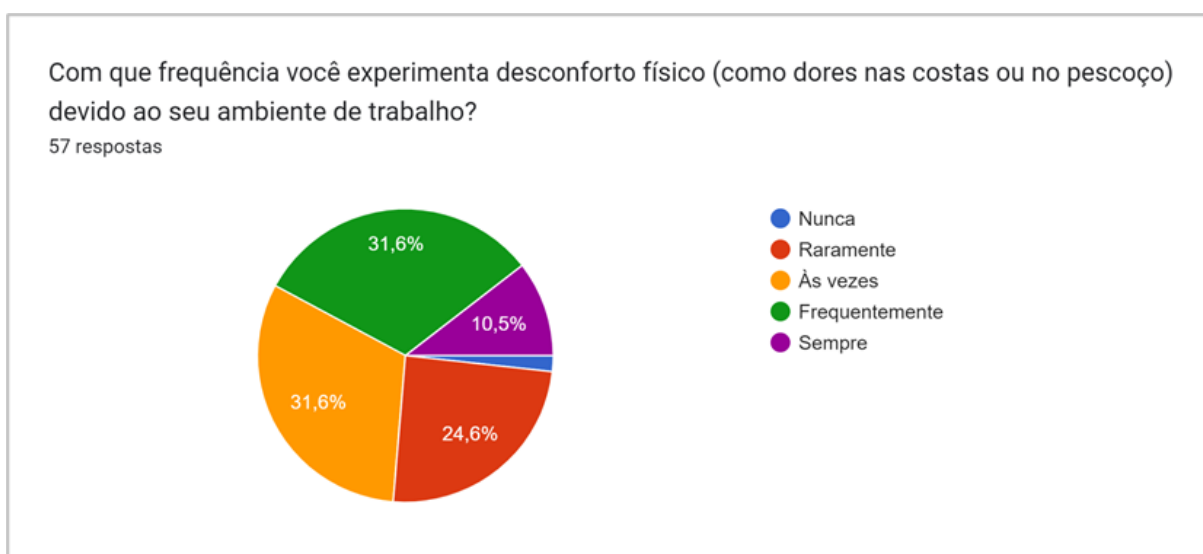


Fonte: Dados da Pesquisa (2024).



Em relação ao desconforto físico, causadores de problemas na saúde, tais como dores nas costas ou no pescoço, devido ao serviço executado no ambiente de trabalho, a pesquisa apresentou que, de acordo com a figura 3 abaixo, 1,8% dos pesquisados nunca sentiu desconforto, 24,6% sentiu raramente, 31,6% sentiu às vezes, enquanto que 31,6% sentiu frequentemente e o montante de 10% sempre sentiu desconforto físico.

Figura 3 – Desconforto dos equipamentos



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

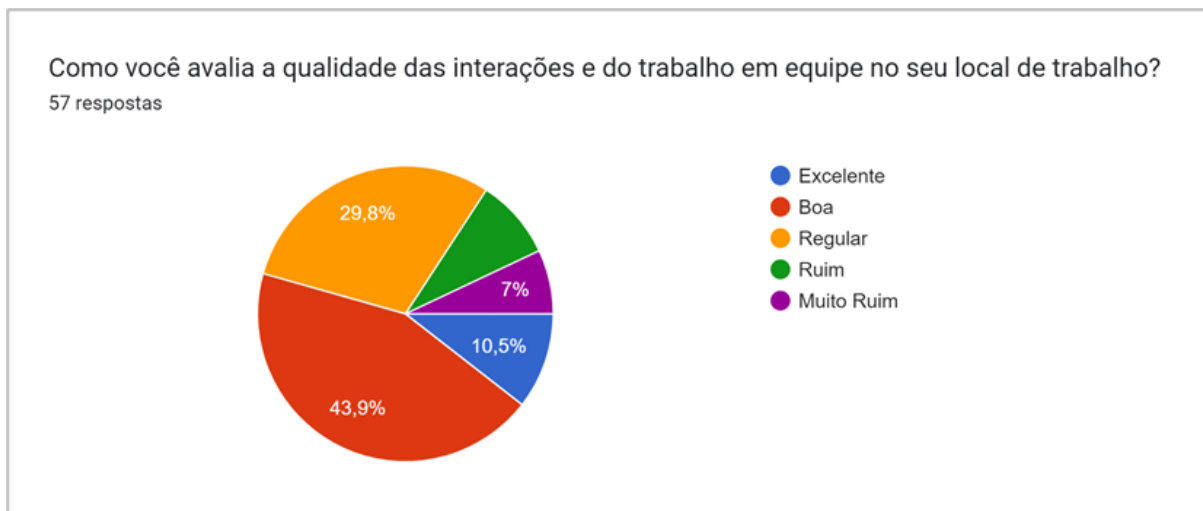
Esses dados indicaram que as condições de ergonomia são insatisfatórias, sugerindo a necessidade de melhorias na disposição do ambiente de trabalho para melhorar o conforto e a saúde ocupacional.

