

Área: Estratégia | **Tema:** Gestão Estratégica de Pessoas

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÕES DE SERVIDORES MUNICIPAIS

QUALITY OF WORKING LIFE: PERCEPTIONS OF MUNICIPAL SERVANTS

Natália Canal e Nuvea Kuhn

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) diz respeito à diversos indicadores, como saúde, segurança, carga mental, esforços, comunicação, significado do trabalho, motivação, liderança, entre outros. Trata-se da constante manutenção do ambiente de trabalho, seja em aspectos físicos, psicológicos ou sociais em prol do bem-estar do indivíduo (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Contempla, portanto, ações voltadas a melhorar o cotidiano do trabalhador (BRITO et. al., 2015).

Palavras-Chave: Gestão pública. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

Objetiva-se neste estudo verificar a percepção de servidores de uma Prefeitura localizada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, sobre a qualidade de vida no trabalho a partir dos oito fatores instituídos por Walton.

Keywords: Public Management. Quality of Working Life.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÕES DE SERVIDORES MUNICIPAIS

1 INTRODUÇÃO

Muitas pessoas são atraídas pela estabilidade e pelo plano de carreira que um cargo público proporciona (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011). Porém, reter talentos nesses espaços muitas vezes vai além do ganho financeiro, podendo ter relação com fatores intrínsecos e extrínsecos (AVARISTO; UBEDA, 2016; SILVA; SANTOS; CAFFÉ FILHO, 2019).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) diz respeito à diversos indicadores, como saúde, segurança, carga mental, esforços, comunicação, significado do trabalho, motivação, liderança, entre outros. Trata-se da constante manutenção do ambiente de trabalho, seja em aspectos físicos, psicológicos ou sociais em prol do bem-estar do indivíduo (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Contempla, portanto, ações voltadas a melhorar o cotidiano do trabalhador (BRITO et. al., 2015)

No serviço público, as ações de QVT, por diversas vezes, são realizadas de forma improvisada, sem referências e diretrizes, por meio de uma estrutura organizacional que não comporta sua implementação (FERREIRA, et. al., 2009). A QVT no setor público necessita de medidas que vão ao encontro do bem-estar e satisfação da equipe que o compõe. Todavia, o setor público ainda carece de ações e programas neste sentido (AMORIM, 2010). Porém, é necessário que haja a valorização do servidor por parte da organização pública, para que o mesmo trabalhe em condições dignas, seguras e salubres (SANTOS, et. al., 2018).

Desse modo, percebe-se que a QVT é caracterizada pelas ações realizadas pelos empregadores que contribuem para melhores condições de vida aos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, visando o bem-estar e a saúde física e mental dos mesmos (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). Na concepção de Andrade, Limongi-França e Stefano (2019, p.93), a QVT no serviço público “pode ser vista sob três ângulos: o do bem-estar dos próprios servidores, o da satisfação dos usuários cidadãos, e o da eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos”.

Visto tratar-se de um tema importante e relevante, pois afeta diretamente o desempenho e a satisfação dos servidores atuantes no setor público (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019), nota-se a relevância de realizar pesquisas para compreender o nível de satisfação e QVT na esfera pública (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Para tanto, objetiva-se neste estudo verificar a percepção de servidores de uma Prefeitura localizada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, sobre a qualidade de vida no trabalho a partir dos oito fatores instituídos por Walton.

2 REFERENCIAL

2.1 MODELO DE QVT DE WALTON

Walton (1973) propôs um modelo que contempla oito fatores que afetam a QVT, sendo estes: a compensação justa e adequada; as condições de saúde e segurança no trabalho; a utilização e desenvolvimento das capacidades; as oportunidades de crescimento e segurança; a integração social na organização; as garantias constitucionais; o trabalho e espaço total de vida, e a relevância social da vida no trabalho (GARCIA, 2007; CHIAVENATO, 2010).

