

PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA SECRETARIA DO GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

VIVIANE VALADÃO DO NASCIMENTO RIBEIRO

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA - IDP

LANA MONTEZANO

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA - IDP

PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA SECRETARIA DO GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

1. INTRODUÇÃO

Considerando a importância dos servidores públicos no funcionamento do Estado e na prestação de serviços à sociedade, é essencial compreender os fatores que influenciam sua qualidade de vida. Observa-se um aumento da consciência da cidadania no setor público, principalmente na América Latina, o que impacta positivamente a relação entre Estado e cidadão. No entanto, essa mudança organizacional apresenta desafios para os gestores públicos, que precisam lidar com as novas demandas que surgem (Ferreira, 2017).

Com as mudanças que existem no mercado, as organizações por meio de seus departamentos de Gestão de Pessoas buscam desenvolver e aprimorar seus modelos de gestão. As pessoas são o pilar de todas as mudanças que estão ocorrendo no mundo globalizado. Em meio a essas transformações, os Programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando espaço cada vez maior dentro das organizações, assumindo assim um papel de destaque na estratégia da organização. A QVT é uma área de pesquisa relevante e de grande interesse para as organizações, os estudos sobre esse assunto começaram em 1950 na Inglaterra e no Brasil na década de 1970 (Ferreira, Alves & Tostes, 2009).

A QVT é um mote que ganhou importância tanto no setor privado, como no setor público, pois gera motivação na execução do trabalho e proporciona vários benefícios na vida pessoal e profissional das pessoas que compõem a organização. Para que o servidor seja alcançado de forma holística tem que ser trabalhado nas dimensões emocional, física, profissional, social e espiritual. O trabalho pode ser visto como um local das pessoas reafirmarem seu desempenho sua autoestima, suas habilidades, suas emoções e de construir uma história e sua identidade pessoal (Sanchez & Nalini, 2023). Orsiolli et al. (2024) afirmam que as pesquisas sobre QVT no contexto público vem avançando nos últimos anos, e que as organizações públicas precisam propiciar um ambiente laboral adequado aos servidores para que possam ter condições de serem produtivos e eficazes.

Os estudos científicos e acadêmicos em QVT desempenham o papel em aprimorar as ações dos órgãos públicos que se preocupam com seus servidores e com os resultados dos serviços prestados à população. Albuquerque et al. (2022) citam que administração pública se apresenta como instrumento de extrema importância para gerir a sociedade, pois representa uma ferramenta fundamental para a concretização dos objetivos do Estado, visto que consiste em um conjunto de órgão e entidades que se responsabilizam por essa tarefa. Para os autores, quando o servidor público se sente respeitado e com qualidade de vida no trabalho, vai refletir no atendimento aos cidadãos e melhorar o bem-estar geral da sociedade. Gemelli et al. (2020) descobriram que as pessoas com uma QVT positiva são mais eficazes nas organizações. Dessa forma, isso pode aumentar a motivação, a satisfação e o comprometimento, além de diminuir o estresse (Camargo et al., 2021).

Dada a importância da QVT, foi implementado no Governo do Distrito Federal (GDF), o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar do DF, delineado pelo I Plano Distrital de Qualidade de Vida (Distrito Federal, 2022). Esse programa visa a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos do GDF, como o fortalecimento do teletrabalho ou trabalho presencial, a promoção da participação no programa de aposentadoria, a criação de programas de ambientação e de integração de novos servidores, a realização de encontros de inovação na gestão pública, a capacitação de lideranças e sucessores, a criação de programas de consumo consciente e educação financeira, além da previsão de rubrica orçamentária para atenção à saúde e QVT, entre outras medidas.

Embora as características inerentes às organizações públicas dificultem a obtenção de boa qualidade de vida no trabalho, o setor público está começando a valorizar a satisfação e o

bem-estar dos servidores (Klein *et al.*, 2019). No entanto, apesar dessa mudança de foco, e dos avanços de estudos na temática (Orsiolli *et al.*, 2024), os estudos de QVT ainda são considerados como incipientes e que precisam de mais investigações no contexto público, em especial sobre a implantação de Programas de Qualidade de Vida (Amâncio *et al.*, 2021; La Falce *et al.*, 2020). Há recomendações da literatura quanto à necessidade de realizar estudos sobre QVT no setor público (Andrade *et al.*, 2019; Ferreira, 2015; Pacheco & Ferreira, 2020; Klein *et al.*, 2019).

Considerando o exposto, estudo teve como objetivo identificar a percepção dos gestores e servidores com relação a qualidade de vida no trabalho em uma Secretaria do Governo do Distrito Federal. A partir da aplicação de um questionário eletrônico, pôde-se identificar as dimensões de QVT e verificar se há diferença na percepção entre gestores e servidores da organização, alinhada à recomendação proposta por Amâncio *et al.* (2021), além de diferenças nas pessoas que participaram de ações de qualidade de vida ofertadas pela organização.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para Huse e Cummings (1985) a QVT foi definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois aspectos distintos: primeiro, a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e em segundo, com a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. Para esse conceito, os autores elegem quatro aspectos importantes para a implementação de um programa de Qualidade de Vida, entre os quais se destaca a melhora no ambiente de trabalho, envolvendo aspectos das condições de trabalho como: horários flexíveis, mudança na disposição dos equipamentos. Eles afirmam que as pessoas se tornam mais felizes com o próprio trabalho quando há boas condições de executá-los, e com isto a QVT afeta positivamente a produtividade de forma indireta.

