



Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas
Departamento de Administração

PAULA VITÓRIA GOMES DE FARIA

QUALIDADE DE VIDA E DESEMPENHO: ESTUDO JUNTO A
SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS BRASILEIROS

Brasília – DF
2022

PAULA VITÓRIA GOMES DE FARIA

**QUALIDADE DE VIDA E DESEMPENHO: ESTUDO
JUNTO A SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS
BRASILEIROS**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Professor
Doutor Francisco Antônio Coelho
Júnior

Brasília – DF
2022

PAULA VITÓRIA GOMES DE FARIA

**QUALIDADE DE VIDA E DESEMPENHO: ESTUDO JUNTO A
SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS BRASILEIROS**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da
aluna

Paula Vitória Gomes de Faria

Professor Doutor Francisco Antônio Coelho Júnior
Professor-Orientador

Gleison Costa
Mestrando
Professor – Examinador

Juliana Mota
Mestre e Doutoranda
Professor – Examinador

Brasília, 15 de Setembro de 2022

Dedico este trabalho aos meus pais;
irmão; avô (in memoriam); e a todos
que contribuíram de alguma forma
com as minhas conquistas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da minha jornada na Universidade de Brasília.

Quero agradecer à minha família e aos meus amigos, que me incentivaram e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Francisco Antônio Coelho Júnior, pelas valiosas contribuições dadas durante todo o andamento da pesquisa.

Também sou grata a todas as pessoas que dedicaram um pouco do seu tempo para responder a essa pesquisa, pela gentileza e a sinceridade.

Por fim, agradeço a todas as pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram, e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica.

“Quando lutamos por ideias nas quais acreditamos nasce daí um sentimento de dignidade de ser alguém que faz a diferença”. - ROBERTO SHINYASHIKI

RESUMO

A pandemia de COVID-19 teve um grande impacto em relação à saúde mental da população. Entretanto, esse assunto já estava sendo muito relatado nas empresas e órgãos públicos há alguns anos, já que uma saúde mental mais afetada causa impactos em relação à produtividade. Diante disso, através dessa pesquisa buscou-se relacionar qualidade de vida e desempenho de servidores públicos federais, tendo em vista o fato de que algumas situações na rotina de trabalho desses servidores não atendem ao conceito de QVT.

Com base nisso, o propósito é buscar uma relação entre a qualidade de vida, e verificar fatores que estão comprometendo a QVT dos servidores, afetando o seu desempenho no trabalho.

Para atender esse propósito, utilizou-se um questionário como instrumento para coleta dos dados, e a amostra foi composta por indivíduos que prestam serviços em diversos órgãos públicos federais no Brasil. Após os resultados serem apresentados, foi feita uma análise, tendo como base a literatura presente no referencial teórico. Com isso, foi possível perceber, que algumas questões podem afetar diretamente os servidores como a ausência de suporte médico e psicológico no trabalho, além de diversos outros fatores, como por exemplo a falta de importância do órgão pelo trabalhador.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Saúde mental. Desempenho. Órgãos públicos federais.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic had a major impact on people's mental health in Brazil. However, this has already been reported for many years at the public agencies: mental health issues are affecting productivity.

Therefore it is possible to report the quality of life and performance of federal public servers, given the fact that some situations in the work routine of these employees don't follow the concept of Quality of Life at Work (QWL).

Thus, the purpose is to seek a relation between the quality of life and the verification of these factors that are jeopardizing the QWL of the employees, hence affecting their performance at work.

To fulfill this purpose, a questionnaire was used as an instrument for data collection, and the sample was composed of individuals that provide services in many public federal agencies in Brazil.

After the results have been submitted, an analysis was carried out, based on the literature present in the theoretical framework. Consequently, it was possible to realize that some issues can directly affect employees such as the lack of medical and psychological support at work, in addition to several other factors, such as the lack of importance of the public agency by the worker.

Keyword: Quality of life at work. Mental health. Performance. Federal public agency.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	4
1.1.	Formulação do problema.....	6
1.2.	Objetivo Geral.....	6
1.3.	Objetivos Específicos.....	6
1.4.	Justificativa.....	6
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1.	Qualidade de vida no trabalho.....	8
2.2.	Desempenho.....	10
2.2.1	Indicadores de desempenho.....	12
2.2.2	Avaliação de Desempenho.....	12
2.3.	Saúde Mental.....	13
2.4.	Relação entre qualidade de vida e desempenho.....	14
2.5.	Satisfação no trabalho.....	14
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	16
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	16
3.2	Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo.....	16
3.3	População e amostra ou Participantes da pesquisa.....	17
3.3.1	Perfil dos Participantes.....	17
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	22
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	22
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	23
4.1	Rotina e Qualidade de Vida.....	23
4.1.1	Resultados Quantitativos (médias, desvio padrões e coeficiente de variação).....	32
4.2	Questões Discursivas.....	33
5.	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS.....	43
	APÊNDICE A – Questionário de qualidade de vida e saúde mental de servidores públicos federais.....	46

1 INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, o mundo precisou enfrentar a pandemia de coronavírus (COVID-19), o que trouxe diversas mudanças em todo o mundo, afetando aspectos do convívio humano e social, além de ter afetado, inclusive, as relações de trabalho. Em março de 2020, o Brasil precisou enfrentar o primeiro lockdown, e com isso, diversas organizações precisaram restringir o contato físico com o objetivo de reduzir e prevenir a contaminação pelo SARS-CoV-2, passando assim a estimular o teletrabalho como forma de continuar realizando suas atividades econômicas e sociais. O teletrabalho não é uma novidade para muitas empresas, mas antes de adotar esse regime, são necessários estudos e tempo de adaptação. Entretanto, com a pandemia, não houve tempo hábil para fazer isso, tornando essa modalidade de trabalho algo compulsório para muitas pessoas.

Sem o estudo e tempo de adaptação necessário, muitos funcionários acabaram sendo afetados por não se adaptarem nessa modalidade de trabalho, afetando assim o seu psicológico por conta da alta demanda e necessidade de “mostrar serviço”.

Vivemos em um mundo em que, mesmo muito antes da pandemia, era exigida excelência em relação ao desempenho e produtividade em relação aos serviços prestados em uma empresa. Desse modo, fica ainda mais em foco a relação entre a organização e o indivíduo, precisando assim de métodos inovadores para sustentar um profissional comprometido e realizado com seus objetivos dentro da organização, levando em consideração que “o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio” (FERNANDES, 1996, p.11).

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma importante estratégia de organizações interessadas em alavancar os seus negócios. Logo, os gestores precisam incentivar a construção de um ambiente de trabalho que proporcione qualidade de vida, ou seja, que o trabalho e a qualidade de vida avancem juntos, alcançada através de diálogos, valorização, ética, transparência, e etc.

Segundo Limongi-França (2010, p. 150), “o desequilíbrio entre a vida pessoal e a profissional ocorre menos pela carga de trabalho e mais por problemas de gestão”. Desse modo, é preciso criar medidas corporativas a fim de quebrar essa barreira entre o pessoal e o profissional.

Nos dias de hoje, a questão da qualidade de vida no trabalho vem ganhando um espaço muito grande em diversas pesquisas. Entretanto, percebe-se que as práticas que os gestores aplicam nas suas empresas é algo advindo de “cardápios” corporativos. Com isso, a maioria das práticas de QVT não consideram as rotinas de gestão, como planejamento, desenvolvimento e avaliação, nem os interesses dos clientes internos. A ineficiência dessas práticas é ainda pior em empresas do setor público, já que, essas organizações estão sempre sendo submetidas a mudanças do corpo diretivo, o que influencia a mudança abrupta de projetos e realocação dos recursos disponíveis, além de ser organizações com uma burocracia muito grande e não ter muita transparência nos processos, sem falar que a cultura é, em muitos casos, marcada pela valorização da hierarquia e apego às regras e rotinas, paternalismo e desinteresse; entre outros.

Conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS)¹, a depressão se tornou um transtorno comum no mundo todo, e aproximadamente 300 milhões de pessoas convivam com esse transtorno. Quando a duração da depressão passa a ser longa e com intensidade moderada, ela pode ser tornar uma condição crítica em relação à saúde, podendo causar à pessoa afetada um grande sofrimento, além de disfunção no trabalho, escola ou no próprio ambiente familiar; e na pior das hipóteses, a depressão pode levar ao suicídio.

Conforme dados da Secretaria de Previdência do Brasil, as doenças que tiveram os maiores crescimentos na concessão de auxílio-doença entre 2019 e 2020 foram transtornos mentais e comportamentais, como, episódios depressivos, transtornos ansiosos e transtornos depressivos recorrentes.

1

<https://www.paho.org/pt/topicos/depressao#:~:text=A%20depress%C3%A3o%20%C3%A9%20um%20transtorno%20mental%20frequente.,a%20carga%20global%20de%20doen%C3%A7as.>

1.1. Formulação do problema

Ante o exposto, a pergunta norteadora dessa pesquisa foi formulada nos seguintes termos: O que servidores públicos federais pensam acerca da qualidade de vida no trabalho e seu desempenho através do teletrabalho compulsório durante a pandemia da COVID-19?

1.2. Objetivo Geral

Objetiva-se, com o presente estudo, descrever o que servidores públicos federais pensam acerca da qualidade de vida no trabalho e seu desempenho através do teletrabalho compulsório durante a pandemia da COVID-19.

1.3. Objetivos Específicos

- Descrever dimensões de qualidade de vida no trabalho acerca do contexto organizacional e saúde mental;
- Descrever a percepção de servidores públicos federais quanto ao próprio desempenho durante a pandemia da COVID-19;
- Sugerir ações de gestão orientadas à promoção da qualidade de vida no trabalho e busca por melhores desempenhos junto a servidores públicos federais brasileiros.

1.4. Justificativa

A pesquisa tem o objetivo de contribuir para o desenvolvimento do estudo sobre as relações de qualidade de vida dos indivíduos nas organizações públicas. Isso traz uma relevância teórica para o estudo uma vez que esta é uma área em constante evolução e produção científica, principalmente após o período da pandemia.

Através disso, o estudo se faz relevante através de sua contribuição social ao buscar resultados percebidos através dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Planeja-se que este trabalho contribua para uma melhor relação entre colaboradores no ambiente de trabalho, propiciando subsídios teóricos para a alocação eficiente de recursos públicos em ações eficazes de qualidade de vida no trabalho.

De maneira geral, a presente pesquisa reforça as contribuições de estudos anteriormente realizados, e da literatura clássica de tal temática. Busca-se com o presente estudo, descrever o

que servidores públicos federais pensam acerca da qualidade de vida no trabalho e seu desempenho através do teletrabalho compulsório durante a pandemia da COVID-19, além de verificar e mensurar a qualidade da saúde mental dos servidores e descrever o quanto seu desempenho pode ser afetado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico são apresentados fundamentos teóricos e estudos encontrados na literatura que possuem relação com o tema abordado. A revisão de literatura está segmentada em tópicos para melhor leitura e compreensão.

2.1. Qualidade de vida no trabalho

Segundo Rodrigues, (2001, p. 76), desde o início de sua existência, o homem possui grandes preocupações em relação a Qualidade de Vida no Trabalho, muitas vezes eles utilizavam outros nomes, outros contextos, mas era sempre algo voltado para trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador durante a execução de sua tarefa.