4.2 Comportamento das Pessoas no Espaço de Serviço

De acordo com os dados coletados, informados na figura 4 abaixo, quanto à qualidade das interações e do trabalho em equipe, 10,5% dos servidores relataram um ambiente de trabalho excelente, 43,9% entendem que o ambiente de trabalho é bom. Enquanto isso, 29,8% avalia o espaço de trabalho como regular, 8,8% analisa como um ambiente ruim, e 7% muito ruim.



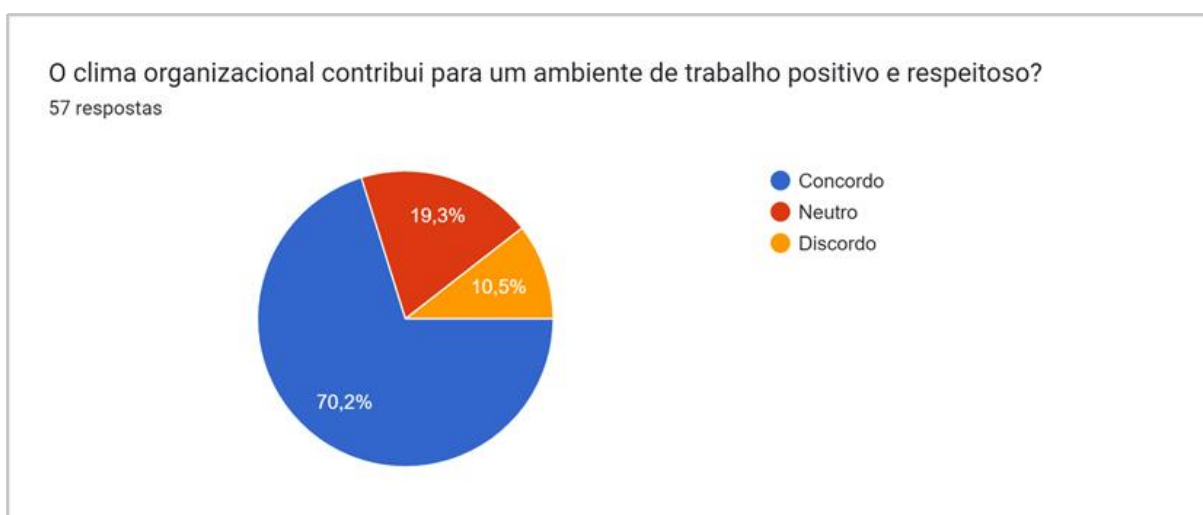
Figura 4 - Interação



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Quanto ao clima organizacional e sua contribuição para um ambiente de trabalho positivo e respeitoso, 70,2% dos pesquisados concordam que o clima no espaço de trabalho contribui para um ambiente colaborativo, 10,5% discordam desta opinião, e 19,3% opinaram como neutros, conforme figura 5 abaixo.