A qualidade de vida no trabalho vem se mostrando um referencial para as organizações atingirem os seus objetivos organizacionais, pois é uma ferramenta para mensurar e melhorar o grau de satisfação dos servidores, torná-los mais produtivos partindo de uma premissa do cuidado com a saúde e bem-estar. A implantação da QVT para o Estado pode proporcionar redução de afastamentos, improdutividade, inseguranças, ambiente de trabalho conturbado, pessoas letárgicas, esgotadas e insatisfeitas, dessa forma, reduzindo os gastos e melhorando o atendimento ao cidadão. No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas nos Estados Unidos com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, por meio de uma visão holística (Silva & Lima, 2007). De acordo com Limongi-França (2015), a QVT é caracterizada como um conjunto de iniciativas implementadas por uma organização, visando introduzir melhorias e inovações constantes nos processos de gestão, nas condições de trabalho e na cultura interna da organização.

Segundo Ferreira (2015), com o intuito de promover o bem-estar individual e em grupo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho. À vista disso, a QVT é um conjunto de boas práticas que gera benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

A qualidade de vida no trabalho é um conceito fundamental para o bem-estar dos colaboradores e o sucesso das organizações. Segundo Fernandes (2017), a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma forma que promove ao ser humano manutenção e melhorias no ambiente de trabalho, dando destaque a dois aspectos: a preocupação com o bem-estar do colaborador e visando melhoria para a instituição.

Investir em políticas e programas de QVT que reestruturem o ambiente de trabalho e atendam às necessidades dos servidores também é essencial, assim como realizar avaliações

constantes para promover melhorias contínuas na realidade laboral (Andrade et al., 2019, Ferreira, 2015; Klein et al., 2019; Pacheco & Ferreira, 2020). De acordo com Pantoja et al. (2021), o desenvolvimento de políticas públicas de gestão de pessoas que considerem a nova realidade organizacional, as especificidades dos perfis gerenciais e promovam a capacidade adaptativa rápida e eficaz é crucial para o sucesso das organizações. Oferta de sistemas de informação e comunicação, suporte tecnológico e organizacional, comunicação organizacional, liderança, ações de treinamento, desenvolvimento e capacitação, além da promoção da saúde e qualidade de vida, são aspectos fundamentais. Neste estudo, os autores, analisaram os níveis de QVT de gestores públicos brasileiros em seis organizações do poder executivo e judiciário. Os resultados mostraram predominância de bem-estar e obrigatório, mas também dificuldades como sobrecarga, conflito entre vida pessoal e profissional, definição de horários e desconexão do trabalho. Esses desafios podem ser maiores para gestores, que precisam gerenciar atividades e equipes à distância e garantir resultados de QVT.

Aruldoss, Kowalski e Parayitam (2021), ao estudar a percepção de qualidade de vida de servidores Indianos, constaram que a QVT está relacionada positivamente à satisfação no trabalho e comprometimento e negativamente ao estresse no trabalho. A autonomia no trabalho e uma cultura inovadora influenciaram positivamente na qualidade de vida de servidores coreanos (Park, Lee & Park, 2022).

Nos últimos anos, o trabalho flexível e o uso de novas tecnologias têm crescido de forma significativa. Isso tem levado a uma mistura e confusão entre esses dois aspectos, uma vez que é possível trabalhar de casa e utilizar a internet para estender o expediente ou lidar com questões pessoais. Conforme Aderaldo et al. (2017), reforçam a ideia de que o teletrabalho possibilita uma maior interação do trabalhador com sua família, diversas vantagens, como uma melhor qualidade de vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, aumento na produtividade, flexibilidade, criação de métricas, redução de custos, estresse e tempo de deslocamento, além do conhecimento das demandas de trabalho.

Andrade, Pantoja e Figueira (2020) realizaram uma revisão da literatura sobre a QVT e o teletrabalho, destacando que o trabalho remoto gera condições de trabalho diferentes para os agentes públicos, o que resulta em diferentes percepções sobre qualidade de vida no trabalho. De acordo com os autores, a QVT consiste em produzir com qualidade, com enfoque nas emoções e humor positivo, e é realizada fora do ambiente físico da organização, utilizando tecnologias da comunicação e informação para proporcionar satisfação e realização pessoal e profissional. Esse conceito é adotado nesta pesquisa por ser atual e consistente com o referencial teórico. Paschoal et al. (2022) demonstraram que a modalidade do teletrabalho contribui para a qualidade de vida e bem-estar de servidores públicos. Orsiolli et al. (2024) argumentam que os avanços tecnológicos têm sido considerados um fator importante na influência da qualidade de vida.

No estudo de Antloga et al. (2023), foi constatado que a qualidade de vida afeta o engajamento dos servidores, sendo que algumas dimensões influenciam mais como é o caso de reconhecimento e crescimento profissional, enquanto as condições de trabalho influenciam menos. Os autores também identificaram que existem variáveis que influenciam na percepção da qualidade de vida como gênero, faixa etária, cargo e lotação. O estudo de Camargo et al. (2021) também identificou diferenças significativas na percepção de dimensões da qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de saúde quanto à área de atuação (administrativa, assistencial e médica). Neste estudo, os autores identificaram altas percepções nas dimensões de relações socioprofissionais e elo trabalho-vida social, enquanto condições de trabalho, organização do trabalho e reconhecimento e crescimento profissional apresentaram resultados medianos. Por fim, os autores recomendam que tenham ações diferenciadas de qualidade de vida ofertadas pela organização para atender as necessidades diferentes dos grupos da organização pública.

