



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

# CONTEXTUS

## REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089  
ISSNe 2178-9258

[www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

## Percepção da qualidade de vida no trabalho de uma secretária do Governo do Distrito Federal

*Perception of quality of life at work in a secretariat of the Federal District Government*

*Percepción de la calidad de vida en el trabajo en una secretaría de Gobierno del Distrito Federal*

<https://doi.org/10.36517/contextus.2025.94520>

**Viviane Valadão do Nascimento  
Ribeiro**

<https://orcid.org/0009-0008-4000-27601>

Mestre em Administração Pública pelo PPGAP do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)  
[vivivaladiao@gmail.com](mailto:vivivaladiao@gmail.com)

**Lana Montezano**

<https://orcid.org/0000-0001-5288-4299>

Professora do PPGAP do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)  
Doutorado em Administração pelo PPGA da Universidade de Brasília (UnB)  
[lanamontezano@gmail.com](mailto:lanamontezano@gmail.com)

### RESUMO

**Contextualização:** A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode proporcionar benefícios para a vida pessoal e profissional, além de gerar condições para maior produtividade e eficácia organizacional.

**Objetivo:** Identificar a percepção quanto à qualidade de vida no trabalho em uma Secretaria do Governo do Distrito Federal, além de verificar se há diferença na percepção entre gestores e servidores da organização e nas pessoas que participaram de ações de qualidade de vida ofertadas pela organização.

**Método:** A pesquisa quantitativa, em uma amostragem não probabilística por conveniência, obteve amostra de 291 servidores de uma Secretaria do GDF que responderam um questionário eletrônico para avaliar, com escala likert, 35 itens agrupados em 10 dimensões de QVT, além de questões de perfil. Foram realizadas análises estatísticas descritivas e inferenciais.

**Resultados:** Apenas 49,3% indicaram grau de concordância quanto a ter QVT. As dimensões de teletrabalho e oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades foram as melhores avaliadas, e de compensação justa e adequada e de chance de crescimento e segurança no emprego as com piores avaliações. Não há diferença significativa quanto à ocupação de função de gestão nas dimensões de QVT, e há diferença significativa apenas na dimensão de QVT em geral de quem participou de programa de QVT.

**Conclusões:** O estudo corrobora achados da literatura referente a pesquisas em organizações públicas quanto às dimensões mais satisfatórias e insatisfatórias do modelo de QVT, evidencia a necessidade da adoção do teletrabalho na organização para melhorar a QVT dos servidores públicos, e indica a relevância das organizações públicas investirem em programas de QVT. O artigo contribui ao avançar nos estudos de comparação de grupos, em estudar a percepção de QVT em organizações públicas. Apresentou-se um diagnóstico que pode ser útil às organizações públicas, ao estabelecer seus programas de qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; Distrito Federal; setor público; teletrabalho; análises estatísticas.

### ABSTRACT

**Background:** Quality of Life at Work (QLW) can provide benefits for personal and professional life, as well as generating conditions for greater productivity and organizational effectiveness.

**Purpose:** Identify the perception regarding the quality of life at work in a Secretariat of the Government of the Federal District, as well as verifying whether there is a difference in perception between managers and employees of the organization and in people who participated in quality of life actions offered by the organization.

**Method:** The quantitative research, in a non-probabilistic convenience sampling, obtained a sample of 291 civil servants of a GDF Secretariat who answered an electronic questionnaire to evaluate, using a Likert scale, 35 items grouped into 10 QLW dimensions, in addition to profile questions. Descriptive and inferential statistical analyses were performed.

**Results:** Only 49.3% indicated a degree of agreement in having QLW. The dimensions of telework and opportunity to use and develop capabilities were the best evaluated, and fair and adequate compensation as well as chance of growth and job security were the worst evaluated. There is no significant difference regarding occupation of management positions in the QLW dimensions, and there is a significant difference except in the dimension of QLW in general of those who participated in the QLW program.

**Conclusions:** The study corroborates findings from the literature on research in public organizations regarding the most satisfactory and unsatisfactory dimensions of the QLW model, highlights the need to adopt teleworking in the organization to improve the QLW of civil servants, and indicates the relevance of public organizations investing in QLW programs. The article contributes by advancing group comparison studies, in studying the

### Informações sobre o Artigo

Submetido em 20/11/2024

Versão final em 08/02/2025

Aceito em 12/02/2025

Publicado online em 26/03/2025

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



OPEN ACCESS

perception of QWL in public organizations. A diagnosis that can be useful for public organizations was presented, when establishing their quality of life programs at work.