Figura 5 - Clima Organizacional



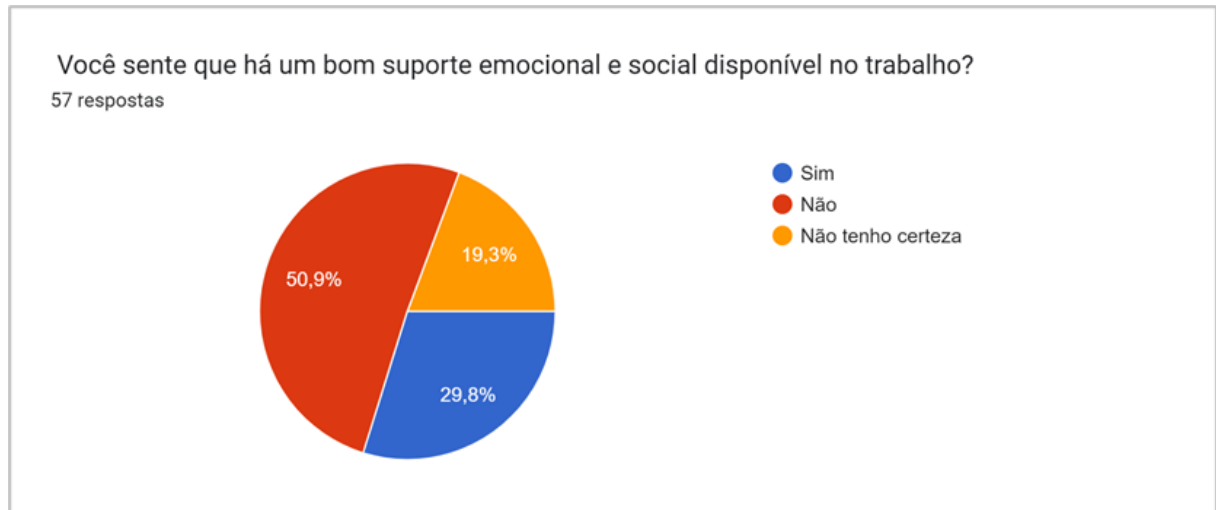
Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

De acordo com a figura 6 abaixo, quanto ao sentimento de apoio e/ou suporte emocional e social disponível no trabalho, 29,8% dos respondentes concordam que existe sim, enquanto



50,9% não concorda, e 19,3% não tem certeza sobre isso.

Figura 6 - Suporte Emocional



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

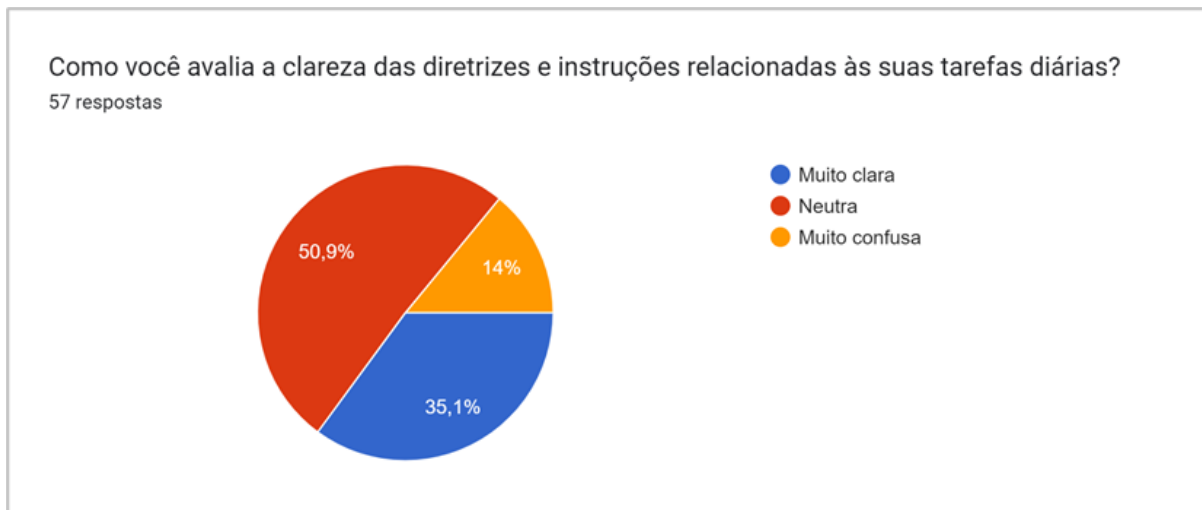
Portanto, aqui os servidores expressaram em suas respostas que enfrentam problemas de comunicação e conflitos interpessoais, bem como preocupações sobre o suporte emocional e o trabalho em equipe, que interfere na qualidade de vida no trabalho.