Em revisão da literatura sobre qualidade de vida no trabalho em organizações públicas, Amâncio et al. (2021) analisaram 21 artigos publicados de 2010 a 2020, e identificaram que em 86% dos artigos a QVT foi avaliada de forma positiva pelos respectivos participantes da pesquisa, além de evidenciarem que ela contribui de forma positiva para o comprometimento e satisfação no trabalho. As principais dimensões de qualidade de vida avaliadas de forma satisfatória foram a relevância social do trabalho, integração social e equilíbrio entre trabalho e vida. Por outro lado, as dimensões mais avaliadas de forma negativa da qualidade de vida estão relacionadas ao constitucionalismo, remuneração, oportunidades de crescimento e condições de trabalho. O principal modelo de QVT adotado nos artigos foi o de Walton (1973). Em revisão de literatura sobre os instrumentos utilizados para avaliar a qualidade de vida no trabalho no setor público, Orsiolli et al. (2024) constataram que o modelo do Walton (1973) foi o mais utilizado para subsidiar a construção de instrumentos próprios para as pesquisas.

O modelo de Walton (1973) leva em consideração o atendimento das necessidades dos indivíduos e traz um enfoque de humanização nas práticas do trabalho (Orsiolli et al. 2024). Para tanto, o modelo contempla oito condições de impacto na qualidade de vida do trabalhador, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1: Variáveis de QVT de Walton (1973)

| Variáveis das Condições para QVT | Descrição |
|--|--|
| 1. Condições de segurança e saúde no trabalho | Trata-se da manutenção da integridade física por meio de zelo pelas condições de trabalho que reduzam riscos de doenças e acidentes. |
| 2. Compensação justa e adequada | Refere-se a equivalência da remuneração com esforço físico/mental e conjunto de habilidades aplicadas no serviço. |
| 3. Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades | Referente à autonomia do trabalhador na realização de tarefas e uso de conhecimentos e habilidades complexas. |
| 4. Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego | Trata-se do desenvolvimento de carreira e nível de estabilidade. |
| 5. Integração social | Referente às relações interpessoais e identificação com a organização. |
| 6. Constitucionalismo | Refere-se às regras interpessoais e identificação com a organização. |
| 7. Trabalho e espaço total | Trata-se dos impactos do trabalho na disponibilidade do trabalhador para outras áreas de sua vida, como lazer e família. |
| 8. Relevância social da vida e do trabalho | Refere-se à posição e relevância da empresa na sociedade à sua imagem social e perante os funcionários. |

Fonte: Modelo de Walton (1973)

Paula et al. (2022) argumentam que o modelo de Walton (1973) está diretamente relacionado com a motivação, autoestima e satisfação dos indivíduos. Ele aborda as necessidades e anseios e a responsabilidade social dos trabalhadores. Além disso, considera os fatores políticos, econômicos e sociais que influenciam a qualidade de vida no trabalho e é capaz de destacar os pontos fortes e fracos dessa qualidade, visto do ponto de vista dos funcionários.

Considerando a recorrência de estudos que adotam o modelo de Walton (1973) para mensurar QVT no setor público, a seguir tem-se alguns resultados de pesquisas com este modelo. La Falce et al. (2020), ao estudar servidores públicos federais, identificaram percepções próximas da neutralidade nas dimensões, ou seja, valores variando entre 0,491 e 0,628 (em um

intervalo de 0 a 1). Os aspectos melhor avaliados foram integração social e constitucionalismo no trabalho, e o com pior avaliação foi de oportunidades de trabalho. O resultado médio da qualidade de vida ficou em 0,571, indicando uma percepção moderada.

Nogueira et al. (2022) identificaram que servidores de instituição de ensino superior pública demonstraram maiores insatisfações com dimensões de remuneração e recompensas, ambiente de trabalho, treinamento e desenvolvimento, segurança, e satisfação no trabalho. Por outro lado, aspectos de saúde e bem-estar, relação e cooperação, cultura e clima organizacional foram avaliados com maiores graus de satisfação.

Souza et al. (2023) estudaram servidores públicos da área da saúde e constataram que os maiores percentuais de insatisfação estão relacionados às dimensões de compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança, trabalho e espaço total de vida. O item com maior insatisfação foi com incentivo para qualificação. Já as dimensões que tiveram maiores graus de satisfação foram o uso e desenvolvimento de capacidades, e integração social. Neste caso, o item com maiores satisfação foram relacionamento com colegas e orgulho do trabalho.

3. METODOLOGIA

O presente estudo configurou-se como teórico-empírico, descritivo, transversal e com abordagem quantitativa uma vez que pretendeu investigar grupo em um momento específico e tempo atual da percepção sobre a qualidade de vida.

Como este artigo faz parte de uma pesquisa maior sobre qualidade de vida no trabalho no setor público, que buscou identificar tanto a percepção acerca da qualidade de vida, como a dos possíveis resultados percebidos decorrentes da qualidade de vida, foi elaborado um questionário eletrônico, com uso do *Google Forms*, estruturado em seis partes: (i) apresentação da pesquisa com pergunta quanto a concordância em participar voluntariamente; (ii) itens sobre a percepção de QVT; (iii) itens de avaliação do grau de concordância sobre as ações do programa de qualidade de vida; (iv) itens sobre os resultados percebidos com a QVT; (v) perfil geral de saúde no trabalho; e (vi) perfil socioprofissional para caracterização da amostra.