Em relação à compensação justa e adequada, a remuneração deve ser condizente para que o trabalhador tenha suas necessidades atendidas, bem como haja equidade em relação aos demais trabalhadores (RODRIGUES, 2014; TIECHER; DIEHL, 2017).

No que se refere às condições de saúde e segurança, permeia condições adequadas especialmente no que concerne a um ambiente físico seguro e saudável, sendo necessárias medidas preventivas de acidentes e um ambiente salubre (CHIAVENATO, 2009; TIECHER; DIEHL, 2017).

A utilização e o desenvolvimento das capacidades permeiam aspectos que condizem a possibilidade de autonomia, significado e identidade da tarefa, e variedade de habilidades (WALTON, 1973; TIECHER; DIEHL, 2017). Para Tiecher e Diehl (2017, p.17), “o trabalhador precisa sentir que sua capacidade e habilidade estão sendo aproveitadas e desenvolvidas, sentindo-se importante e essencial para execução do trabalho”.

Referente às oportunidades de crescimento e segurança, para Fernandes (1996), esta categoria tem por finalidade medir a QVT a partir das oportunidades que são dadas ao trabalhador para que o mesmo possa aplicar em sua rotina de trabalho, seus saberes e as suas aptidões profissionais.

Walton (1973) relatou que, para que possa haver desenvolvimento das capacidades, as tarefas precisam ser inteiras, não podendo ser um fragmento de outra tarefa, ademais, as tarefas precisam ser planejadas. Neste sentido, pela perspectiva de Chiavenato (2010), a organização deve oferecer possibilidades para que o trabalhador tenha um plano de carreira na empresa, cresça e se desenvolva pessoalmente, com segurança e de uma maneira duradoura.

No que se refere à integração social na organização, Fernandes (1996) discorre que esta categoria visa mensurar o grau de integração social que existe na organização. Compreende, portanto, a dinâmica de relacionamentos interpessoais e grupais existentes (CHIAVENATO, 2010).

Em relação às garantias constitucionais, esta categoria mensura o grau em que a instituição cumpre com as leis e assegura os direitos dos trabalhadores, tais como as regras trabalhistas (FERNANDES, 1996; TIECHER; DIEHL, 2017).

Para o fator trabalho e espaço total de vida, Walton (1973) abordou que longos períodos de trabalho podem afetar negativamente a vida dos trabalhadores, logo, o trabalho e a vida particular do trabalhador precisam estar em equilíbrio. Portanto, essa categoria objetiva mensurar a QVT “em relação ao trabalho e ao tempo dispensado para sua família, lazer e atividades físicas” (SANTOS, 2012, p. 36).

No último fator, que se refere à relevância social da vida no trabalho, “objetiva mensurar a qualidade de vida no trabalho através da percepção do trabalhador em relação a responsabilidade social da instituição na comunidade” (SANTOS, 2012, p. 36). Ainda, para Chiavenato (2010), o trabalho deve gerar orgulho para a pessoa por participar de determinada organização, desde que a organização tenha uma boa imagem na sociedade, haja com responsabilidade social, com os produtos e serviços, tenha regras bem delimitadas e uma boa gestão. O Quadro 1 apresenta os oito fatores de QVT e seus respectivos indicadores.

Quadro 1- Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton

Fatores de QVT	Indicadores
1. Compensação justa e adequada	Renda (salário) adequado ao trabalho Equidade interna (compatibilidade interna) Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento das capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Variedade de habilidades

	Retroação e retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Segurança do emprego
5. Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Relacionamentos interpessoais e grupais Senso comunitário
6. Garantias Constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade Pessoal Liberdade de Expressão Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social pelos produtos/serviços Responsabilidade social pelos trabalhadores

Fonte: adaptado de Chiavenato (2010, p. 491).

No próximo tópico discorre-se os aspectos metodológicos.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Por meio de uma pesquisa por conveniência caracterizada como descritiva (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013), foram convidados a participar desta pesquisa 123 servidores de uma Prefeitura localizada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul (RIO GRANDE DO SUL, 2015).