4.3 Diretrizes de Trabalho

A análise sobre a orientação para o trabalho por meio de diretrizes e instruções para as tarefas diárias aponta, conforme a figura 7 abaixo que, 35,1% dos pesquisados afirmam que são muito claras, 50,9% sinalizam que não tem opinião a respeito e 14% acham muito confusas.



Figura 7 - Diretrizes e Instruções



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

E sobre a falta de diretrizes bem definidas para o trabalho, e seu efeito para a interferência na eficiência no trabalho, de acordo com a figura 8 abaixo, 43,9% dos pesquisados avaliam que isso afeta muito, 42,1% afeta um pouco, 10,5% não afeta e 3,5% não sabe informar.

Figura 8 - Ausência de Diretrizes



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Assim, quanto à clareza e efetividade, 43,9% dos servidores mencionaram que a falta de diretrizes bem definidas, ou confusas e inadequadas para o desenvolvimento de suas funções afeta consideravelmente a eficiência do trabalho e a satisfação com a gestão.



4.4 Equilíbrio Pessoal e Profissional

A análise dos dados informados na pesquisa, sobre equilíbrio entre vida e trabalho, apresenta que, 8,8% dos questionados julgaram como muito satisfatório, 43,9% avaliam como satisfatório, e 22,8% informam que são neutros na opinião. Porém, 22,8% dos entrevistados analisa como insatisfatório e 1,8% como muito insatisfatório, conforme a figura 9 abaixo.

Figura 9 - Equilíbrio Pessoal e Profissional

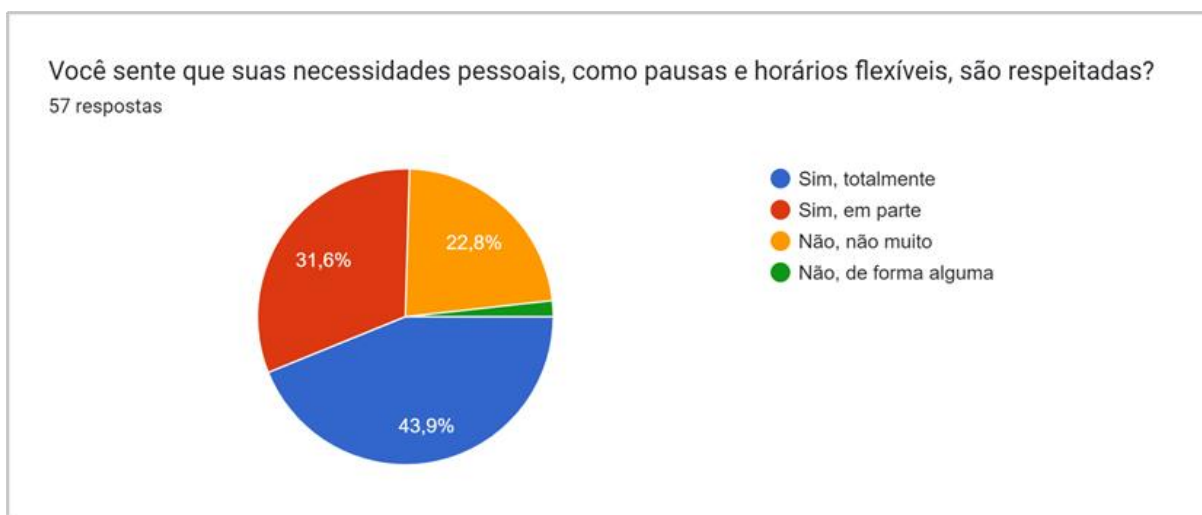


Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Os pesquisados foram consultados se sentem que suas necessidades pessoais, como pausas e horários flexíveis, são respeitadas no espaço de trabalho. Quanto a isso, 43,9% deles apontam que sim, as pausas são respeitadas totalmente, 31,6% dos respondentes informou que, sim, mas em parte; outros 22,8% informa que não muito, e 1,8% respondeu que não, de forma alguma, como podemos observar na figura 10 abaixo.



