

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

VANESSA NASCIMENTO DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no âmbito do TRE-MA**

São Luís

2022

**VANESSA NASCIMENTO DOS SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no âmbito do TRE-MA**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rosângela Maria Guimarães Rosa

São Luís

2022

Nascimento dos Santos, Vanessa.

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no âmbito do TRE-MA / Vanessa Nascimento dos Santos. – 2022.  
30 f.

Orientadora: Rosângela Maria Guimarães Rosa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022.

1. Qualidade de vida no Trabalho. 2. Adoecimento nas Organizações. 3. Organizações Saudáveis. I. Rosa, Rosângela Maria Guimarães II. Título.

**VANESSA NASCIMENTO DOS SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no âmbito do TRE-MA**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 13/12 /2022.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Dr<sup>a</sup>. Rosângela Maria Guimarães Rosa (orientadora)

Dr<sup>a</sup>. em Saúde Pública

Universidade Federal do Maranhão

Prof<sup>a</sup> Amanda F. Aboud de Andrade

Dr<sup>a</sup> em Ciência da Informação

Universidade Federal do Maranhão

Prof<sup>a</sup> Mayana Virginia Viégas Lima

Dr<sup>a</sup> em Administração

Universidade Federal do Maranhão

À minha família, meus maiores incentivadores.  
Vocês são meu exemplo de luta, resiliência e  
amor. Obrigada por tudo até aqui.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, por toda proteção, misericórdia infinita e por ter me guiado ao longo de toda a minha jornada.

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA), em especial ao Departamento do curso de Administração, por ser minha casa por cinco anos, pelo ensino de qualidade e por todos os ensinamentos da profissão e da vida que me foi dado.

À Coordenação do Curso de Administração, em especial ao Wilame Costa, por todo suporte, ajuda e atenção durante a minha formação, muito obrigada.

Ao querido Professor Doutor Tadeu Gomes Teixeira, por todo o ensinamento, apoio e incentivo durante a minha graduação, sou eternamente grata a você por tudo que aprendi, o senhor é o meu exemplo de profissional, de pesquisador, de professor e de pessoa, muito obrigada.

À minha orientadora Rosângela Rosa pela orientação excepcional, por todo o cuidado, dedicação e apoio em toda a construção deste trabalho.

Aos meus amigos da “Panelinha” por todos os compartilhamentos e experiências vividas durante a graduação e fora dela, sou grata por ter encontrado vocês ao longo da caminhada, amo-os até o infinito.

Por último, mas não menos importante, agradeço a minha família e amigos, que me apoiaram em todos os momentos da minha vida e estiveram envolvidos direta ou indiretamente na construção deste trabalho. Especialmente, agradeço aos meus pais, por minha vida, por todo o suporte, cuidado, amor e por me mostrar, que apesar das dificuldades, é possível chegar a lugares inimagináveis e incríveis por meio da educação.

“A qualidade do seu trabalho tem tudo a ver  
com a qualidade da sua vida”

Orison Swett Marden

## RESUMO

O artigo trata da avaliação acerca das percepções dos servidores a respeito das práticas de QVT no contexto de trabalho no âmbito de uma instituição pública por meio do modelo de Ferreira (2011). Utilizou-se como instrumento avaliativo o Questionário de Albuquerque (2016) aplicado e respondido de forma on-line, com 70 respostas analisadas. O modelo descritivo teórico-metodológico serve como norte na condução do diagnóstico de QVT nas organizações, além de permitir identificar a percepção de práticas de QVT no contexto organizacional. A análise dos dados se deu a partir de estatística descritiva com o auxílio do software Excel. As maiores médias da pesquisa correspondem aos fatores que compõem “Condições de Trabalho”, “Relações Socioprofissionais” e “Uso da Informática”, indicando promoção de saúde e de bem-estar. A pesquisa identificou como menores média os fatores “Assistência do setor de saúde”, a “Sobrecarga de atividades” e o “Reconhecimento e Incentivo de Crescimento Pessoal”. Conclui-se que a instituição pesquisada situa-se de uma forma geral em uma zona de bem-estar e de percepção positiva na visão dos servidores. Na perspectiva organizacional, os resultados da pesquisa podem contribuir significativamente para a elaboração de políticas de gestão de pessoas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, aliando bem-estar, produtividade e resultados organizacionais.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Adoecimento nas Organizações. Organizações Saudáveis.

## ABSTRACT

The article deals with the evaluation of the servants' perceptions regarding QWL practices in the work context within the framework of a public institution through Ferreira's model (2011). The Albuquerque Questionnaire (2016) was applied and answered online, with 70 responses analyzed. The theoretical-methodological descriptive model serves as a guide in conducting the QWL diagnosis in organizations, in addition to allowing the identification of the perception of QWL practices in the organizational context. Data analysis was based on descriptive statistics with the help of Excel software. The highest averages in the survey correspond to the factors that make up "Working Conditions", "Socio-professional Relations" and "Use of Information Technology", indicating health and well-being promotion. health”, the “Overload of activities” and the “Recognition and Incentive of Personal Growth.” It is concluded that the researched institution is generally located in an area of well-being and positive perception in the view of the servers. From an organizational perspective, the research results can contribute significantly to the development of people management policies aimed at promoting quality of life at work, combining well-being, productivity and organizational results.