Foram convidados servidores atuantes em todas as secretarias do município: Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Turismo e Desportos; Secretaria de Agricultura e Meio Ambiente; Secretaria de Administração e Finanças; Secretaria de Obras, Transporte, Urbanismo e Trânsito; Secretaria de Saúde e Desenvolvimento Social; Secretaria de Educação e Cultura, bem como Gabinete do Prefeito.

Os questionários foram aplicados de forma impressa e presencialmente nos meses de agosto e setembro de 2021, sendo 82 questionários válidos.

Para a coleta de dados foram utilizadas 32 questões a partir do modelo de Walton (1973), adaptadas por Pereira (2014). Trata-se de um questionário composto por oito fatores que afetam a QVT apontados por Walton (1973), sendo estes: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho (TRINDADE, 2017; BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

O questionário foi disponibilizado por meio de uma escala Likert de 1 a 5. Considera-se 1 (muito insatisfeito); 2 (insatisfeito); 3 (neutro); 4 (satisfeito), e 5 (muito satisfeito). A organização e tabulação dos dados foi realizada com auxílio do software Excel®.

A pesquisa contou com um público predominante feminino (60%), tendo uma participação de servidores atuantes na Secretaria de Educação e Cultura (32%), e na Secretaria de Saúde e Desenvolvimento Social (24%). Observou-se que 32% dos respondentes atuam como servidores públicos a mais de 16 anos, podendo, neste caso, terem atuado em outros serviços públicos antes de estarem prestando serviço na Prefeitura objeto desse estudo.

4.RESULTADOS

Para analisar a QVT, as questões estão agrupadas em oito subtítulos que contemplam: compensação justa e adequada; condições de saúde e segurança no trabalho; utilização e

desenvolvimento das capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho.

4.1 ANÁLISE DOS FATORES

Propiciar uma remuneração justa significa pagar ao trabalhador um montante apropriado para a realização do seu trabalho, enquanto remunerar adequadamente é proporcionar um salário suficiente para manter um padrão social (FREITAS; SOUZA, 2009). A Tabela 1 apresenta os resultados do fator Compensação justa e adequada.

Tabela 1-Compensação justa e adequada

Itens	1	2	3	4	5
1. Você considera justo o salário que recebe se comparado às habilidades, responsabilidades, esforços, qualificações necessárias para realização de suas atividades e funções?	18%	27%	15%	34%	6%
2. O seu salário é semelhante ao de servidores que exercem a mesma função que a sua em outras Prefeituras em municípios do mesmo porte e região que a sua?	12%	27%	17%	36%	7%
3. Quanto aos benefícios (vale alimentação, plano de saúde) oferecidos pela prefeitura, você está satisfeito com os mesmos?	21%	32%	28%	17%	1%
4. O salário que você recebe é suficiente para manter suas necessidades básicas?	11%	25%	11%	46%	7%
5. Seu salário é igual ao de seus colegas que possuem a mesma função que a sua?	11%	20%	11%	49%	9%
6. O salário que recebe te motiva a trabalhar?	6%	25%	17%	41%	11%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Identificou-se que 45% dos respondentes estão insatisfeitos/muito insatisfeitos no que tange a receber um salário justo enquanto que para 40% houve algum tipo de satisfação (Item 1). Com base no Item 2 observa-se que também existe uma disparidade similar nas respostas.

Amorim (2010) abordou que o servidor público brasileiro frequentemente recebe uma remuneração baixa, se comparada externamente, porém possui benefícios, como a estabilidade. Outro ponto a se destacar é que a remuneração, quando consultada, tende a apresentar índices de insatisfação, tanto em estudos brasileiros, como internacionais (AMORIM, 2010).

A maior percepção de insatisfação foi quanto aos benefícios recebidos (Item 3), em que 53% demonstraram algum grau de insatisfação e apenas 18% satisfação (somando-se satisfeito e muito insatisfeito).