Através de pesquisas feitas por Limongi-França, (2001, p. 5), a qualidade de vida é “a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida”.

A Qualidade de Vida no Trabalho caracteriza o estágio em que os integrantes da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de suas experiências na organização. A qualidade de vida no trabalho influencia atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade individual, tais como motivação para o trabalho, a adaptabilidade de mudança no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar, além de aceitar mudanças.

O movimento de qualidade de vida no trabalho surgiu em meados de 1950, na Inglaterra, por meio do trabalho de Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram pesquisas para tentar compreender a ligação existente entre indivíduo, trabalho e organização. Eles constataram que um dos aspectos fundamentais é a realização do indivíduo no trabalho.

Na década de 60, o movimento da qualidade de vida tomou força a partir da conscientização da importância de se pesquisarem as melhores maneiras de organizar o trabalho, com a finalidade de diminuir os efeitos negativos do mesmo na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Mas, apenas no começo da década de 70 que o tema foi introduzido

publicamente, principalmente pela criação dos centros de estudos nos EUA², por conta da preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, com foco nos trabalhadores.

Havia uma tentativa de integralizar os interesses dos empregados e empregadores através de execuções gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de causar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros.

Na década de 90 o tema qualidade de vida alcançou todos os espaços, passando a integralizar o discurso acadêmico, os estudos relativos ao comportamento nas organizações, os projetos de qualidade total e a comunicação de forma geral.

Feigenbaum (1994) entende que a qualidade de vida no trabalho é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos locais em que os colaboradores se encontram, envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. Já para França (1997), a qualidade de vida no trabalho é um combo de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações tanto gerenciais, quanto tecnológicas no ambiente de trabalho. De fato, a qualidade de vida ocorre no momento que as empresas tomam consciência que os colaboradores são parte fundamental da organização.

Segundo Campos (1992), um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que, somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar, sendo, assim, necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa e, nesse sentido, o processo do autoconhecimento e as sondagens de opiniões internas são de grande importância para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida na organização do trabalho.

Segundo Albuquerque e Limongi (1998), a qualidade de vida é um conjunto de ações e atitudes de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Podem-se envolver os colaboradores em programas de qualidade de vida por meio do enriquecimento de cargo, que significa a reorganização e ampliação de cargos para proporcionar adequação ao ocupante no sentido de aumentar a satisfação intrínseca através do crescimento de variedades, autonomia, significado das tarefas e identidade com as tarefas.

² National Center for Productivity and Quality of Working Life

Para uma pessoa se sentir motivada dentro de uma empresa, ela tem que se sentir como uma parte fundamental do processo, mostrando que ela tem importância dentro da organização e que outras pessoas precisam dela.

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado aquela ideia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É necessário que saibamos que, cada vez que ele entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de autoestima e autorrealização.

2.2. Desempenho

De acordo com Bergamini (2010), “a equação simplificada para o desempenho pode ser representada da seguinte forma: Desempenho = esforços + resultados; ou Desempenho = Esforços -> Resultados”. O desempenho de forma bem simplificada pode ser entendido como esforços aplicados com foco em um resultado.

O desempenho e a gestão do desempenho, segundo Oliveira, Lima e Veiga (1996), são fatores que guardam uma relação íntima com a gestão de pessoas, isso quando os mesmos estão em um nível individual. A gestão do desempenho se origina e evolui não somente do seu próprio desenvolvimento, mas de uma resposta às condições do contexto organizacional e social.

As pesquisas e orientações teóricas e metodológicas sofreram importantes mudanças de abordagem durante os últimos anos – e através da evolução dos estudos no campo de gestão de pessoas. Essas mudanças ocorreram com o objetivo de aproximar mais e definir com uma maior exatidão os limites do seu objeto de estudo, relacionando-o com o desempenho organizacional e de pessoas, conforme dito por Boselie (2010).

Falar sobre desempenho na administração pública é algo muito abstruso, pois na administração pública, o foco principal é o público, diferentemente de empresas do ramo privado do qual o foco principal é voltado para recursos contábeis. Essa complexidade se deve, segundo Sentanin (2012), pois há controversas sobre o conceito de desempenho e sua mensuração, questões estas que têm merecido na literatura não apenas tratamento variado, mas sujeito a razoável confusão semântica e conceitual.

Segundo Coelho Junior e Ferreira (2013), a gestão de desempenho pressupõe participação ativa de todos os colaboradores na organização, execução, acompanhamento, avaliação e revisão do comportamento ou resultados alcançados. A gestão acaba sendo mais complexa do que a avaliação de desempenho, dada a magnitude que, vem sendo dada para a mensuração de desempenhos dentro das organizações. Tem-se como objetivo, a busca por melhorias de processos, identificação de problemas, além de buscar identificar o motivo da desmotivação da equipe.

Segundo Fried, Lovell e Schmidt (1993), o desempenho de uma empresa tem relação direta com a função do estado da tecnologia e o grau de eficiência de seu uso, ou seja, se a tecnologia se torna uma aliada e de grande eficiência para que se consiga atingir a meta utilizando menor recurso possível. Segundo Robalo (1995), o conceito de eficiência é relativo e não absoluto, já que nem sempre o que funciona para uma pessoa ou equipe, irá funcionar para o outro. De maneira geral, não é possível definir uma empresa ou um método como eficiente em termos absolutos, poderão surgir diversas alternativas que podem ser mais eficientes.

Para Drucker (1997), eficiência é fazer certo um processo qualquer. Sendo assim, pode-se dizer que a eficiência é o meio de fazer certo um processo, de boa qualidade, em curto prazo, com o menor número de erros, onde se utiliza pouco recurso para sua execução.

Para Gomes (1979),

De forma geral, podemos pensar no conceito de eficiência como aquele relacionado ao emprego de recursos de forma a obter a melhor relação custo benefício entre os objetivos estabelecidos e os recursos utilizados. Para isso, os recursos devem ser empregados de forma racional, critério presente na base das organizações administrativas e parte integrante do paradigma dominante na teoria organizacional (GOMES, 2009, p. 19, apud COELHO, 1979, p. 3).

De acordo com Peña (2008) e Rodrigues (2017), o conceito de eficiência está relacionado à combinação ótima entre recursos e produtos. Sendo assim, a eficiência tem o objetivo de maximizar a produção, enquanto minimiza os recursos aplicados. Seguindo a lógica, a eficiência busca garantir a otimização da utilização dos recursos e, portanto, relaciona-se com os meios e não com os fins, minimizando, dessa forma, a relação insumos ou produtos. (PEÑA, 2008)

2.2.1 Indicadores de desempenho

Segundo Ferreira, Cassiolato e Gonzales (2009),

Indicador é uma medida, de ordem quantitativa ou qualitativa, dotada de significado particular e utilizada para organizar e captar as informações relevantes dos elementos que compõem o objeto da observação. É um recurso metodológico que informa empiricamente sobre a evolução do aspecto observado.

Para Kaplan e Norton (1997), os indicadores de desempenho servem para comunicar a estratégia e alinhar pensamentos e ações de profissionais. Entretanto, para Graeml (2003), os indicadores de desempenho são informações que registram o comportamento de uma atividade/função de uma empresa.

Os gestores acabam tendo uma grande dificuldade para decidir e compreender quais seriam os focos dessas análises de desempenho, pois cada empresa tem suas diferenças, ou seja, possuem variáveis distintas e com alto grau de complexidade. Para uma empresa ser bem-sucedida irá depender de como são elaborados e implementados os sistemas de medição presentes na mesma. (Sink and Tuttle, 1993 Apud Vargas et. Al., 2015)

2.2.2 Avaliação de Desempenho

De acordo com Oliveira (1996), é imprescindível que as organizações tenham conhecimento das necessidades e anseios de seus colaboradores. A gestão de pessoas possui um papel importante nessas necessidades, para que os mesmos possam ser representados da maneira correta durante a elaboração das estratégias. Falar sobre a avaliação de desempenho é fundamental para descrever o contexto organizacional, focando na escolha de um caminho que de fato estabeleça o processo na organização. (BERGAMINI; BERALDO, 2010)

Conforme dito por Bergamini (2010, p. 26):

“As características do atual ambiente de mercado tem levado as organizações a buscarem diferenciais para manterem-se competitivas. Assim, as pessoas nas organizações passam a ser mais valorizadas, dentro desse contexto. Por isso, as organizações passam a precisar de colaboradores que sejam flexíveis e possam adaptar-se mais facilmente às constantes e dinâmicas mudanças no ambiente de trabalho.”

Segundo Sentanin (2012), a avaliação de desempenho é como um mecanismo de aferição das colaborações individuais para o alcance dos resultados estabelecidos pelas

organizações, proporcionando um certo grau de comprometimento com os objetivos organizacionais.

Brandão e Guimarães (2001) ainda ressaltam que, em razão dos objetivos estratégicos definidos, o sistema de avaliação de desempenho, uma vez como subsistema de gestão de pessoas, possibilita definir indicadores de desempenho no nível corporativo e identificar as competências necessárias para concretizar o desempenho esperado. Em suas atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do trabalho, o objetivo principal da avaliação de desempenho é o aprimoramento do próprio desempenho dessas pessoas.

2.3. Saúde Mental

Ter saúde mental, para vários autores, é considerado mais do que a ausência de transtornos mentais; saúde mental está atrelada à saúde, por isso são indissociáveis; há diversos fatores que condicionam ter saúde mental ou não; estratégias existem para promover, proteger e restaurar a saúde mental do indivíduo.

Saúde mental é um estado de tranquilidade, e é considerado um bem-estar do qual a pessoa consegue apreciar e aproveitar sua vida, trabalhando, e contribuindo com a sociedade e ao mesmo tempo administrando suas emoções e comportamentos, ao atuar com reciprocidade ao lidar com sentimentos positivos, negativos e as frustrações encontradas em suas relações e contextos de vida (FARO, 2020).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) define os fatores psicossociais como uma das preocupações que assolam o mundo do trabalho, principalmente contemporâneo. É considerado como fatores as interações entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, capacidade dos trabalhadores em atender as demandas de trabalho, necessidades e expectativas dos trabalhadores. A cultura e fatores pessoais também são considerados.

Já para o Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) da Espanha:

Os riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais se tem evidência científica suficiente que demonstra que prejudicam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: determinadas características da organização do trabalho. (p. 25, tradução livre)

2.4. Relação entre qualidade de vida e desempenho

Um ambiente organizacional saudável, em relação aos aspectos que envolvam a qualidade de vida no trabalho possui efeitos positivos nos relacionamentos interpessoais e no desempenho dentro da organização. Com isso, este funcionário se torna muito improdutivo, refletindo diretamente no desempenho da empresa, como um todo.

Segundo Sant'anna (2011, p. 280):

O trabalho é uma atividade através da qual a pessoa se insere no mundo, exerce inúmeros de seus talentos, se define, além de realizar muito de seu potencial e criar valores, propiciando-lhe, como retorno, sentimentos de desempenho e eficácia pessoal.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho tem a função de proporcionar ao trabalhador um sentimento de pertencimento ao ambiente de trabalho, onde ele se sente motivado a ser eficiente, uma vez que se torna uma parte de extrema importância dentro da própria organização. Um trabalhador motivado desempenha suas funções de maneira mais eficaz, colaborando para o desempenho global da empresa em que está inserido.