**Keywords:** Quality of life at work; Illness in Organizations. Healthy Organizations.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 - Modelo Descritivo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos ..... | 18 |
| Figura 2 - Cartografia psicométrica do IA_QVT .....  | 19 |

## LISTA DE TABELAS

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1 - Dados do Perfil Sociodemográfico e Profissiográfico .....      | 20 |
| Tabela 2 - Média dos itens Condições de Trabalho.....                     | 20 |
| Tabela 3 - Média dos itens Organização do Trabalho .....                  | 21 |
| Tabela 4 - Média dos itens Relações Socioprofissionais.....               | 21 |
| Tabela 5 - Média dos itens Reconhecimento e Crescimento Profissional..... | 21 |
| Tabela 6 - Média dos itens Uso da Informática.....                        | 22 |

## SUMÁRIO

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>2</b>   | <b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>   | <b>13</b> |
| <b>2.1</b> | <b>Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....</b>  | <b>13</b> |
| <b>2.2</b> | <b>Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública.....</b>   | <b>14</b> |
| <b>2.3</b> | <b>Adoecimento no Trabalho.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2.4</b> | <b>Organizações Saudáveis .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>2.5</b> | <b>Campo da Pesquisa.....</b>  | <b>17</b> |
| <b>2.6</b> | <b>Modelo Descritivo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida<br/>no Trabalho (QVT).....</b> | <b>17</b> |
| <b>3</b>   | <b>METODOLOGIA.....</b>  | <b>18</b> |
| <b>4</b>   | <b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>   | <b>19</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Perfil da Amostra.....</b>  | <b>19</b> |
| <b>4.2</b> | <b>Percepção do Fator Condições de Trabalho .....</b>  | <b>20</b> |
| <b>4.3</b> | <b>Percepção do Fator Organização do Trabalho .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>4.4</b> | <b>Percepção do Fator Relações Socioprofissionais .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>4.5</b> | <b>Percepção do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional .....</b>                                  | <b>21</b> |
| <b>4.6</b> | <b>Percepção do Fator Uso da Informática .....</b>   | <b>22</b> |
| <b>5</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>  | <b>23</b> |
|            | <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>24</b> |
|            | <b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO .....</b>   | <b>28</b> |

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no âmbito do TRE-MA

Vanessa Nascimento dos Santos<sup>1</sup>  
Rosângela Maria Guimaraes Rosa<sup>2</sup>

**Resumo:** O artigo trata da avaliação acerca das percepções dos servidores a respeito das práticas de QVT no contexto de trabalho no âmbito de uma instituição pública por meio do modelo de Ferreira (2011). Utilizou-se como instrumento avaliativo o Questionário de Albuquerque (2016) aplicado e respondido de forma on-line, com 70 respostas analisadas. O modelo descritivo teórico-metodológico serve como norte na condução do diagnóstico de QVT nas organizações, além de permitir identificar a percepção de práticas de QVT no contexto organizacional. A análise dos dados se deu a partir de estatística descritiva com o auxílio do software Excel. As maiores médias da pesquisa correspondem aos fatores que compõem “Condições de Trabalho”, “Relações Socioprofissionais” e “Uso da Informática”, indicando promoção de saúde e de bem-estar. A pesquisa identificou como menores média os fatores “Assistência do setor de saúde”, a “Sobrecarga de atividades” e o “Reconhecimento e Incentivo de Crescimento Pessoal”. Conclui-se que a instituição pesquisada situa-se de uma forma geral em uma zona de bem-estar e de percepção positiva na visão dos servidores. Na perspectiva organizacional, os resultados da pesquisa podem contribuir significativamente para a elaboração de políticas de gestão de pessoas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, aliando bem-estar, produtividade e resultados organizacionais.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Adoecimento nas Organizações; Organizações Saudáveis.

**Abstract:** The article deals with the evaluation of the servants' perceptions regarding QWL practices in the work context within the framework of a public institution through Ferreira's model (2011). The Albuquerque Questionnaire (2016) was applied and answered online, with 70 responses analyzed. The theoretical-methodological descriptive model serves as a guide in conducting the QWL diagnosis in organizations, in addition to allowing the identification of the perception of QWL practices in the organizational context. Data analysis was based on descriptive statistics with the help of Excel software. The highest averages in the survey correspond to the factors that make up "Working Conditions", "Socio-professional Relations" and "Use of Information Technology", indicating health and well-being promotion. health”, the “Overload of activities” and the “Recognition and Incentive of Personal Growth.” It is concluded that the researched institution is generally located in an area of well-being and positive perception in the view of the servers. From an organizational perspective, the research results can contribute significantly to the development of people management policies aimed at promoting quality of life at work, combining well-being, productivity and organizational results.

**Keywords:** Quality of life at work; Illness in Organizations; Healthy Organizations.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo sabe-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema discutido como um dos mais importantes dentro da Gestão de Recursos Humanos. A QVT tornou-se objeto de estudo acadêmico no início de 1950, e ainda hoje no atual cenário, as tendências e os desafios modernos fazem com o que o estudo da QVT permaneça ganhando espaço nas discussões acadêmicas e empresariais (LILY, *et al.*, 2015).

No ano de 2020 a empresa Sodexo realizou uma pesquisa para medir o índice geral de Qualidade de Vida no Trabalho do brasileiro, apresentando um resultado de 6,5 pontos. Ainda, de acordo com a pesquisa, 54% estão satisfeitos com o seu atual emprego, 37% possuem opinião neutra e 9% estão insatisfeitos (SODEXO, 2020).

Ainda conforme a pesquisa, o índice de 54% representa os executivos de altos cargos, como empresários, diretores e gestores. Ainda dentro desse percentual a satisfação com o trabalho também é maior entre pessoas que possuem pós-graduação. Já o índice de 37% é composto por pessoas que trabalham nas áreas financeira e administrativa, onde a jornada de trabalho é geralmente baseada na execução, controle e análise. A fatia de 9% é composta por

<sup>1</sup> Aluna do Curso de Administração/UFMA. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, na data de 13/12/2022 na cidade de São Luis/MA. Contato: vanessa.santos@discente.ufma.br;

<sup>2</sup> Professor(a) Orientador(a). Dr. em Saúde Pública. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Contato: rosangela.rosa@ufma.br

indivíduos que trabalham com atendimento ao público, área comercial, serviços de apoio administrativo e por pessoas com grau de ensino médio (SODEXO, 2020).