**Keywords:** quality of life at work; Federal District; public sector; telework; statistical analyses.

#### RESUMEN

**Contextualización:** La Calidad de Vida en el Trabajo (CVL) puede brindar beneficios para la vida personal y profesional, además de generar condiciones para una mayor productividad y efectividad organizacional.

**Objetivo:** Identificar la percepción sobre la calidad de vida en el trabajo en una Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, además de verificar si existe diferencia en la percepción entre directivos y empleados de la organización y en las personas que participaron en las acciones de calidad de vida ofrecidas por la organización.

**Método:** La investigación cuantitativa, en muestreo no probabilístico por conveniencia, obtuvo una muestra de 291 funcionarios de una Secretaría del GDF que respondieron un cuestionario electrónico para evaluar, con escala Likert, 35 ítems agrupados en 10 dimensiones de CVL, además de preguntas de perfil. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales.

**Resultados:** Sólo el 49,3% indicó un nivel de acuerdo con respecto a tener CVL. Las dimensiones de teletrabajo y oportunidad de utilizar y desarrollar capacidades fueron las mejor evaluadas, y la remuneración justa y adecuada y las posibilidades de crecimiento y seguridad laboral fueron las peor evaluadas. No hay diferencia significativa con respecto a la ocupación de un rol directivo en las dimensiones CVL, y hay una diferencia significativa solo en la dimensión CVL en general para quienes participaron en un programa CVL.

**Conclusiones:** El estudio corrobora hallazgos de la literatura sobre investigaciones en organizaciones públicas sobre las dimensiones más satisfactorias e insatisfactorias del modelo CVL, destaca la necesidad de adoptar el teletrabajo en la organización para mejorar la CVL de los servidores públicos e indica la relevancia de que las organizaciones públicas inviertan en Programas CVL. El artículo contribuye avanzando en estudios de comparación grupal y estudiando la percepción de la CVL en las organizaciones públicas. Se presentó un diagnóstico que puede ser de utilidad para las organizaciones públicas, al momento de establecer sus programas de calidad de vida en el trabajo.

**Palabras clave:** calidad de vida en el trabajo; Distrito Federal; sector público; teletrabajo; análisis estadísticos.

#### Como citar este artículo:

Ribeiro, V. V. N., & Montezano, L. (2025). Percepção da qualidade de vida no trabalho de uma secretaria do Governo do Distrito Federal. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 23, e94520. <https://doi.org/10.36517/contextus.2025.95520>

## 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 de 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 a 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. O contexto de estudo no poder executivo distrital permite investigar possíveis particularidades neste tipo de organização, uma vez que existe uma predominância de publicações em organizações públicas federais e do contexto de ensino ou saúde, conforme a literatura analisada por Orsiolli et al. (2024).

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 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 REFERENCIAL TEÓRICO

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. 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 (2019), 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. (2020), 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. 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. No caso específico da percepção de gestores sobre QVT,

em contexto de organização pública durante a pandemia, Oliveira et al. (2022) constaram que os gestores percebem sobrecarga de trabalho e se sentem satisfeitos com as atividades desempenhadas.

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 do modelo 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: 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.

Por fim, Barros et al. (2024) investigaram a qualidade de vida no trabalho de teletrabalhadores de organização pública federal com uso do modelo de Walton (1973), constatando um índice global de qualidade de vida de 3,61. Além disso, identificaram que a dimensão que mais contribuir com a QVT foi a de relevância social, seguida da integração social. Por outro lado, a oportunidade de crescimento é um aspecto que possui menor média quanto ao fato de que contribuem para a qualidade de vida, devido a falta de transparência nos critérios para progressão.

Com base neste referencial teórico, pode-se testar as seguintes hipóteses de pesquisa:

- Servidores públicos de uma Secretaria do Distrito Federal possuem uma percepção neutra de qualidade de vida em geral no trabalho, assim como identificado por La Falce et al. (2020).