O resultado desta nova postura no contexto organizacional é um sistema eficaz que combina as habilidades e capacidades dos funcionários, resultando na produtividade e, conseqüentemente, no desempenho positivo das organizações (DAVIS E NEWSTRON, 2001).

Limongi-França (2009, p. 275) caracteriza a QVT como um “conjunto das escolhas de bem-estar único e individualizado que fornece autoestima positiva, equilíbrio, hábitos mais saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho saudável”. Com isso é possível perceber que, com uma qualidade de vida no trabalho mais estável e favorável ao trabalhador, o mesmo desencadeará um desempenho melhor e mais favorável para o órgão.

2.5. Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do trabalho delas, é uma variável que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. (Spector, 2005)

Segundo Archer (1990), a satisfação ocorre com o atendimento ou a eliminação de uma necessidade. Para ele, o motivador e fator de satisfação são antítese.

De acordo com Spector (2005), a satisfação no trabalho é avaliada por meio de questionários, e a escala comumente utilizada é a EST (Escala de Satisfação no Trabalho). Essa escala avalia 5 dimensões da satisfação do trabalho, são elas: trabalho, supervisão, salário, colegas de trabalho, e oportunidades de promoção.

Robbins (2002, p. 75) afirma que, “embora não possamos dizer que um funcionário feliz é mais produtivo, podemos afirmar que as organizações felizes são mais produtivas.”.

É de suma importância que haja um planejamento e monitoramento, sobre tudo, a respeito dos funcionários, de como o bem-estar deles serão considerados importantes para o desempenho de suas atividades e das principais urgências a serem resolvidas, com maior agilidade e otimização. A satisfação como um todo e a motivação são pontos que podem influenciar na produtividade, uma vez que o funcionário não se encontra motivado para trabalhar naquele ambiente, provavelmente ele não será produtivo, mas sim executor de tarefas, o que pode afetar todo o desenvolvimento operacional da empresa.

Diante do exposto, pode-se constatar que de modo geral os estudos apresentados demonstram que, a relação entre qualidade de vida e desempenho ocorrem de forma linear. Com uma qualidade de vida afetada, o funcionário, conseqüentemente, não ficará feliz e satisfeito ao exercer as suas funções, diminuindo assim o seu rendimento e atrapalhando na sua concentração.

Neste Capítulo foi apresentado todos os fundamentos teóricos para o desenvolvimento deste estudo. A seguir, serão apresentados os métodos e técnicas de pesquisa que instrumentalizaram os objetivos desta pesquisa.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Essa pesquisa trata-se de um estudo onde se buscou identificar e relacionar, entre os servidores públicos federais, a qualidade de vida no trabalho e como isso pode afetar o seu desempenho.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A pesquisa foi efetuada através de uma pesquisa descritiva, que, segundo Gil (1999), seu objetivo principal é a descrição das características de certa população/fenômeno. São vários estudos que podem ser classificados como uma pesquisa descritiva e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Ainda segundo Gil (1998),

A pesquisa descritiva pode ser aquelas que tem o objetivo de estudar as características de determinado grupo, tal qual sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental; estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que ali se registra, etc.; pesquisa com o objetivo de levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população; as pesquisas eleitorais que indicam a relação entre preferência político-partidária e nível de rendimentos ou de escolaridade.

Quanto a abordagem, foi um levantamento de caráter qualitativo-quantitativo, com o objetivo principal de entender como estão as condições de trabalho dos funcionários públicos federais através de um questionário misto, com questões de múltipla escolha, e questões abertas, aplicado através da plataforma Google Forms.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo

O objeto de estudo dessa pesquisa foram servidores públicos federais de pouco mais de 30 (trinta) órgãos públicos diferentes. Em relação a função/cargo, obtive diversos servidores com inúmeras funções. Tal qual funcionários da educação, justiça, segurança pública, etc.

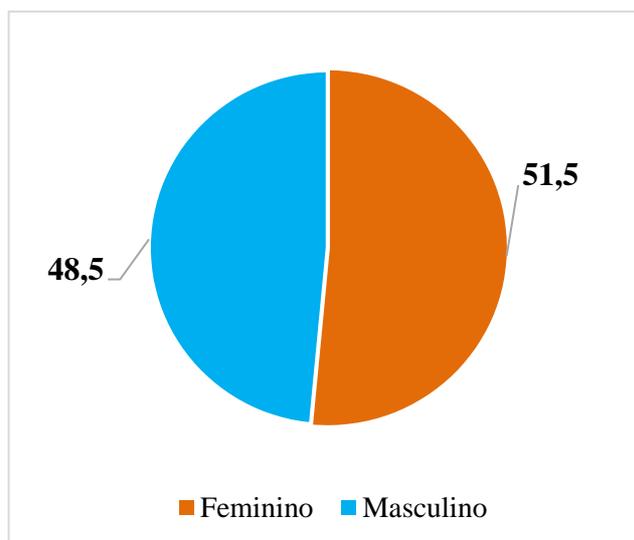
3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

A pesquisa foi realizada com 68 (sessenta e oito) funcionários públicos federais, de diversos estados, como Bahia, Distrito Federal, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, São Paulo, entre outros. Os participantes são de ambos os sexos e com idade acima de 21 anos como poderá ser analisado no tópico abaixo.

3.3.1 Perfil dos Participantes

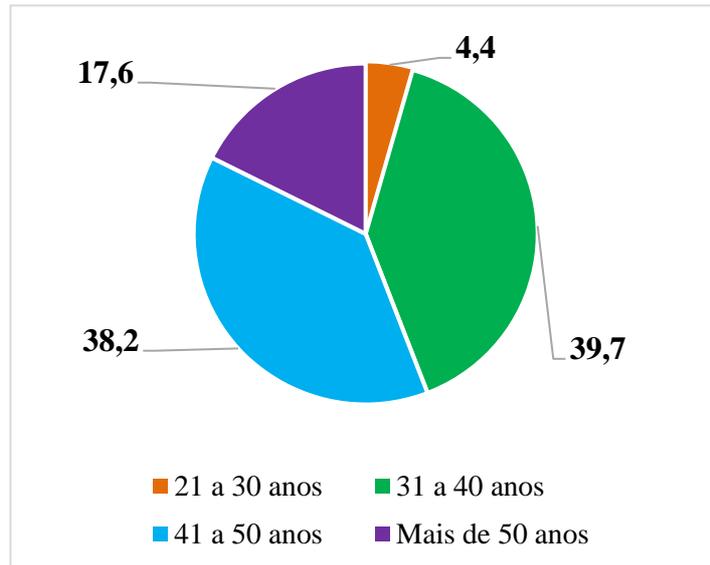
Nos gráficos a seguir será apresentado os perfis dos 68 (sessenta e oito) participantes do formulário (APÊNDICE A), referente à qualidade de vida e saúde mental dos servidores públicos federais.

Gráfico 1. Caracterização da amostra por gênero



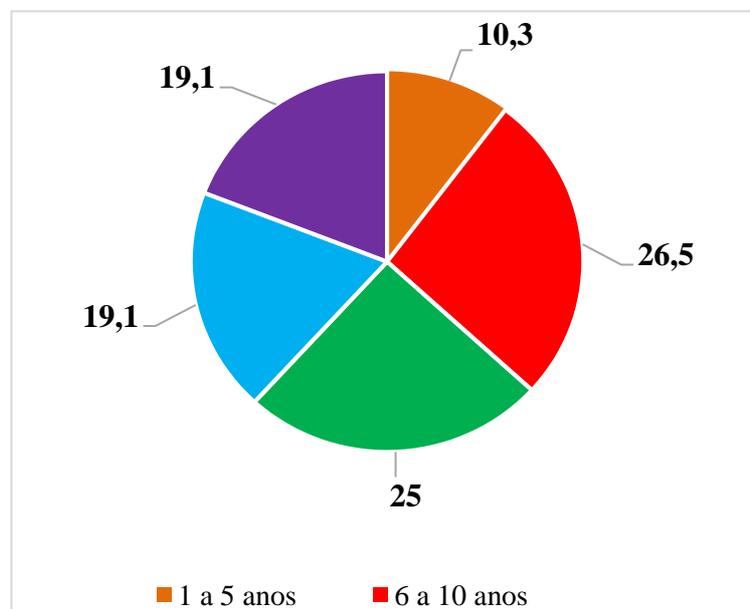
Fonte: Dados do questionário

A amostra investigada contou com 51,5% de indivíduos do sexo feminino contra 48,5% de indivíduos do sexo masculino. Com base nisso, essas situações obtidas com a pesquisa, não revelam nenhuma variação nos resultados, pois, além de não haver uma diferença muito grande entre os sexos, estes dados também não irão refletir tanto já que será estudada a totalidade da amostra, e não referente à grupos específicos como é o caso.

Gráfico 2. Caracterização da amostra por idade

Fonte: Dados do questionário

A amostra contou com um índice de 39,7% de indivíduos com idade entre 31 a 40 anos; 38,2% com idade entre 41 a 50 anos; 17,6% possui mais de 50 anos; e apenas 4,4% possui entre 21 a 30 anos. As diferentes faixas de idade são um aspecto positivo na pesquisa já que é possível verificar as diferentes percepções em ambientes relativamente semelhantes.

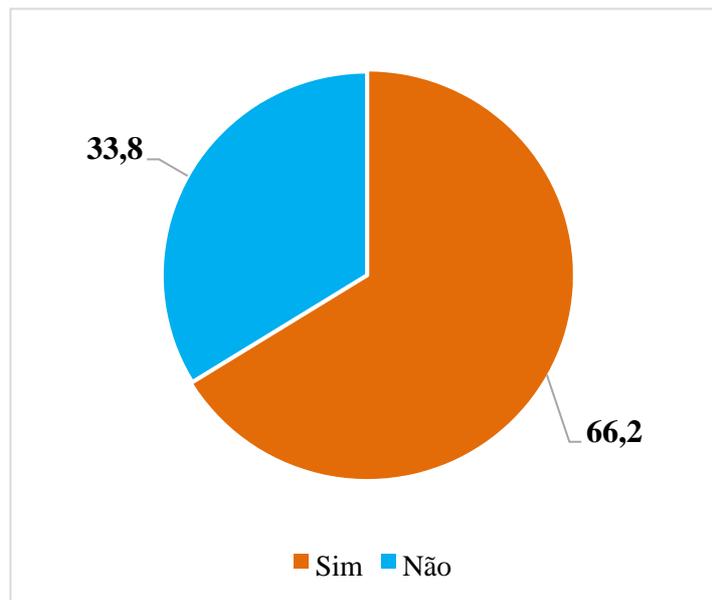
Gráfico 3. Caracterização da amostra por tempo de serviço em órgãos públicos

Fonte: Dados do questionário

No quesito tempo de serviço em órgãos públicos, foi percebido que 26,5% dos servidores têm entre 6 a 10 anos de experiência; e 25% possui entre 11 a 15 anos de experiência. Além disso, 19,1% foi a porcentagem dos indivíduos que possuem 16 a 20 anos de experiência, sendo que a mesma porcentagem foi obtida com servidores que possuem mais de 21 anos de experiência em órgãos públicos. A menor porcentagem ficou com os que possuem entre 1 a 5 anos de experiência, sendo ela apenas 10,3% da amostra.