Os avanços tecnológicos trouxeram consigo muitos benefícios para as organizações, como uma melhor gestão nos processos internos e diferenciação de seus produtos e serviços perante o mercado. Essas inovações trouxeram maior competitividade entre as empresas e, com o propósito de alcançar maior produtividade, houve a necessidade de uma reestruturação nos processos produtivos. Essas mudanças acarretaram problemas na maioria de seus colaboradores, desde doenças psicológicas e psicossomáticas (depressão, estresse ocupacional, síndrome de burnout e ansiedade), até doenças ocupacionais (bursite, tendinite, dores nas costas etc.), advindas de longas jornadas de trabalho para cumprir excessos de atividades laborais (SATO, 1994).

Para tentar reverter todos esses problemas, a Qualidade de Vida no Trabalho vem sendo responsável por tornar a relação laboral duplamente benéfica, uma vez que o seu foco é voltado para o bem-estar do colaborador, trabalha sua motivação, e alinha o seu comprometimento com os objetivos institucionais, permitindo assim um ambiente de trabalho mais saudável, sucesso e competitividade às organizações (CAVALCANTE, *et al.*, 2018).

A partir disso, novas iniciativas voltaram a ser enfatizadas no local de trabalho, promovendo o bem-estar e a melhoria das condições laborais e a ampliação dos benefícios assistencialistas referentes à saúde e à segurança do trabalho (SILVA, 2010).

Os funcionários são os “motores” das organizações e, por meio de suas técnicas, habilidades, conhecimentos e trabalho, resulta o bem ou o serviço que as permite atingir os objetivos perante o mercado e a sociedade e, de igual modo, sobreviver (KLEIN, *et al.*, 2019).

Ao se tratar da QVT no setor público, a sociedade gradativamente tem cobrado um posicionamento das instituições, organizações e governos quanto a utilização dos recursos e melhores resultados, bem como pela transparência na utilização destes. O aumento das expectativas dos usuários por serviços mais ágeis e eficientes, a inserção de novas tecnologias e formas de produção, o aumento da demanda por prestação de serviços de qualidade, resultou em um quadro de insuficiência de servidores que trabalham, na maioria das vezes, sem tempo para qualificação (ANTLOGA, 2017).

Nesse sentido, visando entregar um melhor serviço aos cidadãos/usuários, a Administração Pública deve constantemente buscar uma melhoria contínua da Qualidade de Vida no Trabalho para os seus servidores. Para isso o ambiente laboral deve ser constantemente avaliado, levantando tantos os pontos positivos, quanto os negativos; para a melhoria das condições gerais, a promoção da segurança e da saúde, integração social e o contínuo desenvolvimento das capacidades humanas. De igual modo, a QVT no serviço público pode ser observada igualmente a partir de três importantes ângulos: o bem-estar dos servidores, o da satisfação dos usuários – os cidadãos - e o da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos (ALFENAS, 2013), visto que “a aplicação da QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna [...] no nível de tratamento oferecido ao servidor público, relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com seu bem-estar e o de sua família” (AMORIM, 2010, p. 38).

Dessa forma, é percebido que ao implementar políticas e práticas de QVT nos serviços públicos, os benefícios gerados podem ser observados na produtividade e qualidade dos serviços prestados. O campo de estudo da presente pesquisa foi o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão - TRE/MA e o fator determinante da escolha se relacionou por se tratar de uma instituição pública que já possui uma política implementada de QVT e também pela possibilidade de acesso às informações e dados, considerando o meu vínculo de estágio nesta instituição durante o ano de 2020 a 2022. Assim, perguntou-se: Qual a percepção das políticas e práticas de QVT no TRE-MA por parte dos servidores?

O interesse pelo presente tema surgiu de observações cotidianas no âmbito interno do TRE-MA, onde a autora desenvolveu estágio na área de administração. Por se tratar de um órgão que possui muitos servidores lotados na região de São Luís e nos fóruns eleitorais espalhadas pelo Estado, o presente estudo justifica-se pela relevância do tema e pelas possíveis contribuições que possam subsidiar o aprimoramento de políticas e práticas de QVT no ambiente organizacional do TRT MA, associado ao possível aumento de engajamento, motivação e produtividade dos servidores.

Tendo em vista essa percepção a respeito da QVT, sua importância, valor e como esta pode contribuir para a organização e para a sociedade, o presente artigo tem como objetivo geral analisar a percepção dos servidores acerca das práticas de QVT no TRE-MA. Como objetivos específicos procura-se apresentar os conceitos de QVT, uma vez que se identifica uma variedade de conceitos associados à QVT; identificar os fatores críticos e positivos no contexto de trabalho do TRE-MA e propor melhorias para os itens críticos identificados.

Esta pesquisa está estruturada em quatro seções: a primeira, que consiste nesta introdução, apresenta a relevância e possíveis aplicabilidades dos resultados da pesquisa no ambiente organizacional; a segunda aborda o referencial teórico que a fundamenta: Qualidade de Vida no Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública e O adoecimento no trabalho e as Organizações Saudáveis; a terceira está descrita a metodologia utilizada, e, finalmente, na quarta seção, têm-se a apresentação dos resultados e as considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo discutido desde os anos de 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica e na década seguinte ganhou força nas organizações, quando sindicatos, empresários, gestores e cientistas sociais perceberam que o rendimento, bem-estar e eficácia do trabalho dos funcionários era impactado diretamente pela aplicação da qualidade de vida no ambiente organizacional (MARQUES, 2014).