Cerca de 53% estão satisfeitos/muito satisfeitos quanto ao salário recebido ser suficiente para manter suas necessidades e 36% insatisfeitos/muito insatisfeitos (Item 4), ainda 58% avaliaram estar satisfeitos/muito satisfeitos no que tange a seu salário ser igual a de seus colegas enquanto 31% mostrou-se insatisfeito (Item 5). Apenas 52% demonstrou algum tipo de satisfação (satisfeito/muito satisfeito) no que tange ao salário ser um motivador para o trabalho (item 6).

A insatisfação quanto à compensação neste estudo vai ao encontro Pereira (2014), ao analisar a QVT entre os servidores da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Independência/RS que descreveu que os mesmos não estavam satisfeitos quanto ao salário que recebiam se comparados às exigências do cargo. Ainda, corrobora com os resultados encontrados por Freitas et. (2019), com servidores de uma Secretaria Municipal no Ceará. A Tabela 2 apresenta os resultados do fator Condições de saúde e segurança no trabalho.

Tabela 2-Condições de saúde e segurança no trabalho

Itens	1	2	3	4	5
7. A carga horária para realização de seu trabalho é considerada adequada?	4%	11%	5%	54%	25%
8. As questões ambientais de trabalho (iluminação, ventilação, limpeza, barulho, temperatura) podem ser consideradas adequadas no seu setor?	4%	18%	1%	50%	27%
9. As condições (tempo em pé, movimentos repetitivos, uso de EPI's, entre outros) em que você é submetido para realização de suas atividades são adequadas para seu bem estar físico e mental?	4%	20%	7%	56%	13%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Condições de saúde e segurança no trabalho podem ser consideradas por meio de uma série de medidas utilizadas na prevenção de acidentes, eliminando condições inseguras e fazendo com que as pessoas utilizem práticas preventivas (CHIAVENATO, 2009). Relativo à carga horária (Item 7), 79% declararam-se satisfeitos/muito satisfeitos. No que tange às questões ambientais de trabalho (Item 8), 77% consideraram-se satisfeitos/muito satisfeitos, e relativo às condições de trabalho (Item 9), 69% apresentaram-se satisfeitos/muito satisfeitos, enquanto que 24% insatisfeitos/muito insatisfeitos.

Resultados semelhantes foram encontrados por Benevenuto, Souza e Carvalho (2019), em um estudo com servidores federais, e por Novo e Maske (2022), com servidores em uma prefeitura no Sul do país.

Na medida em que proporcionam condições que viabilizam a autoestima, realização e crescimento, o trabalho pode ser fonte de satisfação, qualidade de vida, bem-estar e felicidade, e ao contrário, não proporcionando esses benefícios, pode ser fonte de insatisfação (FARSEN, et. al., 2018). A Tabela 3 evidencia as percepções sobre Utilização e desenvolvimento das capacidades.

Tabela 3-Utilização e desenvolvimento das capacidades

Itens	1	2	3	4	5
10. Avaliando as tarefas que você executa, estas possibilitam que você utilize e coloque em prática seus conhecimentos e capacidades?	2%	5%	9%	65%	20%
11. Quando surgem problemas para realização de suas tarefas, você tem autonomia de decidir qual é a melhor maneira de resolvê-los?	4%	14%	10%	57%	16%
12. Seu chefe repassa claramente as informações para execução das tarefas, em tempo hábil?	5%	6%	12%	56%	21%
13. Você recebe Feedback (avaliação do seu trabalho, elogios e críticas construtivas) de seu superior?	12%	10%	15%	44%	19%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Para Bittencourt (et. al. 2007), em geral, o setor público proporciona pouca liberdade de criação, tem tarefas prescritas e rotinas administrativas padronizadas, resultando na burocracia.

A utilização e desenvolvimento das capacidades implica na possibilidade de o trabalhador “aplicar seu saber e aptidão profissional na execução do trabalho” (TIECHER; DIEHL, 2017, p.46).