- Servidores públicos de uma Secretaria do Distrito Federal percebem que o teletrabalho é a dimensão que mais contribui com a qualidade de vida no trabalho, partindo do que foi apontado por Andrade et al. (2020); Paschoal et al. (2022) e Orsiolli et al. (2024)
- Os servidores públicos pesquisados não concordam que a dimensão de compensação justa e adequada do modelo de Walton (1973) contribui para a qualidade de vida no trabalho, assim como apontado por Souza et al. (2023), Nogueira et al. (2023).
- Existem diferenças significativas entre a percepção de qualidade de vida no trabalho entre gestores e não gestores, considerando o fato de que Antloga et al. (2023) indicou existir diferenças entre cargos, e Oliveira et al. (2022) apontam dimensões que podem acontecer diferenças com gestores.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo configurou-se como teórico-empírico, descritivo, transversal e com abordagem quantitativa uma vez que pretendeu investigar 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. A participação na pesquisa era anônima, ou seja, não havia questões que identificassem os indivíduos, garantindo o sigilo das respostas.

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 (Orsiolli 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 do instrumento de pesquisa por dimensão de QVT

Dimensões	Questões 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
9. Teletrabalho	24,25,26
10. QVT em geral	10, 32

Fonte: Walton (1973).

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 locus 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. Também foi realizado o

teste de fator único de Harman, de modo a evitar interpretações incorretas dos resultados (Fuller et al., 2016), sendo que o primeiro apresentou uma variância explicada de 38,6%, indicando que o viés do método comum não é uma preocupação significativa nesta pesquisa.

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 E DISCUSSÃO 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. Em uma primeira análise, 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.

De modo geral, ao analisar os itens de QVT, observou-se que em 54,3% deles tiveram médias entre 2,68 (DP = 1,28) e 3,46 (DP = 1,15), 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 (DP = 1,07) e 4,37 (DP = 1,05) 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; DP = 1,02), 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; DP = 0,96). 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). Tem-se ainda que os dois itens com as maiores médias foram os únicos com coeficientes de variação menores que 25%, rementendo a reamente uma percepção mais homogênea dos participantes em relação a média.

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 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.

Tabela 3

Consolidação das estatísticas descritivas dos itens de Qualidade de Vida no Trabalho