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p.1405).

Quanto ao conceito de QVT, Ferreira o define da seguinte forma:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2012, p. 172).

Para Moretti (2007), a qualidade de vida no trabalho é caracterizada por pessoas, trabalho e organizações, tendo como destaque a preocupação e o bem-estar do empregado atrelado com a eficácia organizacional, somando-se a com a participação dos funcionários nas decisões relativas ao trabalho (MORETTI, 2007).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, de acordo com Jimenez (2014), a QVT pode ser conceituado como uma ferramenta de gestão com foco nos funcionários, tendo como objetivo o fornecimento de um ambiente adequado ao perfil dos colaboradores e o estímulo do desempenho de suas atividades (JIMENEZ, 2014).

A gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é um mecanismo importante para as organizações, pois por meio destes programas se consegue atingir os melhores resultados. As pessoas possuem diferentes objetivos e motivações diversas, ao se tratar da construção de suas carreiras, o atendimento e a satisfação de suas necessidades, tendem a levar a um nível de produção maior e conseqüentemente elevando os objetivos pessoais e organizacionais (SILVA; LIMA, 2011).

A motivação e a satisfação das necessidades dos funcionários são fatores essenciais para a QVT, e não há como abordar o tema QVT sem fazer referências a esses dois pilares. De acordo com Moretti (2007), quando as pessoas não motivadas a fazer algo ou atingir uma meta, ainda assim, é possível convencê-las do contrário, entretanto, o comportamento não será permanente e a insatisfação se fará novamente presente, se estes indivíduos não estiverem dispostos a assumir tais atitudes e valores (MORETTI, 2007).

Para Nunes e Mascarenhas (2016), a QVT pode ser entendida da seguinte forma:

Uma edificação multidimensional, subjetiva, formada por composições positivas e negativas, ampliando a alma da análise dos procedimentos relacionados ao ponto de vista da ecologia humana e da averiguação das inter-relações entre as múltiplas facetas da conexão entre trabalho e saúde. (NUNES; MASCARENHAS, 2016, p. 228)

De acordo com Marinho (2017), a QVT está para além dos dilemas relacionados ao próprio indivíduo:

A qualidade de vida envolve não tão somente dilemas relacionados com o próprio indivíduo, mas, no contexto o qual está alocado, abrangendo fatores econômicos, sociais, físicos, políticos e culturais que vislumbram na realização do seu trabalho. (MARINHO, et al., 2017, p. 2)

Dessa forma, para que as organizações sejam norteadas com base nos princípios regidos pela QVT, é fundamental que os gestores desenvolvam um planejamento e implementem ações considerando o ambiente interno e externo e as particularidades dos grupos de trabalho, juntamente com práticas laborais que visem complementar as estratégias estabelecidas às necessidades dos trabalhadores.

## **2.2 Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública**

A Qualidade de Vida no Trabalho tem ganhado, ao longo dos anos, notoriedade nas organizações, já o setor público ainda se mostra carente de iniciativas na institucionalização desses programas (AMORIM, 2010).

Andrade *et al.* (2019), Ferreira (2015) e Pacheco; Ferreira (2020) enfatizam a necessidade das organizações públicas investirem em políticas e programas de QVT, com o intuito de facilitarem e conduzirem a reestruturação do contexto de trabalho, possibilitando a institucionalização de rotinas administrativas que atendam às necessidades dos seus servidores. Além disso, Klein *et al.* (2019) sinalizam para a necessidade de avaliação constante e adequada do programa implementado para identificar a efetividade da sua atuação como propulsor de ações corretivas, promovendo melhorias contínuas no ambiente laboral.

A aplicação da QVT na administração pública tem se mostrado capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família.

Na gestão pública verifica-se uma maior dificuldade em desenvolver seu processo de gestão e decisão, pois se encontra constantemente preso às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros (AMORIM, 2010).

É importante que as organizações atentem para o nível de satisfação dos seus colaboradores e implementem programas de QVT capazes de melhorar os indicadores nessa área, possibilitando que os servidores percebam o zelo da instituição com o ambiente de trabalho.

### **2.3 Adoecimento no Trabalho**

A despeito de todos os estudos já produzidos sobre a qualidade de vida dentro das organizações, da produção crescente de conhecimento nesta área, as pesquisas apontam que a maioria das pessoas sofrem de algum transtorno relacionado ao trabalho, ou até mesmo já adoeceram em função do seu posto de trabalho. Estima-se que, há várias décadas, existem subnotificações de acidentes de trabalho. Sendo esses acidentes típicos, de trajeto e doença ocupacional (conforme a Tipologia usada pelo Instituto de Seguridade Social). Esse tema é discutido nacionalmente tanto no campo da saúde como no de Segurança do Trabalho (FILGUEIRAS, 2017).

Dados da Organização Mundial da Saúde - OMS e da Organização Internacional do Trabalho - OIT, apontam que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e ansiedade, custando um total de U\$ 1 trilhão à economia global. O Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, mostrou que, de um bilhão de pessoas vivendo com transtorno mental em 2019, 15% dos adultos em idade ativa sofreram de algum transtorno mental. O trabalho amplifica questões sociais mais amplas que afetam negativamente a saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade. Dentre as recomendações da OMS para o enfrentamento dos riscos à saúde mental, está a de acomodar as necessidades dos trabalhadores com problemas de saúde mental e propor intervenções que apoiem o retorno do trabalhador ao seu trabalho, estas intervenções, conforme a OMS, devem estar voltadas para a proteção dos trabalhadores de saúde, humanitários e de emergência (OMS, 2022).