Para o escopo deste artigo o foco é na segunda seção do questionário, o qual foi composto por 35 itens agrupados em 10 dimensões, conforme Tabela 2, sendo 8 dimensões construídos a partir do modelo de Walton (1973) e uma nova categoria para abordar aspectos relacionados a qualidade de vida no teletrabalho, considerando a literatura que indica a influência desta modalidade de trabalho (Paschoal et al., 2022), e uma dimensão sobre percepção em geral da qualidade de vida no trabalho. Ressalta-se que a escolha pela elaboração do próprio instrumento com base no modelo de Walton (1973) segue o padrão adotado pela área (Orisiolli et al., 2024), além de avançar em estudos recomendados por Amâncio et al. (2021) quanto o uso deste modelo de forma isolada ou combinada com outros para avaliar a QVT em organizações públicas. Para avaliar os itens, utilizou-se a escala de mensuração tipo likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente).

Tabela 2: Distribuição das questões por dimensão

| Dimensões | Questão do questionário |
|--|-------------------------|
| 1. Condições de segurança e saúde no trabalho | 3, 8, 27, 33 |
| 2. Compensação justa e adequada | 7, 21, 23 |
| 3. Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades | 2, 6, 15, 17, 29, 31 |
| 4. Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego | 9, 11, 34 |
| 5. Integração social | 13,14, 35 |
| 6. Constitucionalismo | 12, 16, 18 |
| 7. Trabalho e espaço total | 1, 4, 5, 19, 22, 28, 30 |
| 8. Relevância social da vida e do trabalho | 20 |

| Dimensões | Questão do questionário |
|------------------|-------------------------|
| 9. Teletrabalho | 24,25,26 |
| 10. QVT em geral | 10, 32 |

Fonte: Elaboração própria.

A população-alvo da pesquisa foram 1025 pessoas que trabalham em uma Secretaria do Governo do Distrito Federal (GDF), sendo 759 servidores efetivos e 267 comissionados. A escolha desta Secretaria como lócus de pesquisa foi devido ao fato de ter sido uma das primeiras do GDF a implantar a política de qualidade de vida, além da própria acessibilidade à organização. A pesquisa foi divulgada por e-mail e por *whatsapp*, sendo os dados coletados entre 01 e 22 de fevereiro de 2024. A partir da amostragem não probabilística por conveniência, obteve-se uma amostra de 291 pessoas que responderam voluntariamente a pesquisa, ficando a amostra com um nível de confiança de 95% e um erro amostral de 4,86%.

O tratamento dos dados coletados se deu da seguinte forma: foi exportada a base de dados do *Google forms* em planilha *Excel*, foram criadas as variáveis das dimensões de QVT com a média aritmética dos itens que a compõem. Os dados foram importados no *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* para gerar as frequências das questões de perfil, as médias, desvio padrão e frequências das questões de qualidade de vida. Em seguida, foram realizados testes de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*, que apresentaram significância igual a zero. Em função disto, foram realizados testes não paramétricos de Mann-Whitney U para comparação de grupos acerca da percepção da qualidade de vida pelos gestores e não gestores, e de quem participou de ações de qualidade de vida ofertada pela organização. Em seguida, os dados foram exportados para o *Excel* para calcular os coeficientes de variação.

Em relação ao perfil da amostra, tem-se que a maior parte dos participantes foram do sexo feminino (62,5%), são casados (56,7%), possuem filhos (69,1%), estão na faixa etária entre 40 a 49 anos (55,7%), possui pós-graduação – nível especialização (70,8%), são servidores efetivos sem comissão (48,1%), não possuem função de gestão (62,9%). Quanto ao tempo de experiência na Secretaria, as maiores frequências foram de 1 a 5 anos (24,4%) e de 16 a 20 anos (23,4%). Com relação ao perfil de saúde, 72,5% declararam praticar atividade física regularmente, 68% indicaram que dormem bem, 59,8% sofreram problema de saúde relacionado ao trabalho, 83,5% não fazem uso de medicamentos controlados, apenas 25,4% fazem terapia, 78,7% realizam algum tipo de acompanhamento médico. Além disso, 54% não participaram de ações de Qualidade de vida ofertada pela organização.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o alcance do objetivo proposto, a percepção quanto à qualidade de vida no trabalho, dos 291 servidores públicos da Secretaria do Governo do Distrito Federal que participaram da pesquisa, foi consolidada em estatísticas descritivas do mínimo, máximo, média, desvio padrão, coeficiente de variação, e frequências para todos os itens da escala, conforme consta na Tabela 3. Além disso, na Tabela 4 são apresentadas as médias e desvios padrões consolidadas nas dimensões de QVT, tanto na perspectiva de gestores, não gestores e da percepção geral do total da amostra.

Em uma primeira análise da Tabela 3, dos 35 itens avaliados, em 33 tiveram coeficiente de variação maior que 25%, indicando que as pessoas percebem de forma diferente os aspectos da qualidade de vida, ou seja, tem dispersão em relação à média. Em apenas dois itens foram abaixo de 25%, “é fácil o acesso à chefia imediata” e “o teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal”, indicando que apenas nesses dois aspectos os participantes possuem uma percepção mais homogênea e próxima da média.