Para a maior parte dos itens (Itens 10, 11, e 12), os respondentes declaram-se satisfeitos/muito satisfeitos no que tange à utilização e desenvolvimento das capacidades, no entanto verificou-se uma maior insatisfação relativo à autonomia (Item 11), para 18 % (somando-se insatisfeito e muito insatisfeito), e no que tange ao feedback (Item 13), em que 22% demonstraram insatisfação (somando-se insatisfeito e muito insatisfeito).

A Tabela 4 evidencia sobre Oportunidade de crescimento e segurança.

Tabela 4-Oportunidade de crescimento e segurança

Itens	1	2	3	4	5
14. A Prefeitura oferece cursos e treinamentos para o seu desenvolvimento profissional?	15%	21%	11%	33%	21%
15. A Prefeitura incentiva sua iniciativa própria para os estudos, independente de sua área de interesse?	11%	28%	27%	23%	10%
16. A sua função está lhe proporcionando um crescimento pessoal?	9%	11%	15%	43%	23%
17. Você está satisfeito com as oportunidades de crescimento ou avanços salariais na prefeitura?	17%	21%	20%	28%	14%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

As oportunidades de crescimento e segurança estão relacionadas à carreira, cujo foco é voltado ao processo contínuo de aprimoramento profissional e aquisição de novos conhecimentos e habilidades (GARCIA, 2007).

No Item 14, observou-se haver respondentes satisfeitos/muito satisfeitos (54%), no que tange aos cursos e treinamentos oferecidos, entretanto verificou-se também um alto percentual de insatisfação para 36% (somando-se insatisfeito e muito insatisfeito). Ainda, conforme evidencia o Item 15, 39% apresentaram-se insatisfeitos/muito insatisfeitos quanto ao fato de haver incentivo por parte da Prefeitura para estudar. Para o item 16, 66% mostram-se satisfeitos (somando-se satisfeito e muito satisfeito).

Um dado que merece atenção é que 38% dos participantes estão insatisfeitos/muito insatisfeitos quanto às oportunidades de crescimento (Item 17). Tais resultados vão ao encontro da pesquisa de Benevenuto, Souza e Carvalho (2019), que também apontou altos percentuais de insatisfação em relação a esse fator e com o estudo de Freitas et. (2019), que encontrou uma alta insatisfação para servidores quanto aos treinamentos e oportunidades de crescimento.

Percebeu-se uma carência no que tange às oportunidades de crescimento e segurança. Neste sentido, podem ser pensados cursos e treinamentos voltados às competências profissionais e comportamentais (FERREIRA, et. al., 2019). A Tabela 5 evidencia as percepções sobre Integração social na organização.

Tabela 5-Integração social na organização

Itens	1	2	3	4	5
18. Você considera adequada a relação que existe entre seus colegas em seu setor?	7%	12%	12%	48%	21%
19. Há cooperação entre toda a equipe, em seu setor, para a realização das atividades?	5%	12%	16%	55%	12%
20. Você considera que há alguns servidores que são mais privilegiados que outros que exercem a mesma função?	4%	22%	24%	26%	24%
21. Há momentos de integração entre os servidores, com um ambiente para descanso durante o turno de trabalho?	11%	21%	18%	39%	11%
22. Há integração e espírito de equipe entre os diversos setores da prefeitura?	18%	27%	20%	27%	9%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Bittencourt (2007) aponta que a integração social pode ser desenvolvida pelo iniciativa por parte dos trabalhadores. Entretanto, cabe à organização oportunizar espaços para que ocorra. Trata-se, portanto, de momentos bem como oportunidades de a pessoa poder se expressar sem que haja julgamentos (GARCIA, 2007).

A maior parte dos itens (Itens 18, 19, e 20) evidenciou percentuais voltados à satisfação no que tange à integração social, no entanto verificou-se uma alta insatisfação, para 32% (somando-se insatisfeito e muito insatisfeito) no que tange a haver momentos de integração (Item 21), bem como integração e espírito de equipe (45%) (Item 22).