Vários são os motivos que levam um colaborador a adoecer no seu ambiente de trabalho. Desde um ambiente e uma estrutura inadequada, até demandas conflituosas entre trabalho e vida pessoal. Pesquisas apontam que o adoecimento no ambiente de trabalho é maior quando altas demandas se misturam com recursos limitados (falta de suporte dos superiores e colegas, falta de capacitação, desmotivação, etc.) (IFMG, 2021).

Outros dois fatores importantes no ambiente de trabalho são o bem-estar e o mal-estar do trabalhador. Para Bendassoli (2011, p. 67) “o mal-estar na civilização é, na verdade, um mal-estar do trabalho”. Já para Ferreira e Seidl (2009), o mal-estar no ambiente de trabalho se caracteriza pela ausência dos elementos do bem-estar. Um estudo realizado por Antaloga et al. (2014) com trabalhadores de uma organização pública federal, levantou as principais condicionantes do mal-estar naquele ambiente. De acordo com a pesquisa, os principais fatores do mal-estar no ambiente organizacional foram: gestão organizacional, condições físicas de trabalho, desigualdade de tratamento entre cargos e carreiras, injustiça e falta de autonomia. O Mal-estar no ambiente está ligado às emoções e humores negativos que surgem no decorrer da execução de tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de emoções/humores (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: irritado, deprimido, entediado, chateado, impaciente, preocupado, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, com raiva, com medo. A vivência duradoura dessa modalidade de emoções/humores pelos trabalhadores se constitui

em um fator de risco para saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de QVT (ALBUQUERQUE, 2018).

O bem-estar pode ser compreendido a partir de três fatores positivos vinculados ao trabalho: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008). Pinto *et al.* (2013, p 46) afirmam que “o bem-estar pressupõe algum tipo de recompensa no exercício da atividade profissional”. Para os autores, essa recompensa não é financeira e independe de ter retribuição financeira ou, ainda assim, o alcance dos objetivos atribuídos ao trabalho. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de emoções/humores isolados ou associados que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegre, disposto, contente, entusiasmado, feliz, empolgado, orgulhoso, tranquilo. A vivência duradoura dessa modalidade de emoções/humores pelos trabalhadores se constitui em um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de qualidade de vida no trabalho QVT (ALBUQUERQUE, 2018).

## 2.4 Organizações Saudáveis

O termo “organização saudável” é cada vez mais presente nos estudos acadêmicos e na literatura, este faz referência às organizações que por um lado tem seu foco na eficiência organizacional e por outro lado, preocupa-se com a motivação, o encorajamento e com o apoio aos seus profissionais (LEWIS, GAMBLES; RAPOPORT, 2007; LEWIS, 2008; LEWIS *et al.*, 2011). Numa perspectiva mais global, uma organização saudável deve ser eficaz naquilo faz e ao, ao mesmo tempo, garanta a satisfação das necessidades dos seus recursos humanos, visto que, o bem-estar da organização e o bem-estar dos indivíduos que a compõem estão relacionados (LEWIS *et al.*, 2011).

Ainda de acordo com Lewis *et al.*, (2011) uma “organização saudável” afigura-se como aquela que reconhece as necessidades dos trabalhadores e da organização são mutuamente dependentes e procuram aplicar a agenda dual de qualidade de vida dos trabalhadores, atreladas ao sucesso organizacional e à sustentabilidade. Com o decorrer de mais de cem anos, a psicologia da saúde ocupacional e as práticas em recursos humanos necessitam evoluir com a finalidade de acompanhar as mudanças ocorridas no mundo contemporâneo. Para Acosta *et al.*, (2015), o conceito de saúde também seguiu essa evolução, afastando-se das características biomédicas e biologizantes das doenças, e passou a se aproximar cada vez mais de conceitos voltados ao bem-estar, seja ele físico, emocional ou social.

Aquino e Fernandes (2013) conceituam a QVT como um campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral que engloba os aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal. Já Karch (2000) apud Limongi-França (2008) diz que programas de saúde e qualidade de vida estão sendo cada vez mais adotados pelas organizações como um todo, mobilizando profissionais da área de recursos humanos, para tornar o ambiente organizacional mais saudável e produtivo. De Lucca Neto (1999 apud Limongi-França 2008) pontua que os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências da atualidade que anuncia um compromisso com os avanços da ciência, da civilização e da cidadania.

Desta forma, as políticas de QVT dentro da organização devem ser planejadas de forma contínua e flexibilizada para atender a saúde do trabalhador, bem como melhorar o seu ambiente de trabalho, além disso, as organizações devem facilitar os devidos aprimoramentos e ajustes para os seus trabalhadores, condicionando a auferirem uma melhor produtividade, através de políticas que resultem em conforto, respeito, segurança e bem-estar, entre outros fatores positivos.

## 2.5 Campo da Pesquisa

O Tribunal Eleitoral do Maranhão é órgão da Justiça Eleitoral no referido Estado e conta com dois prédios em São Luís-MA, sendo um deles a sua sede, situada no bairro Areinha, onde ocorre a gestão de todo o órgão, e o outro, localizado no bairro Cohama, a sede do Fórum Eleitoral da cidade de São Luís-MA. Cabe destacar, ainda, que há fóruns eleitorais distribuídos por todo o Estado, totalizando 110 (cento e dez) Fóruns ou Zonas Eleitorais.

O TRE-MA possui como responsabilidades a organização do processo eleitoral, como: o alistamento eleitoral, a votação, a apuração dos votos, a diplomação dos eleitos e entre outras.

A composição da Corte do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão é formada por dois Desembargadores, sendo um o Presidente e o outro o Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral, um Juiz Federal, dois Juízes de Direito e dois Advogados, e com o número igual de membros substitutos. Ademais, possui um Procurador Regional Eleitoral, juntamente com o seu substituto.