Tabela 3: Resultado da análise da estatística descritiva dos itens da qualidade de vida no trabalho

| Itens de QVT | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | Coefficiente de variação | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo |
|---|--------|--------|-------|---------------|--------------------------|-------------------------|--------------|
| Minha carga de trabalho (quantidade) permite que eu tenha qualidade de vida | 1 | 5 | 3,44 | 1,223 | 36% | 7,6 | 19,3 |
| Em relação ao orgulho de realizar o meu trabalho, sinto-me realizado | 1 | 5 | 3,81 | 1,039 | 27% | 4,1 | 7,7 |
| Sinto-me satisfeito com as condições de trabalho | 1 | 5 | 3,30 | 1,184 | 36% | 8,2 | 20,5 |
| Com relação ao cansaço que meu trabalho me causa, sinto-me exausto | 1 | 5 | 2,79 | 1,132 | 41% | 12,4 | 32,1 |
| Sinto-me realizado com a influência do meu trabalho sobre a minha possibilidade de lazer | 1 | 5 | 3,03 | 1,121 | 37% | 10,3 | 22,6 |
| Estou contente com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possuo no meu trabalho | 1 | 5 | 3,37 | 1,132 | 34% | 6,9 | 17,4 |
| Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que eu faço | 1 | 5 | 3,75 | 1,004 | 27% | 3,4 | 8,5 |
| Sinto-me sobrecarregado no trabalho | 1 | 5 | 2,76 | 1,175 | 43% | 14,1 | 32,1 |
| Estou satisfeito com os treinamentos que faço | 1 | 5 | 2,92 | 1,167 | 40% | 14,1 | 22,6 |
| Tenho qualidade de vida no trabalho | 1 | 5 | 3,25 | 1,134 | 35% | 9,6 | 15,4 |
| Em relação ao incentivo que a Secretaria oferta para estudar, sinto-me realizado | 1 | 5 | 3,28 | 1,106 | 34% | 7,2 | 16,4 |
| Constato que a Secretaria tem feito políticas não discriminatórias (social, racial, religiosa, sexual, etc) no meu trabalho | 1 | 5 | 3,10 | 1,134 | 37% | 11,0 | 14,4 |
| Acredito que tenho um bom ambiente de trabalho com colegas e chefes | 1 | 5 | 4,02 | 1,019 | 25% | 3,4 | 6,5 |
| Em relação ao comprometimento da minha equipe e colegas com quem trabalho, percebo engajamento da equipe | 1 | 5 | 3,96 | 1,018 | 26% | 3,1 | 8,5 |
| Estou realizado com a valorização das minhas ideias e iniciativas no meu trabalho | 1 | 5 | 3,52 | 1,068 | 30% | 5,2 | 12,4 |

| Itens de QVT | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | Coefficiente de variação | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo |
|--|--------|--------|-------|---------------|--------------------------|-------------------------|--------------|
| Percebo que a Secretaria respeita os direitos do servidor | 1 | 5 | 3,53 | 1,061 | 30% | 4,5 | 12 |
| Sinto-me satisfeito com minha liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho | 1 | 5 | 3,63 | 1,096 | 30% | 4,5 | 11 |
| Fico confortável com as normas e regras do meu trabalho | 1 | 5 | 3,60 | 1,056 | 29% | 4,1 | 12 |
| Estou contente com o respeito da minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho | 1 | 5 | 3,78 | 1,047 | 28% | 4,8 | 7, |
| Estou feliz com a influência do trabalho sobre a minha vida/rotina familiar | 1 | 5 | 3,40 | 1,107 | 33% | 6,5 | 14 |
| Sinto-me realizado com o meu salário (remuneração) | 1 | 5 | 2,76 | 1,224 | 44% | 18,6 | 26 |
| Gosto dos meus horários de trabalho e de descanso | 1 | 5 | 3,46 | 1,154 | 33% | 6,9 | 15 |
| Acho justos os benefícios extras (alimentação, transporte, licenças, abonos, etc.) que a Pasta oferece para a minha carreira | 1 | 5 | 2,68 | 1,280 | 48% | 22,3 | 26 |
| Acredito que o teletrabalho contribui para a minha qualidade de vida no trabalho | 1 | 5 | 4,32 | 1,097 | 25% | 4,8 | 3, |
| O teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal | 1 | 5 | 4,37 | 1,047 | 24% | 4,1 | 2, |
| Quando eu estava em trabalho remoto isso impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física | 1 | 5 | 4,20 | 1,148 | 27% | 5,5 | 3, |
| O nível de iluminação é suficiente para executar as tarefas | 1 | 5 | 3,87 | 1,084 | 28% | 4,8 | 8, |
| O espaço físico é satisfatório | 1 | 5 | 3,40 | 1,228 | 36% | 9,3 | 17 |
| A distribuição da tarefa é justa | 1 | 5 | 3,37 | 1,189 | 35% | 8,6 | 16 |
| O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas | 1 | 5 | 3,52 | 1,149 | 33% | 6,9 | 13 |

| Itens de QVT | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | Coefficiente de variação | 1 - Discordo totalmente | 2 - Discordo |
|--|--------|--------|-------|---------------|--------------------------|-------------------------|--------------|
| O modo de gestão das tarefas é flexível | 1 | 5 | 3,61 | 1,072 | 30% | 5,5 | 10 |
| Vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI | 1 | 5 | 3,37 | 1,123 | 33% | 7,6 | 13 |
| Tenho ferramentas tecnológicas adequadas para realização do meu trabalho (<i>hardware</i> e <i>software</i>) | 1 | 5 | 3,27 | 1,214 | 37% | 11,0 | 17 |
| Na Secretaria a cobrança de resultados é adequada | 1 | 5 | 3,39 | 1,091 | 32% | 7,6 | 12 |
| É fácil o acesso à chefia imediata | 1 | 5 | 4,33 | ,961 | 22% | 3,4 | 2, |