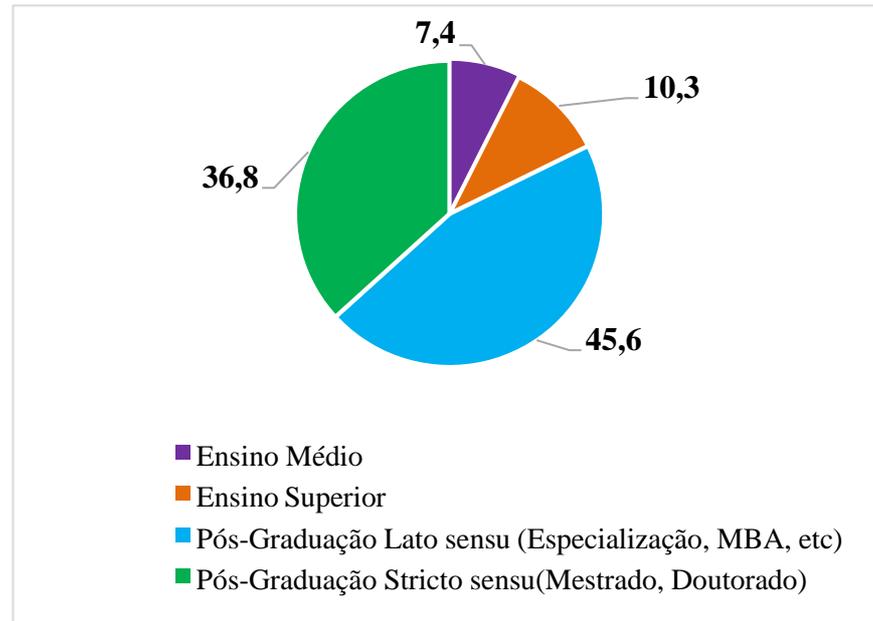
Os diferentes tempos de serviço apresentados no formulário foi um ponto muito positivo já que com eles foi possível perceber melhor que, o nível da qualidade de vida no trabalho pode ser percebido logo cedo.

Gráfico 4. Caracterização da amostra por cargo de gestão



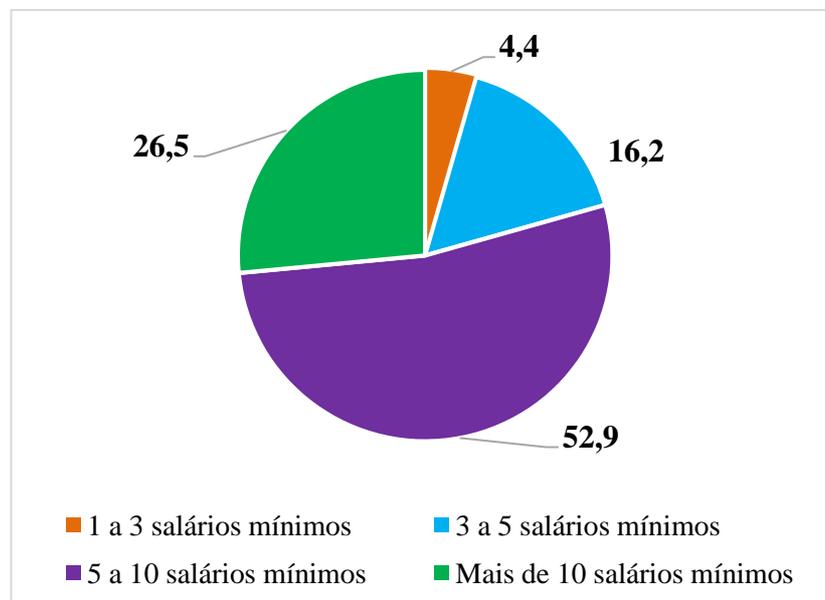
Fonte: Dados do questionário

Quanto ao cargo de gestão, a grande maioria não exerce cargo de gestão sendo eles 66,2% dos voluntários, e apenas 33,8% exerce cargo de gestão.

Gráfico 5. Caracterização da amostra por escolaridade

Fonte: Dados do questionário

Nesse ponto, foi registrado um índice de 45,6% de indivíduos com Pós-Graduação Lato sensu; 36,8% com Pós-Graduação Stricto sensu (Mestrado, Doutorado); 10,3% com Ensino Superior; e 7,4% com Ensino Médio.

Gráfico 6. Caracterização da amostra por renda média individual mensal

Fonte: Dados do questionário

O gráfico mostra que 52,9% da amostra têm uma renda média individual mensal entre 5 a 10 salários mínimos; 26,5 afirmam ter uma renda média acima de 10 salários mínimos; 16,2% da amostra recebe entre 3 a 5 salários mínimos; e 4,4% ganham de 1 a 3 salários mínimos.

Com base nisso, foi perguntado o local de trabalho dos servidores, e com isso foram registrados os seguintes resultados:

Tabela 1: Relação dos órgãos e quantidade de servidores

Órgão	Servidores	Órgão	Servidores
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	8	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	1
Instituto Federal	7	Justiça Federal especializada	1
Polícia Rodoviária Federal	6	Superior Tribunal de Justiça	1
Ministério da Educação	5	Tribunal Superior Eleitoral	1
Caixa Econômica Federal	4	Ministério Público do Trabalho	1
Ministério Público Federal	2	Universidade Federal do ABC	1
Polícia Federal	2	Universidade Federal do Rio Grande do Norte	1
Ministério da Economia	2	Universidade Federal de Campina Grande	1
Fiocruz	2	Ministério da Agricultura	1
Universidade Federal de Itajubá	2	Embrapa	1
Ministério do Trabalho e Previdência	2	Hospital Universitário - Universidade Federal do Rio Grande	1
Universidade Federal do Rio de Janeiro	2	Universidade Federal de Pernambuco	1
Executivo Federal	1	Ministério Público da União	1
Câmara dos Deputados	1	Universidade Federal do Paraná	1
Autarquia federal	1	Universidade Federal de Pelotas	1
Universidade de Brasília	1	Universidade Federal da Bahia	1

DNIT	1	Ministério da Saúde	1
Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações	1	Universidade Federal de Juiz de Fora	1
TOTAL DE SERVIDORES			68

Fonte: Dados do questionário

Considerando que, para os resultados dessa pesquisa serem mais favoráveis, a diversificação em relação ao órgão de trabalho seria uma questão muito interessante. Neste sentido, dentre os 36 (trinta e seis) órgãos analisados, apenas 12 (doze) órgãos obtiveram mais de um respondente, sendo o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região o que obteve mais respondente – um total de 8 (oito) funcionários, seguido pelo Instituto Federal, de diversos campus como: Alagoas, Pará, São Paulo, etc., este obteve 7 (sete) funcionários respondentes.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Foi elaborado um questionário on-line com 9 (nove) perguntas fechadas referentes à situação no trabalho e qualidade de vida, e 5 (cinco) perguntas abertas todas referentes exclusivamente à qualidade de vida no trabalho. Além disso, foi elaborado 7 (sete) perguntas para entender melhor sobre o perfil dos participantes, como já foi exibido anteriormente.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Quanto a coleta dos dados, foi encaminhado à alguns servidores públicos – via WhatsApp, Facebook e E-mail, o endereço da pesquisa, do qual foi respondido e compartilhado entre outros servidores do mesmo órgão/setor.

Além disso, é importante frisar que, todos os procedimentos éticos, tal qual o sigilo e confidencialidade das informações pessoais dos participantes foram seguidos.

Os resultados apresentados no seguinte tópico estão relacionados diretamente ao tema dessa pesquisa, e têm como objetivo identificar quais fatores relacionados a rotina dos servidores públicos têm comprometido a qualidade de vida no trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

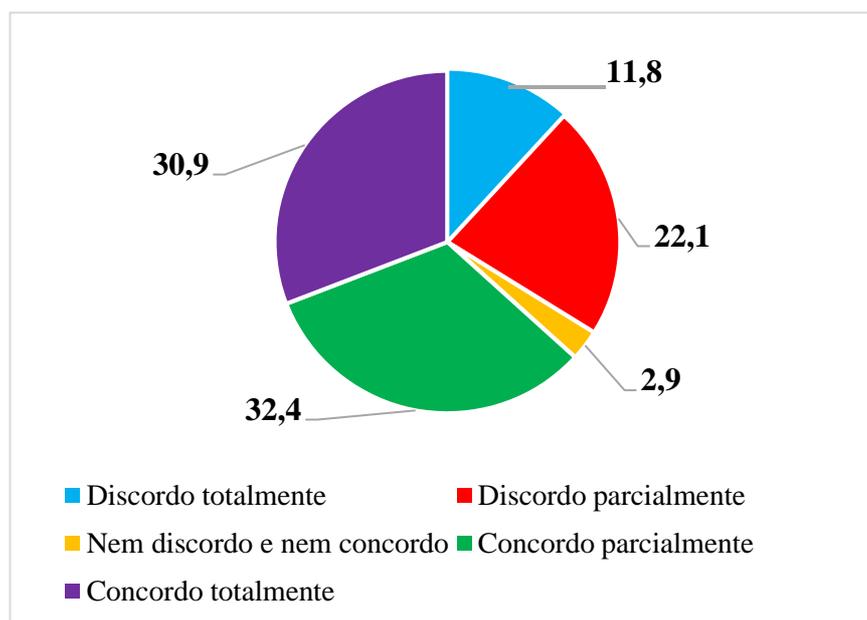
Conforme informado no item 3.1 da metodologia dessa pesquisa, foi aplicado um questionário através do Google Forms como método de coleta de dados. Esse tópico será dividido entre a análise das perguntas fechadas, e análise das perguntas discursivas.

4.1 Rotina e Qualidade de Vida

Seguindo o que foi relatado no tópico anterior, os resultados apresentados a seguir estão relacionados à rotina de trabalho dos servidores.

Dessa forma, a primeira questão apresentada no questionário buscou saber se o ambiente de trabalho em que eles estão alocados é considerado agradável. O objetivo dessa pergunta foi identificar a percepção dos servidores em relação às condições do ambiente de trabalho, os resultados estão apresentados no gráfico 7.