Possui em seu quadro de servidores e de funcionários terceirizados, conforme relatório do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (2022), 190 analistas judiciários, 269 técnicos judiciários, 10 servidores cedidos, 229 servidores requisitados e 792 funcionários terceirizados, todos estes espalhados tanto na Sede do TRE-MA quanto nas Zonas Eleitorais dos interiores do Estado.

## 2.6 Modelo Descritivo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

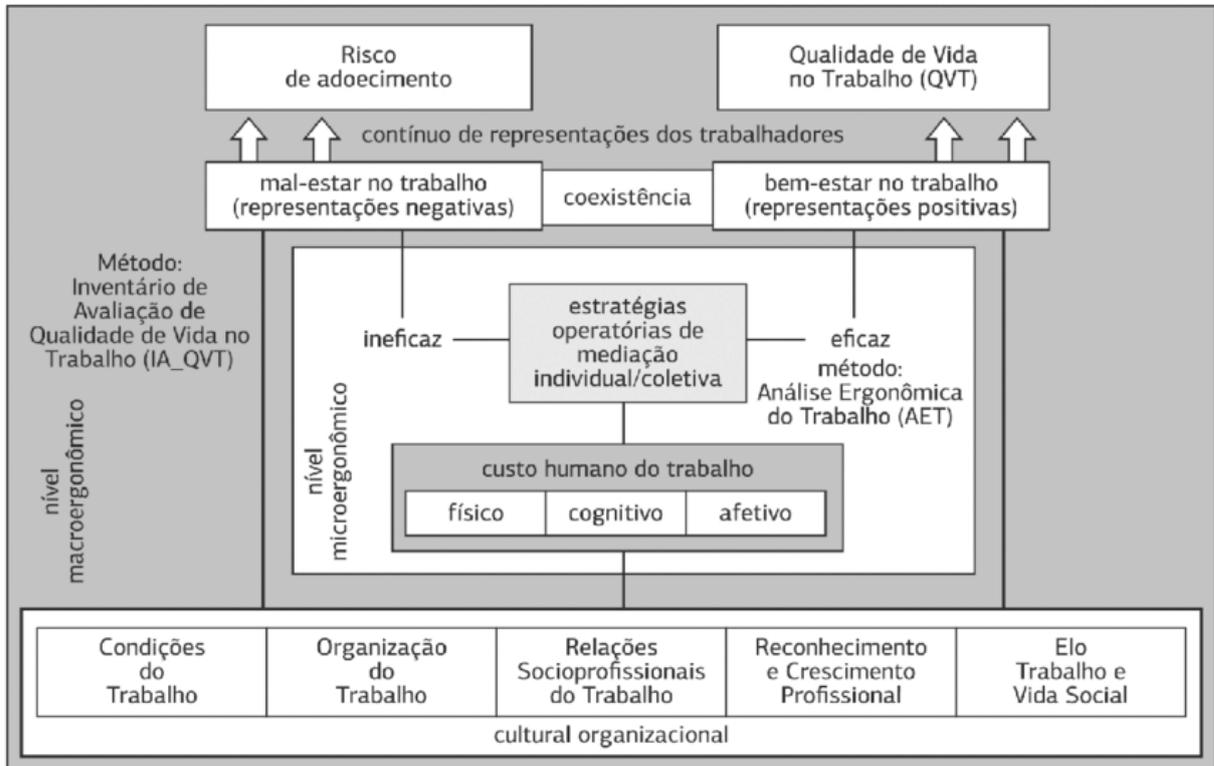
A análise da percepção de QVT no TRE-MA, baseou-se no Modelo Descritivo de Ferreira (2011), especificamente, em quatro dimensões ou fatores: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional, para avaliar a QVT no âmbito do Tribunal. Utilizou-se, ainda, nesta pesquisa, como complemento da avaliação, o fator “Uso da Informática” de Ferreira (2013). A escala “Contexto de Trabalho” no TRE-MA foi composta por 22 itens e avalia as percepções dos respondentes relativas à qualidade de vida no trabalho com base nas cinco dimensões, descritas a cima.

O Modelo Descritivo de Ferreira (2011), trata-se de uma abordagem em construção, desenvolvida com base em projetos financiados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq em duas versões consecutivas (períodos de 2005-2008 e 2008-2011) e em diversas pesquisas realizadas (CARNEIRO; FERREIRA, 2007; ALMEIDA, 2007; GUIMARÃES, 2007; ANTLOGA, 2009) no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO) da Universidade de Brasília (UnB). Nos últimos anos, diversas publicações (FERREIRA, 2006c; BRUSIQUESE, 2009; LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009) no âmbito do Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público, têm contribuído para consolidar essa abordagem e divulgá-la na comunidade científica e, principalmente, nas organizações públicas e privadas. O modelo descritivo teórico-metodológico que serve de “bússola” na condução de diagnóstico de QVT está apresentado na Figura 1.

O debate epistemológico sobre a modelagem teórica em ciências é vasto. A concepção adotada aqui se filia aos argumentos de Amalberti; Montmollin; Theureau (1991), salientando que os modelos em ergonomia têm quatro funções básicas: reduzir, descrever, explicar e simular. Nessa perspectiva, o modelo se caracteriza por um corpo de conhecimentos datados, portanto provisórios, que serve como motor de inferência para validação científica de dados obtidos e tem o papel heurístico para explicar o mecanismo e os fatores constitutivos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O modelo descritivo busca, portanto, explicitar os

níveis analíticos que o compõe, os fatores e as dimensões que o integram e os métodos correspondentes em cada nível (FERREIRA, 2011).

Figura 1 - Modelo Descritivo Teórico- Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos



Fonte: Ferreira (2011)

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa em questão tem como objetivo identificar as políticas e práticas de qualidade de vida no trabalho implementadas no âmbito do TRE-MA e os possíveis reflexos na otimização do desempenho de suas atividades.