Fonte: Elaboração própria

Tabela 4: Resultado das dimensões de qualidade de vida no trabalho

| Variáveis de QVT | Gestor (N=108) | | Não G (N=) |
|---|----------------|--------------|-------------|
| | M | DP | M |
| Condições de segurança e saúde no trabalho | 3,47 | 0,729 | 3,31 |
| Compensação justa e adequada | 3,17 | 0,870 | 2,97 |
| Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades | 3,58 | 0,866 | 3,5 |
| Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego | 3,23 | 0,903 | 3,16 |
| Integração social | 3,48 | 0,814 | 3,41 |
| Constitucionalismo | 3,44 | 0,920 | 3,27 |
| Trabalho e espaço total | 3,39 | 0,695 | 3,34 |
| Relevância social da vida e do trabalho | 3,53 | 0,971 | 3,32 |
| Teletebrhalho | 4,27 | 1,056 | 4,38 |
| QVT em geral | 3,34 | 0,898 | 3,36 |

Nota: M – Média / DP – Desvio Padrão

Fonte: Elaboração própria

De modo geral, ao analisar os itens de QVT, observou-se que em 54,3% deles tiveram médias entre 2,68 e 3,46, ou seja, que a maioria dos itens foram avaliados, em média, como aspectos que nem discordam e nem concordam com eles, ou seja, uma certa neutralidade como aspectos que possam contribuir com a qualidade de vida, mas que pelo menos também não estão prejudicando a qualidade de vida dos servidores. Em 45,7% dos itens, a média variou entre 3,52 e 4,37 indicando uma tendência de grau de concordância quanto aos aspectos avaliados para contribuir com a qualidade de vida no trabalho dos servidores. Os resultados desta pesquisa divergem dos achados de Amâncio et al. (2021), tendo em vista que apesar de terem itens com aspectos avaliados de forma positiva, a maioria dos itens não foi avaliado de forma satisfatória pelos participantes.

No item específico sobre “tenho qualidade de vida no trabalho”, 49,3% indicaram grau de concordância com esta afirmativa, 25,1% com grau de discordância e os demais informam que não concordam e nem discordam. Este outro dado evidencia que a maioria não concorda que tem qualidade de vida no trabalho. Ao comparar este resultado com o relatório realizado de diagnóstico da QVT publicado pela SEQUALI (Distrito Federal, 2022), que apresentou um nível de QVT de 61,36%, considerado como algum grau de satisfação, percebe-se que, embora o instrumento tenha sido diferente na presente pesquisa, o nível de QVT demonstra que o grau de satisfação teve uma consideração redução, o que remete a necessidade de rever aspectos de qualidade de vida na organização, uma vez que o diagnóstico de 2022 teve a finalidade de estabelecer ações para melhoria da qualidade de vida, as quais vem sendo implementadas, mas para o público pesquisado a percepção diminuiu.

Em uma análise mais específica dos itens de qualidade de vida, em cinco deles tiveram médias superiores a 4, sendo considerados os aspectos mais percebidos como influenciando a qualidade de vida dos servidores. O ambiente de trabalho com colegas e chefes ($M=4,02$), também é apontado como um aspecto relevante por Fernandes (2017). A facilidade de acesso à chefia imediata é outro aspecto que teve uma avaliação positiva ($M=4,33$). Todos os itens relacionados a dimensão de teletrabalho proporcionando qualidade de vida obtiveram médias superiores a 4, corroborando o que foi apontado pela literatura da importância desta modalidade de trabalho para gerar maior qualidade de vida no trabalho (Aderaldo et al., 2017; Fernandes, 2017; Paschoal et al., 2022).

Por outro lado, cinco itens obtiveram médias inferiores a 3, indicando os aspectos com maiores insatisfações e que podem prejudicar a qualidade de vida dos servidores. Os aspectos estão associados a percepção de cansaço e exaustão no trabalho, sobrecarga, insatisfação com os treinamentos realizados, injustiça com benefícios ofertados e com a remuneração. Estes achados estão alinhados às insatisfações também identificadas por Nogueira et al. (2022).

Ao analisar de forma consolidada, a partir da Tabela 4, pode-se perceber que apenas a dimensão de teletrabalho possui aspectos que concordam contribuir com a qualidade de vida no trabalho da amostra pesquisada, reforçando os achados de Paschoal et al. (2022). Sendo assim, a dimensão de teletrabalho apresenta média de 4,34, ou seja, nesse caso os servidores destacam a importância do retorno do teletrabalho para alcançar a QVT, pois há grau de concordância.

Os achados desta pesquisa estão alinhados aos resultados de La Falce et al. (2020) que adotou o modelo do Walton (1973) para estudar qualidade de vida no trabalho de servidores federais, e que também teve uma percepção média de neutralidade das dimensões de QVT, indicando que a esfera de poder não parece ser um motivo que justifique a percepção de melhor ou pior qualidade de vida, mas sim outros fatores que influenciam esta percepção.

Mesmo com valores médios de que os aspectos não têm graus de concordância ou discordância, para além do aspecto da dimensão de teletrabalho, o aspecto melhor avaliado, e que teve média superior a 3,5, indicando uma tendência a grau de concordância foram Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades ($M=3,53$), alinhado aos

resultados de Souza et al. (2023) e divergindo de Paula et al. (2022). Em seguida, os dois outros aspectos com maiores médias foram Integração social (M=3,44), alinhado com estudos de Amâncio et al. (2021), La Falce et al. (2021) e Souza et al. (2023), e Relevância social da vida e do trabalho (M=3,40), corroborando os achados de Amâncio et al. (2021). As dimensões com piores avaliações foram compensação justa e adequada (M=3,04) e chance de crescimento e segurança no emprego (M=3,19), alinhado ao que foi apontado por Amâncio et al. (2021), Souza et al. (2023).