Ressalta nesse ensejo, que a convivência em grupo fortalece a identidade individual e o autoconhecimento, criando um importante efeito de informação sobre si mesmo, bem como a cumplicidade. No trabalho, o relacionamento interpessoal gera motivação e ampliação dos resultados (DANTAS; HENRIQUES, 2020). A Tabela 6 apresenta os resultados no que concerne ao constitucionalismo.

Tabela 6-Constitucionalismo

Itens	1	2	3	4	5
23. A Prefeitura cumpre com todos os deveres e respeita a legislação trabalhista (férias, décimo terceiro, descanso semanal)?	1%	4%	4%	46%	45%
24. A chefia aceita sugestões dos funcionários para melhoria nas condições de trabalho?	4%	7%	14%	54%	21%
25. Quanto a sua privacidade (comportamentos e atitudes fora do ambiente de trabalho), ela é respeitada pelos demais?	1%	6%	15%	49%	28%
26. As normas existentes na Prefeitura são claras, e respeitadas pelos servidores?	2%	17%	18%	43%	20%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

O constitucionalismo compreende os direitos, normas e deveres que os trabalhadores possuem quando são afetados por decisões de seu interesse na organização, e a maneira como eles podem se proteger (FREITAS; SOUZA, 2009; TIECHER; DIEHL, 2017). Relativo ao constitucionalismo, para todos os itens houve uma maior satisfação, especialmente no que diz respeito ao cumprimento da legislação trabalhista (Item 23), em que 91 % demonstrou satisfação (somando-se satisfeito e muito satisfeito). Em contrapartida, o Item 26 merece destaque, uma vez que 19% dos participantes (somando-se insatisfeito e muito insatisfeito) apresentaram insatisfação quanto ao questionamento de as normas existentes serem respeitadas pelos servidores.

A Tabela 7 demonstra os resultados sobre trabalho e espaço total de vida.

Tabela 7-Trabalho e espaço total de vida

Itens	1	2	3	4	5
27. O seu horário de trabalho é compatível para que você tenha momento de integração com sua família, lazer e atividades sociais?	4%	5%	7%	62%	22%
28. Você tem se sentido pressionado para realização de suas tarefas?	11%	43%	16%	24%	6%
29. Quando você se encontra fora do horário de expediente, fica pensando no trabalho e o que precisa desenvolver?	5%	11%	15%	43%	26%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

O fator trabalho e espaço total de vida diz respeito aos efeitos do trabalho na vida particular do trabalhador, principalmente na dimensão familiar, causadas por demandas do trabalho como transferências, horas extras e viagens (GARCIA, 2007). Percebe-se que os servidores demonstraram uma relativa satisfação em haver compatibilidade de seu horário de trabalho e outras atividades de cunho pessoal (Item 27), para 84% (somando-se satisfeito e muito satisfeito). A Tabela 8 evidencia as percepções dos servidores sobre a relevância social na Prefeitura.

Tabela 8-Relevância social

Itens	1	2	3	4	5
30. Você tem orgulho de ser servidor público?	4%	2%	14%	43%	37%
31. Em sua opinião, a Prefeitura possui uma imagem positiva perante a comunidade?	6%	13%	13%	39%	28%
32. Você tem orgulho do serviço que presta para o município?	3%	3%	5%	36%	54%

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Para Garcia (2007), a categoria relevância social da vida no trabalho avalia a imagem que o trabalhador tem da organização, a partir dos benefícios sociais que ela produz. Os itens 30 e 32 evidenciaram uma satisfação de 80% e 90% respectivamente (somando-se satisfeito e muito satisfeito). Entretanto, embora o item 31 apresente 67% de satisfação respectivamente (somando-se satisfeito e muito satisfeito), também evidenciou 19% de insatisfação (somando-se insatisfeito e muito insatisfeito).