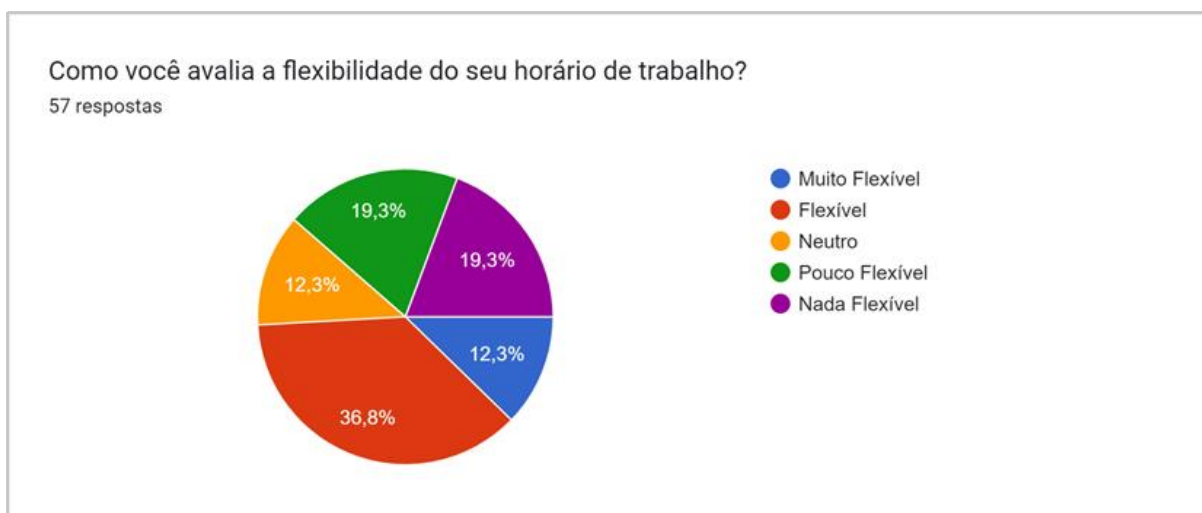
Figura 10 - Flexibilidade



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Ainda sobre a flexibilidade do horário de trabalho, 12,3% dos pesquisados avaliam que o horário é muito flexível, outros 36,8 % acham flexível, e 12,3 % dos entrevistados acham que é neutro. Porém, 19,3 % dos pesquisados acham o horário pouco flexível e 19,3 % acham nada flexível, demonstrados na figura 11 abaixo.

Figura 11 - Flexibilidade



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Em síntese, os servidores apontam que há um equilíbrio razoável entre a vida pessoal e profissional, porém indicam que as condições de trabalho e a falta de flexibilidade e suporte



para atender às suas necessidades pessoais tendem a prejudicar a qualidade de vida no trabalho.

4.5 Discussão dos Resultados

A análise dos dados revela que a QVT aponta áreas de satisfação e de preocupação. Pois, como em Fagundes (2021), podemos observar isto, em relação à ergonomia, em que indicam uma necessidade de melhorias para garantir um ambiente mais confortável e saudável. Ainda, de acordo com Ferreira (2009), a presença de desconfortos ergonômicos pode impactar negativamente a saúde dos servidores e sua eficiência no trabalho.

As diretrizes de trabalho, por sua vez, mostram uma divisão nas percepções sobre sua clareza e eficácia. A falta de diretrizes bem definidas pode comprometer a eficiência e a satisfação dos servidores, segundo Capano (2018), sugerindo a necessidade de uma revisão e atualização das diretrizes.

Desse modo, para Silva (2023) a análise das necessidades pessoais revela que, embora uma parte dos servidores sintam-se satisfeita com o equilíbrio vida-trabalho, há uma demanda significativa por maior flexibilidade e suporte. Portanto, de acordo com Macedo (2004), a adoção de políticas mais flexíveis pode melhorar a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.

5 CONCLUSÃO

Em síntese, destaca-se como intenção deste estudo, a tentativa de analisar a influência do ambiente de trabalho na QVT, em que se podem explorar as variáveis ambientais encontradas no espaço de labor. Aqui, os trabalhadores assumem uma postura de importância no processo de trabalho, como capital humano valorizado, pois apresentam suas queixas e opiniões sobre as condições ergonômicas encontradas no dia a dia de serviço. O tema qualidade de vida no trabalho é profundo e complexo. Partindo do referencial teórico, foi possível observar que a Qualidade de Vida no Trabalho precisa ser compreendida como um instrumento



estratégico, uma vez que é no espaço das organizações que os trabalhadores vivem a maior parte de suas vidas, portanto, esse lugar precisa ser o mais saudável possível.