Ao observar a Tabela 4, apesar dos números indicarem diferenças de percepções nas médias entre gestores e não gestores, elas não tiveram significância estatística com o teste de Mann-Whitney U ($\text{sig} > 0,05$), evidenciando que não existem diferenças nas percepções de todos os participantes quanto às dimensões da qualidade de vida no trabalho. Foram realizados os testes de comparação também pelos itens que compõe as dimensões, e foram identificadas diferenças significativas apenas em quatro itens: (i) a uma significância de 0,017, não gestores tem maior percepção quanto à carga de trabalho permitir ter qualidade de vida (M=3,56; DP = 1,225) do que os gestores (M=3,23 / DP = 1,197), evidenciando que os gestores consideram que a carga não está contribuindo para a sua qualidade de vida; (ii) os gestores se sentem mais sobrecarregados (M=2,95, DP=1,122) do que os não gestores (M=2,65, DP=1,194,), com significância de 0,026; (iii) os gestores possuem maior percepção quanto ao fato de se sentirem realizados e orgulhosos em realizar o trabalho (M=4,07, DP=0,872) do que os não gestores (M=3,65, DP=3,65) a uma significância de 0,001; (iv) os gestores se sentem mais satisfeitos com a importância do trabalho que realizam (M=3,99, DP=0,848) do que os não gestores (M=3,61, DP=1,062), com significância de 0,003. Estes resultados corroboram os achados de Pantoja et al. (2021) no que tange à percepção de maior sobrecarga no trabalho de gestores públicos, prejudicando a qualidade de vida deles.

Ao comparar os grupos de quem participou ou não de alguma ação de qualidade de vida ofertada pela organização, apenas a dimensão de QVT em geral apresentou diferenças significativas (Sig=0), sendo que quem participou possui maior percepção (M=3,59; DP=0,825) do que quem não participou (M=3,15; DP=0,999).

5. CONCLUSÃO

O artigo alcançou o objetivo ao identificar a percepção da qualidade de vida dos servidores de uma Secretaria do Governo do Distrito Federal, demonstrando a importância da interação social, da comunicação aberta com os superiores hierárquicos, e do engajamento em palestras e programas de qualidade de vida no trabalho. A dimensão mais percebida pelos servidores foi a do teletrabalho com média de 4,34 e a dimensão menos percebida foi a compensação justa e adequada de 3,04, evidenciando a necessidade da adoção do teletrabalho na organização e a revisão de aspectos de compensação para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos estaduais. O estudo corrobora achados da literatura referente a pesquisas em organizações públicas quanto às dimensões mais satisfatórias e insatisfatórias do modelo de QVT de Walton (1973).

O estudo avança em pesquisas sobre a comparação de gestores e não gestores, evidenciando que não existem diferenças significativas nas dimensões de QVT entre os grupos, mas indica que os gestores percebem que suas cargas de trabalho como variável que não tem contribuído para terem qualidade de vida, e que itens relacionados ao orgulho e satisfação com o trabalho realizado influenciam mais a sua qualidade de vida do que dos que não são gestores. O estudo mostra que as pessoas que participam de programas de QVT ofertados pelas organizações tem maiores percepções de qualidade de vida do que de quem não participa, indicando a relevância das organizações públicas investirem em programas de QVT e realmente engajarem as pessoas para participarem.

Com isto, tem-se que a QVT se configura como um fator essencial para o bem-estar dos servidores e para o alcance dos objetivos das organizações públicas. Investimento em programas de QVT bem estruturados e eficazes podem contribuir para a satisfação no trabalho, o aumento da produtividade e a retenção de talentos. Sendo assim, investir em políticas e programas de QVT que reestruturem o ambiente de trabalho e atendam às necessidades dos servidores também é essencial, assim como realizar avaliações constantes para promover melhorias contínuas na realidade laboral.

A pesquisa contribui com a academia ao avançar nos estudos de comparação de grupos, em identificar a percepção de QVT em organizações públicas que possuem Programas de Qualidade de Vida implementados. Também traz *insights* de que algumas dimensões de qualidade de vida ocorrem de modo satisfatório ou insatisfatório alinhado ao que vem sendo identificado pela literatura, podendo inferir que existem aspectos de qualidade de vida que, independente do tipo de organização pública, seja federal ou Distrital, ou de área de atuação, acabam ocorrendo de forma similar.

Do ponto de vista gerencial, o estudo apresenta um diagnóstico que pode ser útil para que as organizações públicas, ao estabelecer seus programas de qualidade de vida no trabalho, repensem aspectos relacionados a reforçar e aumentar a satisfação das dimensões que estão influenciando positivamente, e para incluir novas ações que viabilizem a melhoria da percepção em relação aos aspectos que os servidores possuem avaliações neutras ou insatisfatórias. Desta forma, recomenda-se que as organizações públicas possam investir na implementação de programas de qualidade de vida no trabalho, e que acompanhem os resultados obtidos.

Como limitações da pesquisa, tem-se o fato de que apesar da amostra ser representativa, trata-se do estudo de caso de uma única organização pública, não permitindo a generalização dos resultados. Tem-se risco de viés de respostas nas dimensões de teletrabalho decorrente de demandas que os servidores estão querendo o retorno a possibilidade de atuar no teletrabalho.