Gráfico 7. Ambiente de trabalho agradável



Fonte: Dados do questionário

O gráfico mostra que 32,4% dos servidores concorda parcialmente que o ambiente de trabalho é agradável, e 30,9% concorda totalmente que o ambiente é agradável

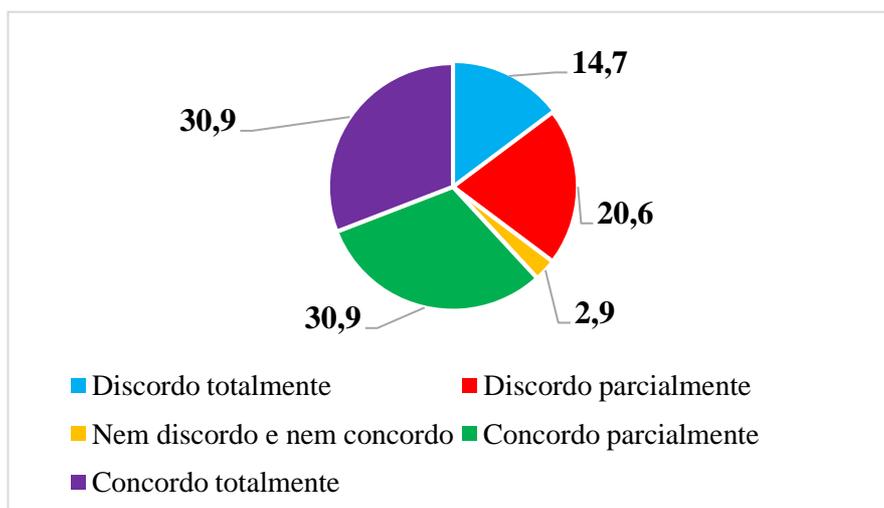
O gráfico mostra que 63,3% dos servidores obtiveram uma resposta positiva relacionada à pergunta, sendo que 32,4% concorda parcialmente, e 30,9% concorda totalmente. Apesar da maior parte dos respondentes ter tido uma resposta positiva, 33,9% dos servidores tiveram uma resposta negativa em relação à pergunta, sendo que 22,1% discorda parcialmente, e 11,8% discordaram totalmente. Além disso, 2,9% não discorda e nem concorda em relação ao ambiente ser agradável.

A QVT pode colaborar na criação de condições que motivem os funcionários, através de um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo o desempenho individual, proporcionando desafios e o desenvolvimento profissional, tornando assim o trabalho mais agradável e mais atraente para os seus funcionários. A qualidade de vida está inserida na ergonomia, na segurança, no ambiente de trabalho, nos bons padrões de relacionamento, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Entre os diversos autores que falam acerca do tema, destaca-se também Bennett (1983) apud França (2004, p. 46) com o conceito de QVT:

A melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. É também um conceito que encontra suas raízes no dinamismo humano, porque tem indispensável conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho na organização. Significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas em sentido amplo.

Na segunda questão, buscou saber dos servidores, se a carga horária de trabalho era bem distribuída, e os resultados estão apresentados a seguir:

Gráfico 8. Carga horária bem distribuída

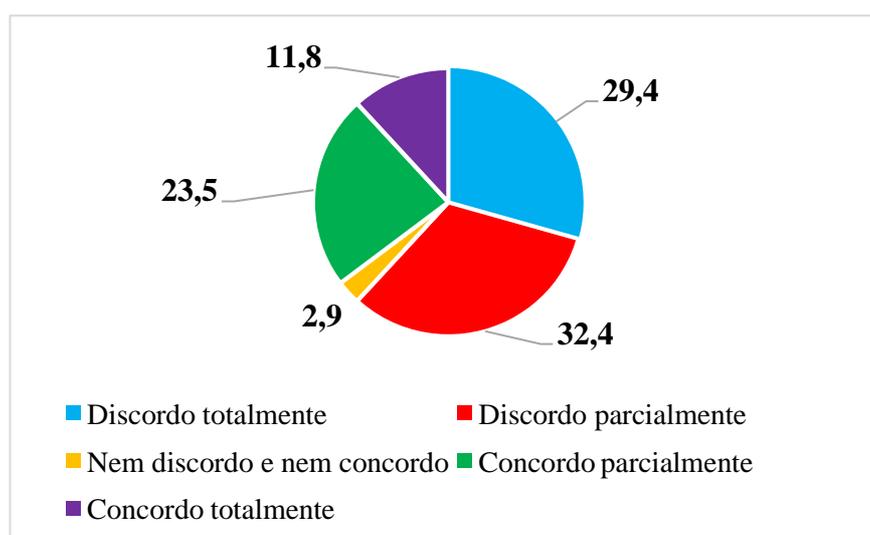


Fonte: Dados do questionário

O gráfico mostrou que, novamente, teve uma resposta positiva em relação à carga horária, totalizando 61,8% da amostra, sendo a mesma porcentagem para as alternativas “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, 30,9%. Porém, 20,6% da amostra discorda parcialmente sobre a carga horária ser bem distribuída, 14,7% discorda totalmente, e 2,9% não discorda e nem concorda.

Tem-se apontado, que uma carga horária bem distribuída de trabalho pode ter impactos sobre a vida dentro e fora do trabalho, melhorando a qualidade de vida no trabalho (CARNEIRO & FERREIRA, 2007).

Gráfico 9. Distribuição equânime do trabalho



Fonte: Dados do questionário

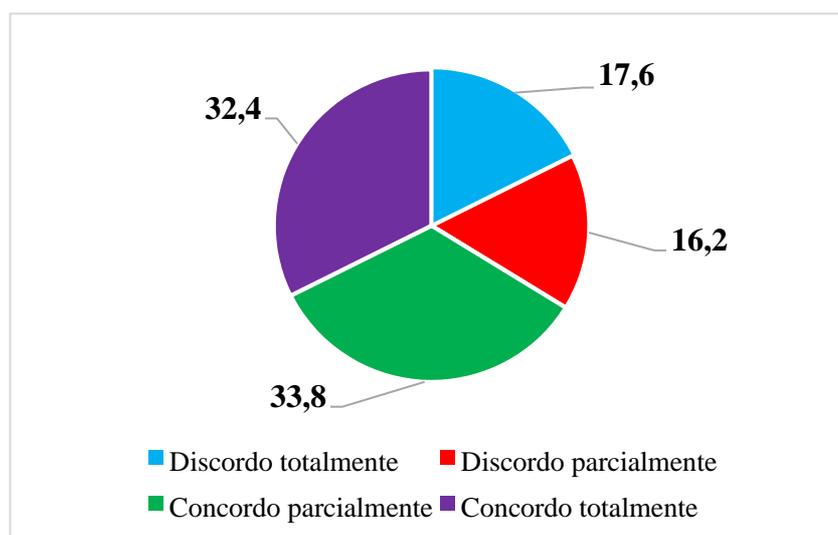
No gráfico 9, é possível perceber que a maior parte da amostra teve uma resposta negativa quanto a distribuição de trabalho de forma igualitária, totalizando 32,4% que discorda parcialmente, e 29,4% que discorda totalmente. 23,5% da amostra concorda parcialmente e 11,8% concorda totalmente, e apenas 2,9% não discorda e nem concorda.

Para Correa (1993), o termo qualidade de vida no trabalho é um fenômeno complexo, que vem sendo elucidado aos poucos. No desdobrar da história, no que se refere a melhoria da qualidade de vida registra-se que a luta pela melhor QVT tem sido introduzida como “segurança, conforto, lazer, desenhos de cargos, novas estruturas e distribuição de tarefas, melhor remuneração, garantia de desenvolvimento e treinamento”. Com isso, uma distribuição equânime do trabalho além de favorecer e auxiliar uma melhoria na qualidade de vida e

desempenho dos servidores, também irá evitar conflitos entre as equipes e seus supervisores.

Esse ponto pode ser um grande fator negativo, já que com uma distribuição não igualitária do trabalho pode fazer com que os funcionários menos favorecidos percam um pouco do seu rendimento no trabalho, causando uma queda no desempenho e na motivação para cumprir as tarefas.

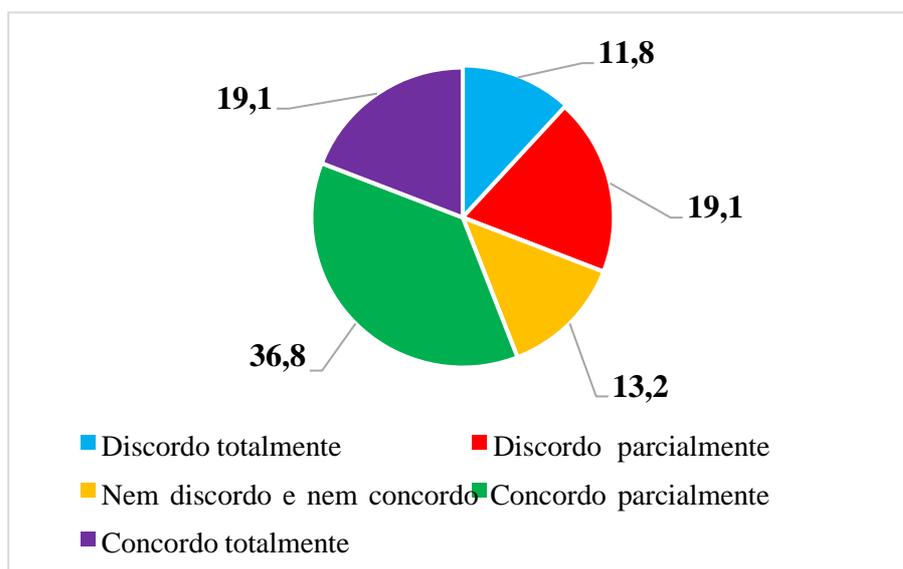
Gráfico 10. Equipamentos compatíveis com as atividades



Fonte: Dados do questionário

No gráfico 10 é possível perceber que quanto aos equipamentos utilizados para realizar as atividades tiveram um resultado muito positivo. Com 33,8% dos servidores concordando parcialmente e 32,4% concordando totalmente. Em contrapartida, 17,2% discordam totalmente sobre os equipamentos serem compatíveis com as atividades exercidas, e 16,2% discordam parcialmente.

Segundo Chiavenato (2004), fazer com que os servidores tenham equipamentos compatíveis para a execução do trabalho acaba gerando uma relação direta com a produtividade do indivíduo, pois o nível da produção é uma junção da capacidade física e das inovações e investimentos em tecnologias e ferramentas adequadas ao desempenho das tarefas.

Gráfico 11. Dificuldade para realização das tarefas

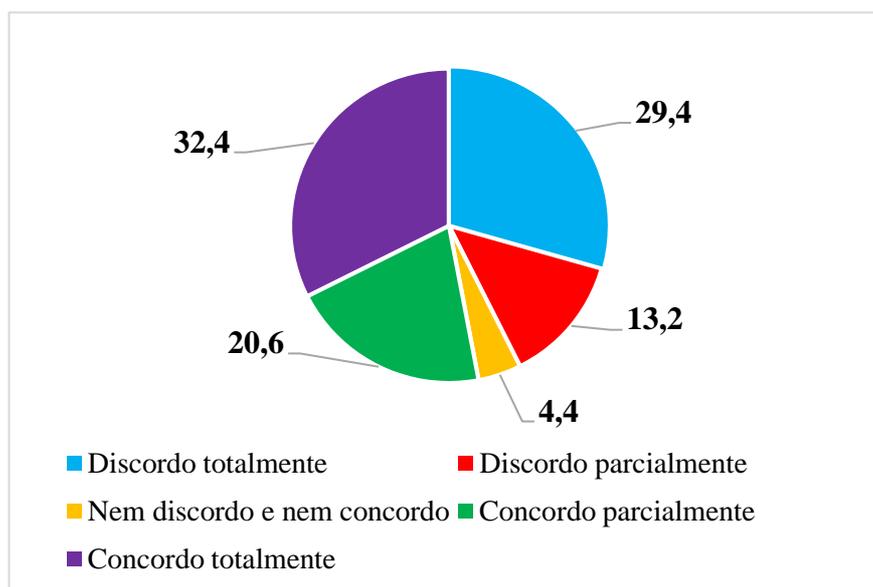
Fonte: Dados do questionário

A pesquisa revelou que 36,8% dos funcionários concordam parcialmente em relação às dificuldades para a realização das tarefas. 19,1% foi o valor encontrado na variável “concordo totalmente” e “discordo parcialmente”. Além disso, 13,2% não discorda e nem concorda que tem dificuldades para realizar as tarefas, e 11,8% discorda totalmente sobre ter dificuldades durante a execução.