Quanto à abordagem estabelecida, a pesquisa é de natureza quantitativa. Além de estabelecer uma abordagem quantitativa, também desenvolve uma abordagem descritiva, a qual, de acordo com Gil (1999), tem como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Quanto aos meios, destaca-se como estudo de caso, pois representa um estudo do TRE-MA.

A coleta de dados se deu por meio de questionário on-line, via google *forms*, com roteiro estruturado e com escala psicométrica de concordância do tipo *Likert* de 0 a 10, onde 0=Discordo Totalmente e 10=Concordo totalmente, e foi aplicado nos meses de outubro e novembro de 2022 na Secretaria do TRE-MA e nas respectivas Zonas Eleitorais.

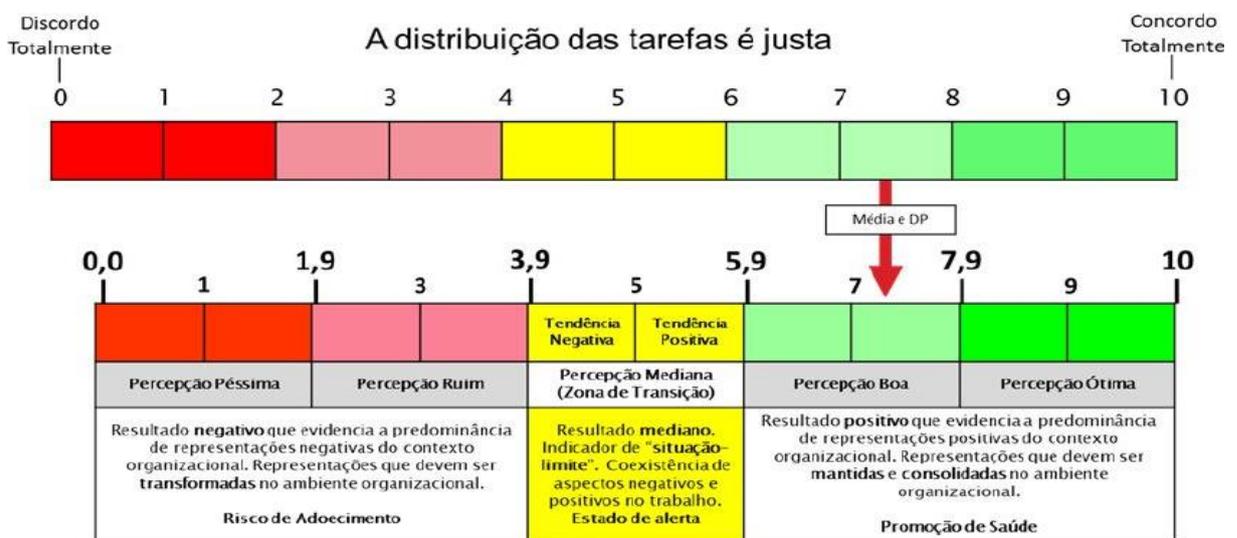
Para a construção da estrutura das perguntas, baseou-se no questionário utilizado por Albuquerque (2016). O questionário foi adaptado a fim de atender o objetivo da pesquisa, a divulgação da pesquisa se deu via e-mail institucional através da Coordenação de Educação e Saúde – CODES para a lista de e-mail geral dos servidores da Secretaria e das Zonas Eleitorais. O perfil dos respondentes foi composto por servidores (técnicos e analistas), estagiários e terceirizados do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão e obteve um total de 70 respostas válidas. Como elementos dificultadores na realização da pesquisa podemos citar o período de

realização que coincidiu com o período eleitoral, o que pode ter dificultado a participação de um maior número de respondentes ao questionário.

Para tratamento dos dados, utilizou-se o software Excel. O uso permitiu gerar as estatísticas descritivas como soma, média e desvio-padrão para descrever e analisar as variáveis da percepção de QVT dos respondentes.

Quanto à discussão dos dados dentro do “Contexto de Trabalho” do TRE-MA, utilizou-se a cartografia do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IA\_QVT. O IA\_QVT condiciona o diagnóstico e o mapeamento de QVT nas organizações conforme a percepção dos colaboradores. Além disso, a cartografia psicométrica do IA\_QVT permite: melhor interpretar os resultados obtidos, visando gerar subsídios para a formulação de políticas e de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); identificar: a média global de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na organização, atribuída pelos respondentes; a média dos cinco fatores constitutivos do instrumento, permitindo conhecer como os respondentes avaliam, por exemplo, as condições de trabalho na organização e a média dos itens que integram cada fator, permitindo saber, por exemplo, quais são os aspectos relativos à organização do trabalho que foram melhor, medianamente ou pior avaliados (FERREIRA, 2011). A Figura 2 mostra a cartografia psicométrica do IA\_QVT.

Figura 2 - Cartografia psicométrica do IA\_QVT



Fonte: apud Ferreira (2012) apud Albuquerque (2016)