Desta forma, este estudo evidenciou a importância de um ambiente de trabalho saudável e produtivo para a qualidade de vida dos servidores das instituições públicas. Pois, de acordo com Ribeiro e Silva (2022), para promover melhorias significativas, é fundamental revisar e atualizar o mobiliário e os equipamentos, garantindo uma adequação ergonômica que favoreça o conforto e a saúde física dos colaboradores. Além disso, a implementação de programas de treinamento voltados para a comunicação e a resolução de conflitos interpessoais pode fortalecer as relações e reduzir tensões no ambiente de trabalho (Trindade, 2017).

A atualização e a clarificação das diretrizes de trabalho são essenciais para aumentar a eficiência e a satisfação dos servidores, proporcionando um entendimento claro das expectativas. Políticas de flexibilidade que atendam às necessidades pessoais dos colaboradores também são cruciais, pois contribuem para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

É notório que a saúde mental dos servidores precisa ser uma prioridade, e para isso, é necessário criar um ambiente que favoreça o bem-estar emocional, incluindo iniciativas que promovam um clima organizacional positivo. É imprescindível garantir a implementação das melhorias propostas e monitorar o impacto dessas mudanças ao longo do tempo. Avaliações periódicas permitirão medir a eficácia das intervenções, possibilitando ajustes conforme necessário. Ademais, incentivamos a realização de pesquisas futuras para explorar a relação entre a qualidade de vida no trabalho, a saúde mental e o desempenho dos servidores, visando um ambiente que valorize o bem-estar e a eficiência organizacional.



REFERÊNCIAS

CAPANO, Manuel Monteiro Fagundes. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre as dimensões que afetam os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Rural de Pernambuco. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública).

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível em:

http://profiap.ufrpe.br/sites/profiap.ufrpe.br/files/documentos/qualidade_de_vida_no_trabalho._um_estudo_sobre_as_dimensoes_que_afetam_os_servidores_tecnico-administrativos_na_universidade_federal_rural_de_pernambuco.pdf. Acesso em: 30 out. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução de teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. Disponível em: <https://profeltonorris.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>. Acesso em: 24 maio 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2009. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024.

FAGUNDES, D. C., Carvalho, L. B., & Oliveira, J. F. **Ergonomia no Ambiente de Trabalho**: tendências e aplicações. Editora Blucher, 2021.

FERNANDES, M. H. e ROCHA, V. M. Impacto dos aspectos psicossociais do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores. **Revista Brás Psiquiatria**, São Paulo, 2018.

FERREIRA, Mário César; Alves, Luciana; Tostes, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria. e Pesquisa**. São Paulo, SP: Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul-set, 2009. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-533421>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GONÇALVES, I. G. Q, *et al.* Qualidade de vida no trabalho: percepção dos funcionários de uma instituição de ensino superior em Minas Gerais. **ForScience**, Formiga, MG: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, v. 9, n. 2, jul./dez. 2021. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/355690403_Qualidade_de_vida_no_trabalho_percepcao_dos_funcionarios_de_uma_instituicao_de_ensino_superior_em_Minas_Gerais/fulltext/637e568e2f4bca7fd0851c93/Qualidade-de-vida-no-trabalho-percepcao-dos-funcionarios-de-uma-instituicao-de-ensino-superior-em-Minas-Gerais.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19. Acesso em: 10 jun. 2024.



LEÃO, C. R. S., SALOMÃO, P. E. A., PIMENTA, N. A. (org.). Coletânea científica: administração 2022. Teófilo Otoni: MG. In: DIAS, *et. al.* **O papel da gestão de pessoas para o desenvolvimento de uma equipe**. p. 89-94, 2022. Disponível em: <https://unipacto.com.br/storage/gallery/files/nice/livros/LIVRO%20-%20ADMINISTRA%C3%87%C3%83O%20-%202022.pdf#page=89>. Acesso em: 25 maio 2024.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ana-Limongi-Franca/publication/371681401_LIMONGI-FRANCA_2004_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho/links/648f5b508de7ed28ba34a894/LIMONGI-FRANCA-2004-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19. Acesso em: 10 jun. 2024.