Essas questões das dificuldades acabam estando bem relacionadas com a questão dos equipamentos. Porém, o que se pode perceber é que os funcionários possuem em sua maioria dificuldades para a realização das tarefas. Nesse caso, o que pode estar acontecendo é uma falha entre a gestão e os funcionários, tal qual a falta de comunicação.

Com isso, segundo Chiavenato (2004, p. 142):

Comunicação é a troca de informações entre pessoas. Significa tornar comum uma mensagem ou informação. Constitui um dos processos fundamentais da experiência humana e da organização social. A comunicação requer um código para formular uma mensagem e enviá-la na forma de sinal (ar, fios, papel) a um receptor da mensagem que a decodifica e interpreta seu significado.

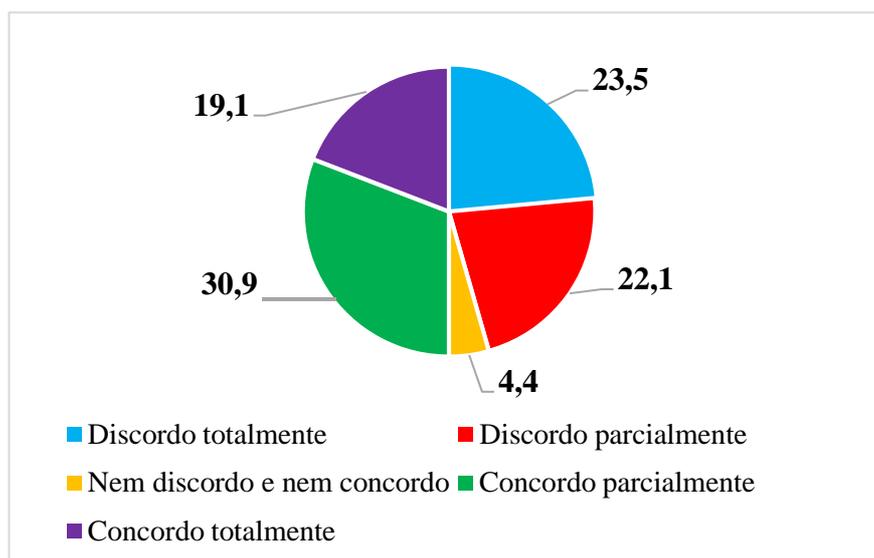
Gráfico 12. Tarefas não compatíveis com o cargo

Fonte: Dados do questionário

No gráfico 12 foi possível perceber que, mais de 50% da amostra faz tarefas que não são compatíveis com o cargo, sendo que 32,4% concorda totalmente que exerce tarefas não compatíveis, e 20,6% concorda parcialmente. 29,4% da amostra discorda totalmente, 13,2% discorda parcialmente, e apenas 4,4% não discorda e nem concorda.

Uma gestão deficiente na distribuição de tarefas, sobrecarrega os servidores e compromete a produtividade. Para que essa situação seja revertida, é importante que os gestores façam uma ação administrativa que contemple o trabalho com recursos humanos, financeiros e materiais, para atingir objetivos organizacionais através do desempenho das funções de planejar, organizar, liderar e controlar (Chiavenato, 2001).

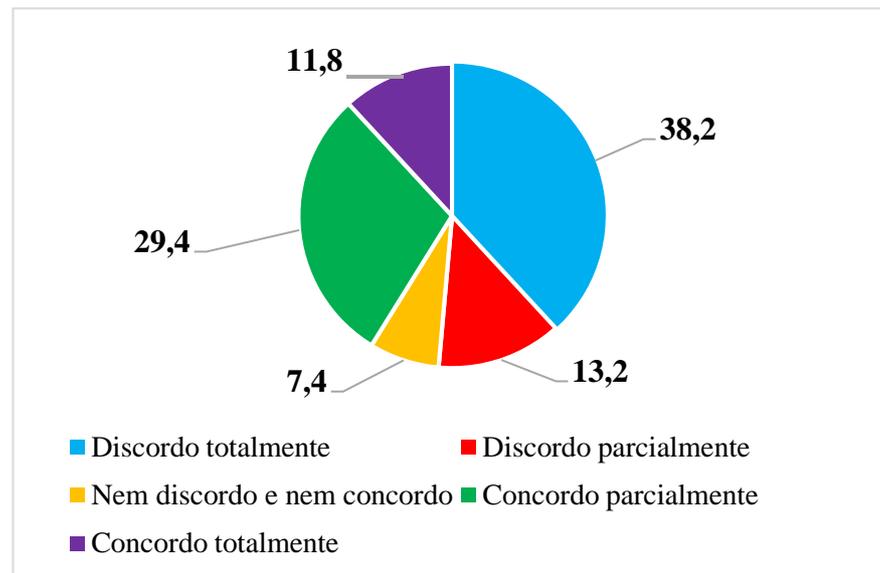
Fazer tarefas não compatíveis com o cargo é outro fator que pode gerar uma queda no desempenho das funções, já que, ao fazer tarefas que não são compatíveis com seu cargo, muitas vezes o funcionário ficará sobrecarregado já que estará exercendo a sua função de origem e a de outra pessoa, causando uma queda no seu desempenho pela grande sobrecarga de tarefas.

Gráfico 13. Reconhecimento profissional

Fonte: Dados do questionário

O reconhecimento profissional é algo que sempre acontece para a maioria da amostra. 30,9% concorda parcialmente e 19,1% concorda totalmente que se sintam reconhecidos profissionalmente no trabalho que os mesmos desempenham. No entanto, 23,5% discorda totalmente nessa questão, e 22,1% discorda parcialmente; e apenas 4,4% não discorda e nem concorda.

Quando o funcionário percebe e reconhece que a empresa se preocupa com o seu bem-estar ele se sente satisfeito, mais motivado e com isso ele se dedica e se compromete mais com os objetivos propostos pela empresa, contribuindo para o desenvolvimento e crescimento da mesma. Segundo Gil (2001), as pessoas precisam se sentir valorizadas e estar felizes com as atividades que executam na empresa para que possam ser produtivas.

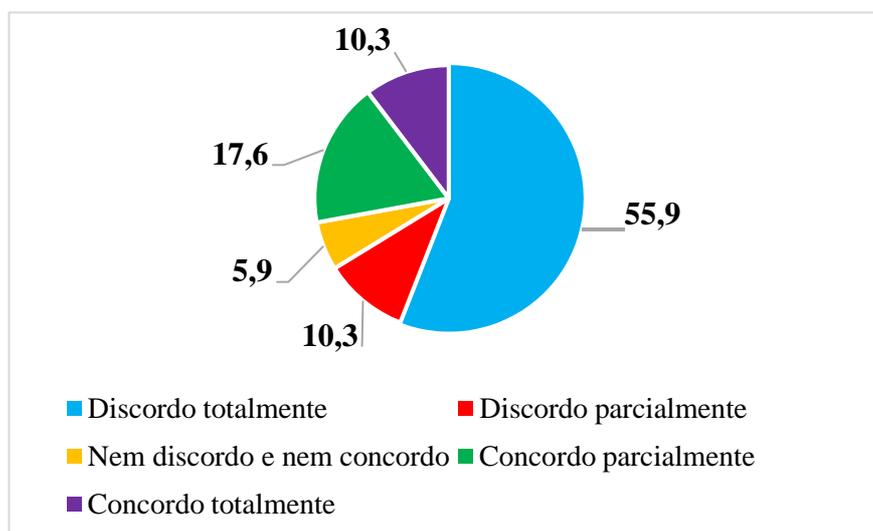
Gráfico 14. Realizo tarefas para redução do estresse

Fonte: Dados do questionário

Com o objetivo de saber se os funcionários fazem alguma atividade para reduzir o estresse durante o dia, 38,2% discorda totalmente, ou seja, essas pessoas não fazem nada para que o estresse seja ao menos controlado. Porém, uma a segunda maior parcela do gráfico foi de pessoas que concordam parcialmente, ou seja, pessoas que fazem atividades para reduzir o estresse ocupacional, mas não de forma muito intensa, sendo eles 29,4% da amostra. Apesar disso, 13,2% discorda parcialmente e 11,8% concorda totalmente; contra os 7,4% que não discorda e nem concorda.

O conceito de qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações específicas de uma empresa visando a melhoria contínua dos processos. É um conjunto de práticas adotadas pela organização que visam aumentar o nível de satisfação dos seus colaboradores e de oferecer um ambiente de trabalho mais adequado, saudável e favorável para a realização das atividades laborais. São ações que promovem a saúde, o bem-estar e o aumento da satisfação dos funcionários. De acordo com Albuquerque e Limongi-França (1998) apud Chiavenato (2015, p. 419):

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Gráfico 15. Tenho suporte médico e psicológico no trabalho

Fonte: Dados do questionário

Um fato que acabou sendo um pouco preocupante na pesquisa foi o fato de que 55,9% dos funcionários públicos discordam totalmente e 10,3% discorda parcialmente sobre a existência de suporte médico e psicológico no trabalho, totalizando 66,2% da amostra total. Ou seja, dentre os mais de 36 órgãos públicos que foi presente na pesquisa, mais de 18 órgãos não possui suporte/apoio médico e psicológico no trabalho. Apesar disso, 17,6% concorda parcialmente e 10,3% concorda totalmente sobre a existência de suporte médico e psicológico no trabalho, contra 53,9% que não discorda e nem concorda.

É necessário promover a qualidade de vida no trabalho, porque as pessoas que compõem a organização precisam se sentir bem, estar felizes, motivadas e satisfeitas com a empresa, pois um profissional motivado se empenha mais em cumprir as metas da organização e desempenha de forma satisfatória as suas atividades, trazendo assim ótimos resultados.

De acordo com Gil (2001, p. 276):

Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

4.1.1 Resultados Quantitativos (médias, desvio padrões e coeficiente de variação)

De forma geral, os resultados indicam heterogeneidade nas respostas. Os elevados desvios padrões mostram o quão disperso estão os dados em relação à média (Tabela 2). Pode-se inferir que se trata de uma amostra bastante diversa e heterogênea, mostrando bastante variabilidade entre as respostas.

Tabela 2 – Resultados descritivos por média, desvio padrão e coeficiente de variação

Item	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
1- O ambiente de trabalho é agradável	13,6	8,56	0,63
2- A carga horária é bem distribuída	13,6	8,01	0,59
3- O trabalho é bem distribuído entre os servidores de forma equânime	13,6	8,41	0,62
4- Os equipamentos utilizados no meu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das minhas atividades	17	6,37	0,37
5- Há dificuldades para realização das minhas tarefas	13,6	6,76	0,50
6- Realizo tarefas que não são compatíveis com as atividades do meu cargo	13,6	7,82	0,57
7- Me sinto reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenho	13,6	6,61	0,49
8- Realizo atividades para redução do estresse ocupacional	13,6	8,96	0,66
9- Tenho suporte médico e psicológico no ambiente de trabalho oferecido pelo órgão	13,6	13,93	1,02

Fonte: Elaborado pelo autor

Já na Tabela 3, foram apresentados os dados referentes à frequência das respostas, sendo 1 para discordo totalmente, 2 para discordo parcialmente, 3 para nem discordo e nem concordo, 4 para concordo parcialmente, e 5 para concordo totalmente.