Para futuras pesquisas, recomenda-se que sejam realizadas as seguintes investigações sobre a temática no contexto de organizações públicas: (i) resultados da implementação de ações de qualidade de vida nas organizações públicas; (ii) variáveis que influenciam a qualidade de vida no trabalho, tanto de perfil socioprofissional, perfil de saúde, como aspectos organizacionais; (iii) a relação da QVT com a modalidade de trabalho – teletrabalho, híbrido e presencial; (iv) relação entre a percepção de QVT e índices de rotatividade e absenteísmo, e até mesmo com outras variáveis de comportamento organizacional (ex: engajamento, satisfação com o trabalho, desempenho individual); (v) experiências práticas de ações implementadas em programas de qualidade de vida para servir de referência para outras organizações; (vi) identificação de facilitadores e barreiras para adoção de programas de qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aderaldo, I.L., Aderaldo, C.V.L., & Lima, A.C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. Br*, 15(espe), 511-533.

Albuquerque, K. L. C., Silva, L. B., & Teixeira, H. S. Self-esteem and quality of life: a relationship with aesthetics. *Research, Society and Development*, 11(16), 1-8, 2022.

Amâncio, D. L. P., Mendes, D. C., & Martins, S. (2021). Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura, *Teoria e Prática em Administração*, 11(2), 88-102.

Andrade, S. M., Limongi-França, A. C., Stefano, S. R. (2019) Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional: Um Estudo com Servidores Públicos Municipal. *Revista Capital Científico - Eletrônica*, 17(3), 93-108.

Andrade, L. L. S., Pantoja M. J., Figueira, T. G. (2020). Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho. *XLIV Encontro da Anpad* –

EnANPAD.

Antloga, C. S. X., Sarmet, M., Maia, M., Iglesias, F., & Albuquerque, V. (2023). Engajamento e Qualidade de Vida no Trabalho na Receita Federal do Brasil. *X Encontro Brasileiro de Administração Pública*, 1-16.

Aruldoss, A., Kowalski, K.B. & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.

Camargo, S. F., Almino, R. H. S., Diógenes, M. P., Oliveira Neto, J. P., Silva, I. D. S. S., Medeiros, L. C., Santas, K. G. R., & Camargo, J. D. A. S. (2021). Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(4), 1467-1476.

Fernandes, D. F. B. (2017). Políticas Públicas de RH e a QVT de Servidores Públicos: Um Caso em Pernambuco. *RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, 9(2), 21-33.

Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11(2). Disponível online - <https://journals.openedition.org/laboreal/3552>

Ferreira, M. C. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3ª. ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.

Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327.

Gemelli, C.; Closs, L.; Fraga, A. (2020). Multifformidade e pejotização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. *REAd Revista eletrônica de Administração*, 26(2), 409-438.

Huse, E.; Cummings, T. *Mudando o desenvolvimento Organizacional*. São Paulo: Thomsom, 1985.

Klein, L.; Pereira, B.; Lemos, R. (2019). Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e Avaliação no Serviço Público. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-35.

La Falce, J. L., Ribeiro, S. N., Guimarães, L. V. M., Muylder, C. F. (2020). Qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de Ensino. *Revista Alcance*, 27(1), 114-128.

Limongi-França, A. C. (2015). *Qualidade de vida no trabalho*. Em P. F. Bendassolli & J. E. B. Andrade (Eds.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 549– 556). Casa do Psicólogo.

Nogueira, N. M., Cardoso, L. M. B. B., & Carneiro, M. P. (2022). Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em uma instituição de ensino superior pública. *XLVI Encontro da ANPAD*, 1-18.

Orisiolli, T. H. E., Souza, C. A., Bezerra, R. C., Peres, F. F. F., & Pereira, E. N. (2024). Avaliação da qualidade de vida no trabalho: considerando o contexto público numa revisão sistemática. *Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 22, 1-23.

Pacheco, V. A., & Ferreira, M. (2020). Bem-estar e mal-estar no trabalho: representações de empregados em empresa de capital aberto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília*, 36, e3651.

Park, S., Lee, H. J., & Park, S. M. (2022). Research on the determinants of public employees' quality of work life: relocation of Korean government agencies to Sejong City. *International Review of Public Administration*, 26(1) 390-420.

Paschoal, T., Silva, P., M., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino

público no Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(1), 1-12.

Paula, M. V., Marques, A. L., Beraldo, D. F. A., Couto, L. C., Gonçalves, I. B., & Gonçalves. (2022). Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 15(1), 139-161.

Distrito Federal (2022). Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho – PDQVT. https://www.sefaz.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2022/04/I-PDQVT-com-capajulho_restricoes.pdf. Acesso em: 11/08/2023.

Sanches, N. H., & Nalini, J. R. (2023). O Desafio De Superar A Superficialidade E A Fragilidade Das Relações Interpessoais Na Andragogia Virtual. *Revista Contemporânea*, 3(7), 8968-8991.

Silva, N., & Lima, M. (2007). Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa natura. *V Semana Científica E Cultural Do Serviço Social Das Faculdades Unificadas Da Fundação Educacional De Barretos*, Barretos. Anais... Barretos: FUFEB, 2007.

Souza, V., Lourenço, R. L., Souza, E. R., & Fonseca, S. S. O. (2023). Qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais da saúde no setor público. *Multitemas*, 28(69), 115-146.

Walton, E. (1973). Quality of working life: what is it? *Slow management review*, 15(1), 11-21.