Itens de QVT	Mín.	Máx.	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo	3 - Nem discordo e nem concordo	4 - Concordo	5 - Concordo totalmente
Minha carga de trabalho (quantidade) permite que eu tenha qualidade de vida	1	5	3,44	1,223	36%	7,56	19,93	13,40	39,52	19,59
Em relação ao orgulho de realizar o meu trabalho, sinto-me realizado	1	5	3,81	1,039	27%	4,12	7,22	18,90	43,30	26,46
Sinto-me satisfeito com as condições de trabalho	1	5	3,30	1,184	36%	8,25	20,27	19,59	37,46	14,43
Com relação ao cansaço que meu trabalho me causa, sinto-me exausto	1	5	2,79	1,132	41%	12,37	32,30	25,77	22,68	6,87
Sinto-me realizado com a influência do meu trabalho sobre a minha possibilidade de lazer	1	5	3,03	1,121	37%	10,31	21,99	30,24	29,21	8,25
Estou contente com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possuo no meu trabalho	1	5	3,37	1,132	34%	6,87	17,53	21,31	40,21	14,09
Estou satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que eu faço	1	5	3,75	1,004	27%	3,44	8,59	19,24	46,74	21,99
Sinto-me sobrecarregado no trabalho	1	5	2,76	1,175	43%	14,09	32,65	24,74	19,93	8,59
Estou satisfeito com os treinamentos que faço	1	5	2,92	1,167	40%	14,09	21,99	29,55	26,46	7,90
Tenho qualidade de vida no trabalho	1	5	3,25	1,134	35%	9,62	15,46	25,09	39,52	10,31
Em relação ao incentivo que a Secretaria oferta para estudar, sinto-me realizado	1	5	3,28	1,106	34%	7,22	16,15	31,27	32,30	13,06
Constato que a Secretaria tem feito políticas não discriminatórias (social, racial, religiosa, sexual, etc) no meu trabalho	1	5	3,10	1,134	37%	11,00	14,78	38,83	23,71	11,68
Acredito que tenho um bom ambiente de trabalho com colegas e chefes	1	5	4,02	1,019	25%	3,44	6,87	9,28	44,67	35,74
Em relação ao comprometimento da minha equipe e colegas com quem trabalho, percebo engajamento da equipe	1	5	3,96	1,018	26%	3,09	8,25	10,65	46,05	31,96
Estou realizado com a valorização das minhas ideias e iniciativas no meu trabalho	1	5	3,52	1,068	30%	5,15	12,03	25,43	40,55	16,84
Percebo que a Secretaria respeita os direitos do servidor	1	5	3,53	1,061	30%	4,47	12,37	26,80	38,49	17,87
Sinto-me satisfeito com minha liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho	1	5	3,63	1,096	30%	4,47	11,68	23,71	37,11	23,02
Fico confortável com as normas e regras do meu trabalho	1	5	3,60	1,056	29%	4,12	12,03	22,34	42,27	19,24
Estou contente com o respeito da minha individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho	1	5	3,78	1,047	28%	4,81	7,56	16,49	47,08	24,05
Estou feliz com a influência do trabalho sobre a minha vida/rotina familiar	1	5	3,40	1,107	33%	6,53	14,78	26,12	37,80	14,78
Sinto-me realizado com o meu salário (remuneração)	1	5	2,76	1,224	44%	18,56	26,80	21,31	26,46	6,87
Gosto dos meus horários de trabalho e de descanso	1	5	3,46	1,154	33%	6,87	15,46	20,27	39,52	17,87
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%	22,34	26,80	19,59	22,68	8,59
Acredito que o teletrabalho contribui para a minha qualidade de vida no trabalho	1	5	4,32	1,097	25%	4,81	3,09	11,00	17,53	63,57
O teletrabalho me proporciona maior flexibilidade de horários para conciliar vida profissional e pessoal	1	5	4,37	1,047	24%	4,12	2,75	9,97	18,21	64,95
Quando eu estava em trabalho remoto isso impactou positivamente minha saúde mental/emocional e física	1	5	4,20	1,148	27%	5,50	3,78	13,40	19,93	57,39
O nível de iluminação é suficiente para executar as tarefas	1	5	3,87	1,084	28%	4,81	8,25	12,37	44,33	30,24
O espaço físico é satisfatório	1	5	3,40	1,228	36%	9,28	17,18	16,49	38,83	18,21
A distribuição da tarefa é justa	1	5	3,37	1,189	35%	8,59	16,84	19,59	38,83	16,15
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	1	5	3,52	1,149	33%	6,87	13,75	19,24	41,24	18,90
O modo de gestão das tarefas é flexível	1	5	3,61	1,072	30%	5,50	10,31	20,62	45,02	18,56
Vejo resultados positivos com a implantação do programa de qualidade de vida instituído pela SEQUALI	1	5	3,37	1,123	33%	7,56	13,40	28,52	35,40	15,12
Tenho ferramentas tecnológicas adequadas para realização do trabalho (hardware e software)	1	5	3,27	1,214	37%	11,00	17,53	18,21	40,21	13,06
Na Secretaria a cobrança de resultados é adequada	1	5	3,39	1,091	32%	7,56	12,03	27,15	40,55	12,71
É fácil o acesso à chefia imediata	1	5	4,33	0,961	22%	3,44	2,75	6,19	32,99	54,64

Fonte: Elaboração própria.

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

**Tabela 4**

Consolidação das dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho sob diferentes óticas (gestor, não gestor e geral)

Variáveis de QVT	Gestor (N=108)		Não Gestor (N=183)		Geral (N=291)	
	M	DP	M	DP	M	DP
Condições de segurança e saúde no trabalho	3,47	0,729	3,31	0,823	3,37	0,792
Compensação justa e adequada	3,17	0,870	2,97	0,969	3,04	0,937
Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades	3,58	0,866	3,5	0,966	3,53	0,929
Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego	3,23	0,903	3,16	0,923	3,19	0,915
Integração social	3,48	0,814	3,41	0,979	3,44	0,920
Constitucionalismo	3,44	0,920	3,27	1,012	3,33	0,980
Trabalho e espaço total	3,39	0,695	3,34	0,768	3,36	0,741
Relevância social da vida e do trabalho	3,53	0,971	3,32	1,176	3,40	1,107
Teletreabalho	4,27	1,056	4,38	0,998	4,34	1,019
<b>QVT em geral</b>	<b>3,34</b>	<b>0,898</b>	<b>3,36</b>	<b>0,978</b>	<b>3,35</b>	<b>0,947</b>