Tabela 3 – Frequência

Item	Frequência				
	1	2	3	4	5
1- O ambiente de trabalho é agradável	8	15	2	22	21
2- A carga horária é bem distribuída	10	14	2	21	21
3- O trabalho é bem distribuído entre os servidores de forma equânime	20	22	2	16	8
4- Os equipamentos utilizados no meu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das minhas atividades	12	11	0	23	22
5- Há dificuldades para realização das minhas tarefas	8	13	9	25	13
6- Realizo tarefas que não são compatíveis com as atividades do meu cargo	20	9	3	14	22
7- Me sinto reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenho	16	15	3	21	13
8- Realizo atividades para redução do estresse ocupacional	26	9	5	20	8
9- Tenho suporte médico e psicológico no ambiente de trabalho oferecido pelo órgão	38	7	4	12	7

Fonte: Elaborado pelo autor

4.2 Questões Discursivas

- Pergunta 1: O que você compreende por “Qualidade de Vida no Trabalho”?

Nessa pergunta, foi possível perceber que a maioria das respostas estavam relacionadas com o ambiente de trabalho. Uns afirmam que qualidade de vida no trabalho é você estar em um “ambiente sadio, onde se é respeitado”; “ambiente amigável”; “ambiente agradável, assistência ao trabalhador, amparo”; “ambiente com baixo nível de stress e altamente colaborativo”.

O Servidor 5, definiu da seguinte forma:

“Qualidade de vida é você conseguir trabalhar com boas condições, metas adequadas, receber feedback e ter um processo de desenvolvimento profissional. É ter bem-estar no trabalho, e além disso, fazer atividades que sejam significativas para o órgão”. Questionário 5

Já para a Servidora 12:

“Qualidade de vida no trabalho é poder executar minhas atividades de trabalho sem interferir na minha rotina pessoal, nos meus projetos pessoais, sem esgotar meu tempo em relação às atividades de trabalho. Além disso, é ter um ambiente empático, agradável e de confiança”. Questionário 12

No entanto, o Servidor 17, acredita que a qualidade de vida é:

“Ter condições para fazer um bom trabalho: computador adequado, cadeira e mesa ergonômicos, iluminação e temperatura adequadas. Ambientes limpos e preservados. Também é bom trabalhar em lugares bonitos e decorados, mas aí já é um abuso com o dinheiro do contribuinte”. Questionário 17

Além disso, um certo relato chama um pouco a atenção. Para a Servidora 64, a qualidade de vida é “um ambiente que não seja insalubre, que tenha móveis adequados, que tenha carga horária adequada, que seja possível discutir as ações, que as decisões não sejam de cima para baixo” (Questionário 64). Nesse relato, é possível ver que além de o servidor colocar novamente o ponto do ambiente em jogo, ele ainda falou sobre a carga horária, e sobre o “estilo” de chefia que por muitas vezes apenas dão o comando e o subordinado tem que seguir, sem ter a chance de questionar. Ou seja, para esse servidor, para ter uma melhor qualidade de vida deveria fazer uma alteração no modelo de gestão, e substituir o modelo vertical para um modelo horizontal, visando ter uma melhor comunicação e sem tantas burocracias.

Para MENA (2015), a gestão horizontal pode ser definida como:

“Um método de organização empresarial que prescinde de hierarquia, ou seja, em que não há relação de poder, chefes ou pessoas com ascensão sobre outras e as decisões (sobre o trabalho ou até mesmo sobre membros da empresa) são tomadas coletivamente, por consenso”.

Com essa mudança, poderia melhorar a qualidade de vida e o entusiasmo dos servidores já que eles se sentiriam mais motivados. De forma geral, eles teriam mais autonomia e confiança para dar sua opinião e auxiliar diretamente na melhoria do trabalho dentro do órgão.

- Pergunta 2: Em sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho?

Foi possível perceber a repetição de muitas palavras como “suporte, teletrabalho, e trabalho híbrido”. A questão do suporte entra diretamente no fato descrito no gráfico 10, do qual Chiavenato (2004) fala que se os servidores possuírem equipamentos compatíveis para a execução do trabalho, eles serão mais produtivos, já que o nível da produção é uma concentração da capacidade física e das inovações e investimentos em tecnologias e ferramentas adequadas ao desempenho das tarefas.

Já na questão do trabalho híbrido e teletrabalho, pode ter uma relação direta com o fato de que, muitas vezes, os funcionários acabam gastando um longo período se deslocando para o trabalho, por conta da distância e do trânsito constante nas grandes cidades. A pandemia acabou colocado o teletrabalho verdadeiramente no mapa. Segundo Sakuda; Vasconcelos (2005), com a preocupação das organizações referente aos indivíduos aumentou, o sentido do teletrabalho se expandiu, passando a considerar aspectos econômicos, sociais, culturais, organizacionais, tecnológicos, ambientais, legais etc. Os agentes envolvidos, por sua vez, passaram a englobar organizações, indivíduos, governos, fornecedores de tecnologias de informação (TI), sindicatos, dentre outros.

Seguindo a questão do teletrabalho, o Servidor 34, afirma que:

“Atualmente estou satisfeito com as condições fornecidas pela empresa onde trabalho, tendo em vista que ela procura atender as melhores práticas atuais de condições satisfatórias para o melhor desempenho das atividades, como por exemplo o trabalho remoto.” (Questionário 34)

Já a Servidora 11, o que poderia ser proposto para a melhoria da qualidade de vida no trabalho seria uma “melhoria de equipamentos tais como, computadores e acessórios para escritório. Além disso, ginástica laboral e um local agradável para que possamos passar nossos intervalos”. (Questionário 11)

E para a Servidora 24, o que poderia ser proposto para a melhoria da QVT é a “criação de programas de gestão da qualidade (com atividades como meditação, corrida, dança). Além disso, uma realização constante de pesquisas de clima organizacional”. Questionário 24

O Servidor 32, no entanto, acredita que o que poderia ser proposto para a melhoria da qualidade de vida é:

- 1- Cultura organizacional voltada à meritocracia;
- 2- Jornada de trabalho de meio período;
- 3- Ambiente organizacional isento de assédio moral, sexual e discriminação;
- 4- Remuneração compatível com as atribuições desempenhadas;
- 5- Serviço de saúde à disposição do servidor;
- 6- Home Office à disposição do servidor;
- 7- Banco de horas disponível no Sistema de Ponto Eletrônico;
- 8- Estacionamento adequado para todos os servidores;
- 9- Auxílio Saúde e Auxílio alimentação compatíveis com a realidade dos custos de alimentação e custos com saúde.

Enquanto isso, para o Servidor 25, o que poderia ser proposto é:

“Mais servidores, aparato tecnológico a altura das nossas reais necessidades de trabalho, equipe técnica de TI com bons profissionais em oferecer um apoio sólido na solução de problemas técnicos, minimização da sobrecarga de trabalho, unificação de todos os sistemas de trabalho para facilitar o cumprimento das tarefas, núcleos de saúde e de qualidade de vida ou outros setores correlatos mais próximos de nossa base de trabalho e oferecimento de mais incentivos profissionais por parte da instituição aos servidores públicos”. (Questionário 25)

Saindo um pouco do quesito teletrabalho e trabalho híbrido, a Servidora 40 fala que o que poderia ser proposto é “água potável para beber, banheiro decente, equipamentos bons, assistência médica ao trabalhador, refeição no local de trabalho”. (Questionário 40). Esse relato é muito interessante levando em consideração que ela relatou que ter água potável para beber já ajudaria muito, sendo que isso é algo básico para qualquer trabalhador de qualquer área. **(elencar piramide de maslow)**

- Pergunta 3: Existem ações que a empresa pode tomar para melhorar a qualidade de vida? Se sim, quais?

Quando foi perguntado o que o órgão poderia fazer para melhorar a qualidade de vida, novamente teve uma repetição de palavras, sendo teletrabalho

uma das mais repetidas. Essa questão pode ter sido por causa do que já foi dito na questão anterior, em relação ao tempo de deslocamento entre sua residência e o trabalho.

Mas além desse âmbito do teletrabalho, para a Servidora 15, algumas ações que o órgão pode fazer para melhorar a qualidade de vida é:

“O combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, melhorar a distribuição de cargos e funções, e sobretudo, tendo em vista a competência profissional e privilegiando os mais qualificados para exercerem os cargos de direção”. Questionário 15

Além disso, outra palavra que foi muito vista é “suporte”. Por não ter sido muito explicado, esse suporte pode ser em relação aos aparelhos e máquinas utilizadas para a realização das atividades, o que volta novamente nas perguntas fechadas. No gráfico 10 foi perguntado se os equipamentos utilizados no dia a dia eram compatíveis para o bom andamento das atividades, e no geral obteve uma resposta muito positiva. Em contrapartida, o suporte pode ser em relação à pouca importância que o órgão está dando em relação ao suporte médico e psicológico, o que pode ser percebido no gráfico 15.

Além disso, apareceu muito a questão de uma cultura organizacional mais aberta e um incentivo maior da alta administração. Ambas as coisas estão muito interligadas já que a cultura organizacional aberta está mais relacionada ao apoio, ela é mais humanística, orientada para a equipe, e de fácil convivência, voltada para o crescimento. O que de certo modo acabaria envolvendo mais a alta administração, ou seja, as chefias.

Em um dos relatos (Servidora 42), é citado que o que o órgão poderia fazer para melhorar a qualidade de vida é: “respeitar o servidor, não ter assédio moral, desvio de função e nem excesso de trabalho. Nesse caso distribuir o trabalho igual para funções iguais” (Questionário 42). Esse relato acaba sendo um pouco preocupante já em

março de 2019, a Câmara Federal aprovou o projeto de lei PL 4742/2001 que define o assédio moral no trabalho como crime³.

- Pergunta 4: Em sua opinião, qual o impacto das doenças psíquicas na organização relacionado à produtividade?

As palavras mais repetidas nessa questão foi “redução da produção, qualidade de trabalho, suicídio, afastamento”. E isso pode ser verificado através de inúmeras reportagens disponíveis na internet sobre qualidade de vida dos servidores públicos.

Para a Servidora, o impacto é:

“Muito grande... as pessoas estão adoecendo por terem de fazer cada vez mais e melhor por não haver reposição da força de trabalho, por não haver gestão adequada pelos gestores, por não haver incentivo e recursos para inovação nos processos de trabalho, etc”. (Questionário 23)

Além disso, um dos relatos (Servidora 6) foi de que a saúde mental impacta diretamente de forma negativa na produtividade das equipes, por isso ela não pode ser negligenciada. (Questionário 6).

Em Brasília, segundo uma reportagem publicada no jornal Metrópole⁴ em fevereiro de 2022, 12 (doze) servidores públicos são afastados por dia por conta de transtornos mentais.