Dentre todos os fatores, a relevância social demonstrou um maior percentual de satisfação para todos itens, o que aponta para um orgulho em fazer parte da Prefeitura. Os resultados corroboram com Lima e Araújo (2018), que também encontrou uma alta satisfação para este fator com servidores da segurança pública na Prefeitura de Mossoró/RN.

Todavia, também se notou neste estudo uma certa insatisfação quanto a existência de uma imagem positiva da Prefeitura perante a comunidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise da QVT, foi possível identificar pontos positivos e que podem ser melhorados, no que tange aos oito fatores apontadas por Walton. De uma forma geral, as condições de saúde e segurança, apresentaram percentuais de satisfação por parte dos respondentes, o que demonstrou ser adequada a partir da avaliação dos servidores, principalmente no que diz respeito à carga horária, ademais, também foi evidenciada satisfação no se refere à utilização e desenvolvimento das capacidades.

Resultados positivos também foram encontrados na dimensão relevância social da vida no trabalho e constitucionalismo. Em relação ao trabalho e espaço total de vida, os resultados apontaram que a maioria dos respondentes possuem tempo suficiente para convívio com a família e amigos, lazer e atividades físicas.

Sob um viés menos otimista, os resultados da pesquisa também revelaram insatisfação pelos respondentes quanto à aspectos voltados ao salário, falta de *feedbacks* por parte dos superiores, bem como relativo às questões de oportunidade de crescimento e segurança oferecidos pela Prefeitura, principalmente no que diz respeito ao incentivo aos estudos por parte da organização e quanto às oportunidades de crescimento ou avanços salariais. Os dados revelaram ainda haver uma insatisfação com a falta de integração e espírito de equipe entre setores, e com a imagem da Prefeitura na comunidade.

A partir dos fatores voltados à QVT podem ser pensadas práticas e estratégias. Desta forma, podem ser implementados programas voltados à integração bem como treinamentos para o desenvolvimento de competências e habilidades. Ainda, em prol de uma melhor QVT podem ser pensadas atividades para a semana do servidor público, setembro amarelo, bem como atividades semanais voltadas ao incentivo à ginástica laboral, ergonomia adequada no trabalho, bem-estar e meditação.

Uma das limitações deste estudo foi a dificuldade em aplicar a pesquisa em determinadas Secretarias, tal como Obras, Transporte, Urbanismo e Trânsito, uma vez que realizam serviços externos, o que pode ter direcionado a uma baixa participação destes servidores.

Recomenda-se que sejam realizadas pesquisas periódicas/anuais voltadas à QVT, ao clima organizacional, satisfação no trabalho, saúde mental, e bem-estar dos servidores. Aconselha-se ainda, a realização de pesquisas qualitativas com o intuito de compreender as demandas dos servidores e suas percepções no que concerne a trabalho, ansiedade e estresse.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, P.A.T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.
- AMORIM, T.G. F. N. Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciências Administrativas**. Campo Largo, PR, Brasil, v 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ANDRADE, S.M.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.; STEFANO, S.R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)-ISSN 2177-4153**, v. 17, n. 3, p. 93-108, 2019.
- AVARISTO, J.A.C.; UBEDA, C.L. A retenção de talentos nas organizações públicas: o caso do Campus Boituva do Instituto Federal de São Paulo. **Congresso de Gestão Pública do Rio Grande do Norte**, 2016.
- BENEVENUTE, J.M.N.; DE SOUZA, S.A.D; CARVALHO, A.M.A.A. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos. **Org & Demo**, v. 20, n. 1, p. 45-66, 2019.
- BITTENCOURT, M.S.; CALVO, M.C.M.; FILHO, G.I.R. Qualidade de vida no trabalho em serviços públicos de saúde - um estudo de caso. **RFO**, v. 12, n. 1, p. 21-26, janeiro/abril 2007.
- BRITO, L.C.; HENNIG, S.A.; MEDEIROS, F.S.B.; OBREGON, S.L. DIAS, L.F.D. Análise de correspondência entre a abordagem biopsicossocial e organizacional da QVT com as dimensões da síndrome de burnout. **Gestão & Regionalidade**, v 31, n. 93, 2015.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 9 ed. RJ: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DANTAS, A.A.; HENRIQUES, F.R. Relacionamento Interpessoal no Ambiente de Trabalho. **Revista Científica Integrada**. São Paulo, v. 4, ed. 5, 2020.
- FARSEN, T.C. et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 22, n. 1, p. 31-41, abr. 2018.
- FERREIRA, M.M.G., *et. al.* Conhecimento, Habilidades e Atitudes (Cha) e Gestão por Competências: Um Estudo de Caso na Faculdade da Amazônia. In.: **Congresso Internacional de Administração**, 2019, Ponta Grossa, PR, 2019.
- FERREIRA, M.C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v.25, n.3, set. 2009.
- FERNANDES, E.C. **Qualidade De Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FREITAS, A. L. P; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista eletrônica Sistemas e Gestão**, v. 4, n 2, p 146-154, 2009.
- FREITAS, S. B.; PAIVA, L. E. B.; DE LIMA, T. C. B.; PINTO, F. W. S. V. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho. **Pensamento & Realidade**, v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019.
- GARCIA, E.O.P. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Revista Organizações em Contexto**, v. 3, n. 5, p. 9-31, 2007.
- KLEIN, L. L; PEREIRA, B. A. D; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 3, n. 20. 2019.