Fonte: Elaboração própria

Nota: M – Média / DP – Desvio Padrão

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 mais bem 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; DP = 0,929), 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; DP = 0,920), alinhado com estudos de Amâncio et al. (2021), Barros et al. (2024), La Falce et al. (2020) e Souza et al. (2023), e Relevância social da vida e do trabalho (M=3,40; DP = 1,107), corroborando os achados de Amâncio et al. (2021) e Barros et al. (2024). As dimensões com piores avaliações foram compensação justa e adequada (M=3,04; DP = 0,937) e chance de crescimento e segurança no emprego (M=3,19; DP = 0,915), alinhado ao que foi apontado por Amâncio et al. (2021), Barros et al. (2024) e Souza et al. (2023).

Sendo assim, pode-se confirmar as hipóteses de que os servidores possuem uma percepção neutra de qualidade de vida no trabalho em geral, tanto pelo resultado consolidado da Tabela 4, como pelo fato da maioria dos itens da Tabela 3 também ter médias que indicam que nem concordam e nem discordam, ou seja, percepção neutra. Também foi possível confirmar as hipóteses alinhadas a literatura quanto às dimensões que os servidores mais concordam que contribui com a qualidade de vida (teletrabalho) e que não concordam que contribui (compensação justa e adequada). Este resultado evidencia a necessidade de a organização pública investir em ações de melhorias para proporcionar maior qualidade de vida, inclusive reforçando práticas de teletrabalho para viabilizar maior flexibilidade e conciliação da vida pessoal e profissional, conforme recomendações da literatura (Paschoal et al., 2022; Orsiolli et al., 2024). Já a baixa percepção da compensação justa e adequada é um dos desafios inerentes às práticas de gestão de pessoas no contexto do setor público que precisa avançar na superação das limitações de mecanismos de recompensa e valorização de pessoal, conforme também foi apontado por Montezano (2024).

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 (sig > 0,05), evidenciando que não existem diferenças nas percepções de todos os participantes quanto às dimensões da qualidade de vida no trabalho. Com isto, pode-se refutar a hipótese de que existem diferenças nas dimensões de qualidade de vida. Em complemento, foram realizados os testes de comparação também pelos itens que compõe as dimensões para verificar se realmente não existe nenhuma diferença relacionada a última hipótese. Neste caso, 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. (2020) e Oliveira et al. (2022) no que tange à percepção de maior sobrecarga no trabalho de gestores públicos, prejudicando a qualidade de vida deles. Com isto, apesar da maioria dos itens remeter a refutação da hipótese, existem itens que confirmaram aspectos em que existem diferenças de percepções entre gestores e não gestores.

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). Isto reforça a relevância de se

estabelecer programas de QVT nas organizações públicas e viabilizar o engajamento dos servidores em participar das ações que viabilizem melhorias no seu bem-estar e satisfação, tanto para trazer uma ótica mais humanizada de benefícios aos profissionais, como também para contribuir com melhorias de desempenho individual que proporcione uma prestação de serviço de maior qualidade para a sociedade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 estudados. 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. 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.

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

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.Br*, 15(esp.), 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>