A Servidora 15 acredita que:

“Uma pessoa que sofra de algum tipo de doença psíquica não consegue desempenhar de forma satisfatória o trabalho e precisa ser afastado até que recupere a saúde. Não existe meio-termo seguro para o órgão, podendo implicar retrabalho ou conferência mais rigorosa do chefe se o funcionário resolve trabalhar nesse estado”. Questionário 15

³ <https://jus.com.br/artigos/95819/assedio-sexual-e-moral-o-que-diz-a-lei-e-como-voce-pode-se-proteger-no-trabalho>

⁴ <https://www.metropoles.com/distrito-federal/a-cada-dia-df-tem-12-servidores-afastados-por-transtornos-mentais>

- Pergunta 5: Há programas de qualidade de vida no órgão? Se sim, qual? E você costuma participar e acha que é útil?

Mais da metade dos servidores afirma que não há nenhum programa de qualidade de vida oferecidos pelo órgão, e quando tem é apenas a típica ginástica laboral.

A ginástica laboral, quando bem orientada, pode contribuir com a ergonomia, reduzindo dores, estresse, acidentes, etc. A ergonomia foi definida por Couto (1995) como:

Um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e seu trabalho, basicamente procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano.

Em ergonomia, as relações do conforto com a produtividade estão cada vez mais próximas. A avaliação ergonômica permite, enquanto ferramenta de gestão, o investimento adequado, tanto em equipamento quanto no imobiliário.

Um funcionário informou que possuía programas de qualidade de vida apenas na capital, ou seja, os órgãos com sede no interior não possuíam. O que se torna bem preocupante já que mostra que o órgão deixa de lado as sedes dos interiores. Por serem menores, esses órgãos dos interiores podem acabar tendo uma

⁵ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/mpsp-e-alvo-de-denuncia-de-assedio-moral-depois-de-suicidio-de-servidor.shtml>

ausência muito grande de funcionários pelo mau suporte, tendo que convocar os funcionários da capital para exercer a sua função por um tempo no interior. Porém, pelo fato de o interior não possuir campanhas de qualidade de vida, aquele funcionário que estava com uma qualidade de vida boa ficará com a qualidade de vida comprometida, gerando mais despesas para o órgão por conta do afastamento.

O Servidor 51 afirma que:

“Há um programa de QVT incipiente. Particpei uma vez. Ouvi que havia um culpado pela equipe não atender agora prazos e o culpado era eu, o chefe. Achei pouco acolhedor e que o diagnóstico foi muito rápido, sem, sequer, ouvir os integrantes da equipe. Achei a iniciativa do QVT boa, mas carente de aprimoramento”. Questionário 51

Segundo a Servidora 11, o órgão em que ela trabalha, oferece alguns cursos que podem ajudar na qualidade de vida, no entanto, os cursos acontecem só na sede principal que fica localizado na Esplanada, e os servidores que trabalham fora do centro ficam com dificuldades para participar.

5. CONCLUSÃO

No âmbito da pesquisa, conclui-se que o objetivo geral da pesquisa, descrever o que servidores públicos federais pensam acerca da qualidade de vida no trabalho e seu desempenho através do teletrabalho compulsório durante a pandemia da COVID-19, foi atingido. No entanto, houveram duas limitações na pesquisa. Uma delas foi o fato de que houve um baixo tamanho amostral, com apenas 68 (sessenta e oito) respondentes. E a segunda foi o fato de ser desconhecido o ambiente laboral dos participantes, limitando uma possível análise contextual acerca das variáveis de estudo.

Mas, levando em consideração os dados e resposta que foram apresentados, alguns fatores têm grande influência em relação à qualidade de vida e o desempenho. Nos gráficos apresentados no tópico 4.1 é possível perceber algumas situações que não são favoráveis para o bom funcionamento físico e mental dos servidores. Uma dessas situações que foi possível perceber é que muitos servidores fazem tarefas que não são compatíveis com o seu cargo. Fazer tarefas que não são compatíveis vai causar uma redução no desempenho, já que o mesmo ficará sobrecarregado por fazer mais coisas do que deveria.

Além de realizarem tarefas que não são compatíveis com os seus respectivos cargos, é possível perceber que muitos possuem uma carga horária totalmente mal distribuída, não possuem grande reconhecimento profissional, e não realizam tarefas para redução de estresse causados pelo trabalho. Todos esses fatores estão amplamente ligados com a qualidade de vida, refletindo diretamente no seu desempenho no trabalho. Se um funcionário está com a qualidade de vida e saúde mental afetadas, o desempenho com certeza será menor.

Além disso, é possível perceber através da análise dos dados que, os órgãos de forma geral não se importam tanto com a saúde física e mental dos servidores, levando em consideração que mais da metade da amostra afirma não possuir auxílio médico e psicológico dentro do órgão, além de não possuir nenhum tipo de programas de qualidade de vida.

É preciso organizar melhor as funções e ter mais empatia e cuidado com o trabalhador. Os servidores, muitas das vezes passam mais tempo trabalhando e caminho do trabalho do que em casa. Acaba restando pouco tempo para que eles consigam de fato cuidar de si mesmo. Ter um certo apoio dentro do próprio ambiente de trabalho poderia ajudar muito a melhorar a qualidade de vida e o desempenho das suas funções. O suporte médico e psicológico dentro do trabalho poderia ser uma das maiores ajudas que o servidor poderia ter.

É recomendável que novas pesquisas descrevam as crenças mentais, sociais, condutas e comportamentais relacionados à qualidade de vida e desempenho. Além disso, fazer pesquisas

e análises para descobrir o que torna o desempenho eficaz e mentalmente saudável, ou descobrir quais fatores culturais podem explicar a melhor maneira de desempenhar o seu trabalho e alcançar um melhor desempenho.

Por fim, algumas questões são importantes para exercício futuros, tais qual como os aspectos do desenho do trabalho poderão influenciar na promoção da qualidade de vida e do desempenho no trabalho? De que forma o clima organizacional poderá impactar na qualidade de vida percebida por servidores públicos? E quais estratégias utilizar para a gestão do clima organizacional em formato híbrido? Propõe-se, ainda, o estudo das condições de trabalho e de work design sobre as expectativas de desempenho de servidores públicos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho:** o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun. 1998.

BERGAMINI, C. W., BERALDO, D. G. R. **Avaliação de desempenho humano na empresa.** Atlas, 2010.

BOSELIE, P. **Strategic human resource management:** A balanced approach. Tata McGraw-Hill Education, 2014.

CAMPOS, V. F. . **TQC - Controle da qualidade total.** 2. ed. São Paulo: Bloch, 1992.

CARNEIRO, T. L. & FERREIRA, M. C. 2007. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf> . Acesso em: 08 de agosto de 2022.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. In: _____. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2015. cap.15. p. 401-428.

COELHO, E. C.. **A retórica da racionalidade e o mito da estrutura.** IUPERJ, 1979.

COELHO JUNIOR, F.A.. **Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho:** um estudo multinível. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) -Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

COELHO JUNIOR, F. A.; FERREIRA R.R. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Gestão de Desempenho.** Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba, 2013.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. **Comportamento Humano no Trabalho:** Uma abordagem organizacional. São Paulo, 2001.

DRUCKER, P. F. **A organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã.** 2.ed. São Paulo: Futura, 1997.

FARO, A et al. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. Estudos de Psicologia, Campinas, v. 37, n., p.1-14, jun.2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/dkxZ6QwHRPhZLsR3z8m7hvF/?lang=pt#>. Acessado em: 05 de Setembro de 2022.

FEIGENBAUM, A. V.. **Controle da qualidade total.** SÃO PAULO: Makron-Books, 1994

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar.** 3. Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 115 p.

FRIED, H.; LOVELL, C. A. K.; SCHIMIDT, S. **Measurement of productive efficiency: techniques and applications.** New York: Oxford University Press, 1993.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social.** Editora Atlas. 5ª edição. São Paulo, 1999.

GODOY, A. S. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades.** RAE, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63 mar./abr. 1995.

GRAEML, A. R. **Sistemas de Informação: o alinhamento da estratégia de TI com a estratégia corporativa.** São Paulo: 2ª Edição, Atlas. 2003.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **A estratégia em ação: Balanced Scorecard.** Rio de Janeiro: Campus. 1997

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Produtividade e bem-estar.** Exame, São Paulo, n.8, p.150-150, 05 de maio de 2010. Quinzenal.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Vol. 1. Rio de Janeiro, 1997

OLIVEIRA, G. A.; LIMA G. B.; VEIGA, M. R. M. **Implantação de um sistema de avaliação de desempenho: métodos e estratégias.** Revista de Administração, São Paulo, 1996. V. 31, nº 3.

PEÑA, C. R.. **Um modelo de avaliação da eficiência da administração pública através do método análise envoltória de dados (DEA).** Revista de Administração Contemporânea, v. 12, p. 83-106, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 8. Ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

ROBBINS, S. P.. *Comportamento organizacional*. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANT'ANNA, A.S. **Qualidade de vida no trabalho**: fundamentos e abordagens. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva, 2005.

SENTANIN, O. F. MADUREIRA, C. **Dimensões estratégicas de recursos humanos e gestão de desempenho em uma empresa pública de pesquisa e desenvolvimento**. Tese de Doutorado. São Carlos, 2012.

APÊNDICE A – Questionário de qualidade de vida e saúde mental de servidores públicos federais

O ambiente de trabalho é agradável.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

A carga horária é bem distribuída.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

O trabalho é bem distribuído entre os servidores de forma equânime.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Os equipamentos utilizados no meu dia a dia são compatíveis para o bom andamento das minhas atividades.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Há dificuldades para realização das minhas tarefas.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Realizo tarefas que não são compatíveis com as atividades do meu cargo.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo

4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Me sinto reconhecido profissionalmente no trabalho que desempenho.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Realizo atividades para redução do estresse ocupacional (meditação, exercício físico, boa alimentação, ginástica laboral, etc).

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Tenho suporte médico e psicológico no ambiente de trabalho oferecido pelo órgão.

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem discordo e nem concordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

Perguntas discursivas:

1. O que você compreende por “Qualidade de Vida no Trabalho”?
2. Em sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho?
3. Existem ações que a empresa pode tomar para melhorar a qualidade de vida? Se sim, quais?
4. Em sua opinião, qual o impacto das doenças psíquicas na organização relacionado à produtividade?
5. Há programas de qualidade de vida no órgão? Se sim, qual? E você costuma participar e acha que é útil?

Perfil dos participantes:

Você é do gênero:

1. Masculino
2. Feminino
3. Outro: _____

Qual a sua faixa de idade?

1. Até 20 anos
2. 21 a 30 anos
3. 31 a 40 anos
4. 41 a 50 anos
5. Mais de 50 anos

Qual seu tempo de trabalho em órgão públicos?

1. Menos de 1 ano
2. 1 a 5 anos
3. 6 a 10 anos
4. 11 a 15 anos
5. 16 a 20 anos
6. Mais de 21 anos

Você exerce cargo de gestão?

1. Sim
2. Não

Qual seu grau máximo de escolaridade?

1. Ensino Fundamental
2. Ensino Médio
3. Ensino Superior
4. Pós-graduação Lato sensu (Especialização, MBA, etc)
5. Pós-Graduação Stricto sensu (Mestrado, Doutorado)
6. Outro: _____

Renda média individual mensal:

1. 1 a 3 salários mínimos
2. 3 a 5 salários mínimos
3. 5 a 10 salários mínimos
4. acima de 10 salários mínimos