MACEDO, Kátia. (org.). **A QVT qualidade de vida no trabalho e as organizações**. Goiânia, GO: Universidade Católica de Goiás, 2004. Disponível em: https://www2.pucgoias.edu.br/site_docente/adm/katia_macedo/pdf/apresentacaodolivroQVT.pdf. Acesso em: 18 maio 2024.

RIBEIRO e SILVA, J. **Bem-estar no Trabalho**: um estudo de associações com a qualidade de vida e a marca empregadora. Gestão de Políticas Públicas. Universidade de Brasília: Brasília, DF, 2022.

RIBEIRO, Larissa Alves e SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator de decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica RIC**. Cairu, BA: Fundação Visconde de Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. Disponível em: https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 18 maio 2024.

SILVA, Thaís Gonçalves da. A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das Organizações. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza: Ceará: Unieducar Inteligência Educacional, ed. 232, v.11, 2023. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/100_a_importancia_da_qvt_nas_organizacoes_0_0.pdf. Acesso em: 18 maio 2024.

SOUSA, H. M., OLIVEIRA, G. S, de. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, Cabedelo, PB: Instituto de Educação Superior da Paraíba, v. 4, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.iesp.edu.br/campodosaber/article/view/230>. Acesso em: 19 maio 2024.

TOMAZ, W. L *et. al.*, A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru, SP. In: **Caderno profissional de administração da UNIMEP**, Piracicaba, São Paulo: UNIMEP, p. 155-183, 2016. Disponível



em: <https://silo.tips/downloadFile/palavras-chave-empresas-de-seguros-motivacao-qualidade-de-vida>. Acesso em: 10 jun.2024.

TRINDADE, Patricia Alves. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton:** um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados. Gestão de Pessoas. Centro Universitário de Brasília: Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração UFSC; Brasília, DF: CAPES: UAB, 2009. Disponível em: <https://www2.unifap.br/clauidiomarcio/files/2015/12/LIVRO-Metodologia-de-Estudo-e-Pesquisa-em-Administra%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.



APÊNDICE A:

Questionário Utilizado na Pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Este apêndice contém as 12 questões fechadas que foram utilizadas no questionário para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores públicos. As questões foram elaboradas de maneira padronizada e focadas exclusivamente em aspectos quantitativos. O questionário foi encaminhado para um grupo de pessoas previamente consultadas, e os dados coletados foram utilizados para a composição desta pesquisa.

1- Quanto ao sexo

Masculino

Feminino

Outro

2- Os equipamentos (como cadeiras, mesas, teclados e monitores) são adequados para o tipo de trabalho que você realiza?

Sim, totalmente adequados

Parcialmente adequados

Não muito adequados

Outro:

3- Como você avalia a ergonomia dos equipamentos e mobiliário do seu local de trabalho?

Excelente

Boa

Regular

Ruim

Muito Ruim

4- Com que frequência você experimenta desconforto físico (como dores nas costas ou no pescoço) devido ao seu ambiente de trabalho?

Nunca

Raramente



Às vezes

Frequentemente

Sempre

5- Como você avalia a qualidade das interações e do trabalho em equipe no seu local de trabalho?

Excelente

Boa

Regular

Ruim

Muito Ruim

6- O clima organizacional contribui para um ambiente de trabalho positivo e respeitoso?

Concordo

Neutro

Discordo

7- Você sente que há um bom suporte emocional e social disponível no trabalho?

Sim

Não

Não tenho certeza

8- Como você avalia a clareza das diretrizes e instruções relacionadas às suas tarefas diárias?

Muito clara

Neutra

Muito confusa

9- A falta de diretrizes bem definidas afeta sua eficiência no trabalho?

Sim, afeta muito

Sim, afeta um pouco

Não afeta

Não sei



10- Como você avalia o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional?

Muito satisfatório

Satisfatório

Neutro

Insatisfatório

Muito insatisfatório

11- Você sente que suas necessidades pessoais, como pausas e horários flexíveis, são respeitadas?

Sim, totalmente

Sim, em parte

Não, não muito

Não, de forma alguma

12- Como você avalia a flexibilidade do seu horário de trabalho?

Muito Flexível

Flexível

Neutro

Pouco Flexível

Nada Flexível