- Albuquerque, K. L. C., Silva, L. B., & Teixeira, H. S. (2022). Self-esteem and quality of life: A relationship with aesthetics. *Research, Society and Development*, 11(16), 1-8. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i16.38541>
- 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. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>
- 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*.
- 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. <https://doi.org/10.5935/2177-4153.20190021>
- 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. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Barros, A. O., Gois, S. R. F. S. M., & Trigo, J. A. (2024). Qualidade de vida de teletrabalhadores de uma organização pública federal brasileira. *Boletim de Conjuntura*, 18(54), 385-414. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13282719>
- Camargo, S. F., Almino, R. H. S., Diógenes, M. P., Oliveira, J. P., Neto, 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. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>
- Distrito Federal (2022). *Plano Distrital de Qualidade de Vida no Trabalho – PDQVT*. [https://www.sefaz.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/04/1-PDQVT-com-capa-julho\\_restricoes.pdf](https://www.sefaz.df.gov.br/wp-content/uploads/2022/04/1-PDQVT-com-capa-julho_restricoes.pdf)
- 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). <https://journals.openedition.org/laboreal/3552>
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 3. ed. Brasília: Paralelo 15.
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>
- Fuller, C. M., Simmering, M. J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192-3198. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008>
- Gemelli, C., Closs, L., & Fraga, A. (2020). Multiformidade e pejotização: (Re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. *REAd Revista eletrônica de Administração*, 26(2), 409-438. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>
- Huse, E., & Cummings, T. (1985). *Mudando o desenvolvimento Organizacional*. São Paulo: Thomsom.
- 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. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- 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. <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/13482>
- Limongi-França, A. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. B. Andrade (Eds.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 549– 556). Casa do Psicólogo.
- Montezano, L. (2024). Desafios para adoção das práticas de gestão de pessoas em organizações públicas. *New Trends in Qualitative Research*, 20(3), 1-11. <https://doi.org/10.36367/ntqr.20.3.2024.e1102>
- 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.
- Oliveira, A. A. R., Lucena, N. N. N., Damascena, L. C. L., Albuquerque, R. L., & Silva, L. B. G. (2022). Impactos da pandemia da Covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos gestores do IFPB, Campus João Pessoa, em atividades home office. *Revista Ciências Administrativas*, 28(Esp), 1-14. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039>
- Orsiolli, 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), 1-23. <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2024.255648>
- 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*, 36, e3651. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3651>
- 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. <https://doi.org/10.1080/12294659.2022.2028708>
- 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. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>
- 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. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2022.e82026>

- 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. <https://doi.org/10.56083/RCV3N7-084>
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.20435/multi.v28i69.3928>
- Walton, E. (1973). Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, 15(1), 11-21.

**CONTEXTUS**

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,  
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica

CEP 60020-180, Fortaleza-CE

**DIRETORIA:** Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano  
José Carlos Lázaro da Silva Filho

**Website:** [www.periodicos.ufc.br/contextus](http://www.periodicos.ufc.br/contextus)

**E-mail:** [revistacontextus@ufc.br](mailto:revistacontextus@ufc.br)



A Contextus assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

**EDITOR-CHEFE**

Diego de Queiroz Machado (UFC)

**EDITORES ADJUNTOS**

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

**SUORTE ADMINISTRATIVO E DE EDITORAÇÃO**

Heloísa de Paula Pessoa Rocha (UFC)

**EDITORES ASSOCIADOS**

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)  
Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)  
Allysson Alex Araújo (UFCA)  
Andrew Beheregarai Finger (UFAL)  
Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)  
Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)  
Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)  
Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)  
Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)  
Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)  
Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)  
Gabriel Moreira Campos (UFES)  
Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)  
Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)  
Jorge de Souza Bispo (UFBA)  
Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)  
Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)  
Marcos Cohen (PUC-Rio)  
Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)  
Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)  
Minelle Enéas da Silva (Universidade de Manitoba, Canadá)  
Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)  
Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)  
Rosimeire Pimentel (UFES)  
Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)  
Susana Jorge (UC, Portugal)  
Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

**CONSELHO EDITORIAL**

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)  
Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)  
Danielle Augusto Peres (UFC)  
Diego de Queiroz Machado (UFC)  
Editinete André da Rocha Garcia (UFC)  
Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)  
Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)  
Fátima Regina Ney Matos (ISMT)  
Mario Henrique Ogasavara (ESPM)  
Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)  
Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)  
Vasco Almeida (ISMT)

**CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO**

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)  
Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)  
Denise Del Pra Netto Machado (FURB)  
Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)  
Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)  
Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)  
Francisco José da Costa (UFPB)  
Isak Kruglianskas (FEA-USP)  
José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)  
José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)  
José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)  
José Célio de Andrade (UFBA)  
Luciana Marques Vieira (UNISINOS)  
Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)  
Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)  
Marcelle Colares Oliveira (UFC)  
Maria Ceci Araujo Miscosky (UFRGS)  
Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)  
Mozar José de Brito (UFL)  
Renata Giovinnazzo Spers (FEA-USP)  
Sandra Maria dos Santos (UFC)  
Walter Bataglia (MACKENZIE)