LIMA, F.P.; ARAUJO, S.M. Qualidade de vida no trabalho: na percepção dos profissionais de segurança pública da Prefeitura Municipal de Mossoró/RN. **Empírica BR-Revista Brasileira de Gestão Negócio e Tecnologia da Informação**, v. 1, n. 1, p. 330-354, 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MONACO, F.F.; GUIMARÃES, V.N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de administração contemporânea**, v. 4, p. 67-88, 2000.

NOVO, L.F.; MASKE, D.P.K. Qualidade de vida na administração pública municipal: revelações de servidores administrativos de uma prefeitura do sul do país. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 7, p. 49848-49875, 2022.

PEREIRA, D.C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um Estudo com Servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Independência/RS**. Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Administração, UNIJUI- Universidade Regional do Noroeste do Estado Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2014.

RIO GRANDE DO SUL. **Perfil Socioeconômico COREDE Fronteira Noroeste**. 2015. Disponível em: < <https://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/201512/15134130-20151117101627perfis-regionais-2015-fronteira-noroeste.pdf> >. Acesso em 18 de setembro de 2023.

RODRIGUES, M.V. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 14 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Grupo A, 2013.

SANTOS, D.F.M. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucundúva**. Trabalho de Conclusão de Curso. Curso de Administração, UNIJUI- Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2012.

SANTOS, N.M., ÁVILA, L.V., SOMMER, A.T., AZEVEDO, G. Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo dos Servidores Públicos da Prefeitura de Taquaruçu do Sul/RS. **Revista UNIABEU**, v.11, n. 27, p. 90-104, 2018.

SILVA, E.S. Qualidade de Vida no Trabalho ou Saúde do Trabalhador? um novo papel dos servidores nas ações em saúde no trabalho. In: **IX Seminário de Saúde do Trabalhador “Terceirização, Precarização e Agravos à Saúde dos Trabalhadores” e VIII Seminário “O Trabalho em Debate”**, 2015.

SILVA, C.G.C.; DOS SANTOS, E.P.; CAFFÉ FILHO, H.P. A Gestão de Pessoas no Setor Público: uma revisão bibliográfica no cenário brasileiro contemporâneo. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 13, n. 45, p. 642-654, 2019.

TIECHER, B.; DIEHL, L. Qualidade de vida no trabalho na percepção de bancários. **Pensamento & Realidade**, v. 32, n. 1, p. 41-41, 2017.

TRINDADE, P.A. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Administração, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Slow Management Review*, v.15, n.1, p.11-21, 1973.