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Perfil da Amostra

O estudo foi realizado com uma amostra de 70 respondentes entre técnicos, analistas, estagiários e terceirizados no TRE-MA. O perfil sociodemográfico e profissiográfico dos participantes (n válidos totais = 70) é demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados do Perfil Sociodemográfico e Profissiográfico

| Dados do Perfil Sociodemográfico |              |              |              |                 |               |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|---------------|
| Idade                            | 18 a 29 anos | 30 a 39 anos | 40 a 49 anos | 50 anos ou mais |               |
|                                  | 7,10%        | 37,10%       | 34,30%       | 21,40%          |               |
| Gênero                           | Masculino    |              |              | Feminino        |               |
|                                  | 60%          |              |              | 40%             |               |
| Estado Civil                     | Solteiro     | Casado       | Divorc/Sep   | Viúvo           | Outros        |
|                                  | 27,10%       | 60%          | 8,60%        | 0               | 4,30%         |
| Escolaridade                     | Médio        | Graduação    | Mestrado     | Doutorado       | Pós-Doutorado |
|                                  | 7,10%        | 87,10%       | 5,70%        | 0               | 0             |
| Dados do Perfil Profissiográfico |              |              |              |                 |               |
| Cargo                            | Técnico      | Analista     | Estagiário   | Terceirizado    |               |
|                                  | 47,80%       | 34,80%       | 5,80%        | 11,60%          |               |
| Tempo de Serviço (anos)          | Média        |              |              | DP              |               |
|                                  | 18,1         |              |              | 7,95            |               |
| Tempo na lotação (anos)          | Média        |              |              | DP              |               |
|                                  | 11           |              |              | 7,61            |               |
| Já exerceu função de confiança   | SIM          |              |              | NÃO             |               |
|                                  | 84,3%        |              |              | 15,7%           |               |

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

É possível verificar que a maioria dos respondentes pertence ao sexo masculino (60%), possui entre 30 a 39 anos de idade (37,10%), destacando-se quanto ao nível de escolaridade os respondentes com graduação (87,10%) e com nível médio (7,10%). A maioria dos respondentes é técnico 47,10% e analista 27,80%, seguidos de mestrado com 5,70%.

Quanto ao tempo de serviço no Tribunal, destacam-se a média de 18,1% (em anos). (34,80%) e Acima de 5 anos (21,30%). Considerando a variável tempo total no serviço público, a média de tempo na lotação atual é de 11% (em anos) e 84,3% dos respondentes já exerceram função de confiança.

## 4.2 Percepção do Fator Condições de Trabalho

O fator “Condições de Trabalho”, composto por 6 itens, apresentou média geral de 8,26 (percepção ótima) com desvio-padrão geral de 0,33, conforme percebido na Tabela 2. Ao observar os dados, é possível identificar que todos os itens se localizaram na escala de percepção positiva do contexto organizacional, com percepção ótima, o melhor item avaliado refere-se à jornada de trabalho (média 9,10; desvio-padrão de 1,23), já o item com menor média foi o referente ao setor de saúde (média 6,93; desvio-padrão 2,26).

Tabela 2 - Média dos itens Condições de Trabalho

| CONDIÇÕES DE TRABALHO  |       |      |
|--|-------|------|
| ITEM   | MÉDIA | DP   |
| O ambiente de trabalho é agradável                                     | 8,21  | 1,88 |
| Os móveis do meu local de trabalho permitem a execução do meu trabalho | 8,49  | 1,67 |
| As condições de trabalho são satisfatórias                             | 8,34  | 1,61 |
| A jornada de trabalho é compatível com minhas atividades               | 9,10  | 1,23 |
| O espaço físico é satisfatório   | 8,50  | 1,69 |
| O setor de saúde do meu trabalho presta a assistência necessária       | 6,93  | 2,26 |

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### 4.3 Percepção do Fator Organização do Trabalho

O fator “Organização do Trabalho”, composto por 4 itens, apresentou a segunda média mais baixa do “Contexto de Trabalho”, obtendo uma média geral crítica de 6,21, próximo da zona de transição e com tendência positiva, conforme observado na Tabela 3. O item que destaca como mais alarmante se refere à pausa para descanso no trabalho (média 5,09; desvio-padrão 3,44), ficando na zona de transição. Nesta zona, surgem temas sobre a pressão por resultados no trabalho e a falta de descanso no ambiente de trabalho. Os demais itens, estão alocados na zona de bem-estar, caracterizando uma percepção positiva.

Tabela 3 - Média dos itens Organização do Trabalho

| <b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>                               |       |      |
|--|-------|------|
| ITEM   | MÉDIA | DP   |
| Possuo tempo para executar meu trabalho com diligência       | 8,60  | 1,28 |
| Existe forte cobrança por resultados por parte do meu gestor | 6,73  | 2,64 |
| Não tenho pausa para descanso no trabalho                    | 4,44  | 3,60 |
| Tenho sobrecarga de atividade                                | 5,09  | 3,44 |

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### 4.4 Percepção do Fator Relações Socioprofissionais

Neste fator, composto por 4 itens, a percepção dos respondentes situou-se na zona de bem-estar, com média geral de 8,43 e desvio-padrão de 0,38. O resultado cujo destaque é o mais positivo se relaciona ao fácil acesso à chefia imediata (média 9,01; desvio-padrão de 1,79), enquanto a justa distribuição de tarefas se situa com percepção boa pelos respondentes, com média de 7,37 e desvio-padrão de 2,35 (Tabela 4).

Tabela 4 - Média dos itens Relações Socioprofissionais

| <b>RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS</b>                   |       |      |
|--|-------|------|
| ITEM   | MÉDIA | DP   |
| Possuo acesso imediato a minha chefia                | 9,01  | 1,79 |
| A convivência no local de trabalho é harmoniosa      | 8,59  | 1,75 |
| Há confiança e respeito entre os colegas de trabalho | 8,74  | 1,43 |
| A distribuição de tarefas é justa                    | 7,37  | 2,35 |

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

### 4.5 Percepção do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

O fator “Reconhecimento e Crescimento Pessoal”, composto por 4 itens, com dados representado na Tabela 5, apresentou uma média de 7,25 e desvio padrão de 0,40, colocando-o na escala psicométrica com boa percepção de tendência positiva. Na zona de transição e com percepção mediana, localiza-se os incentivos e oportunidades de crescimento profissional, com média de 6,39 e desvio-padrão de 3,17. Na zona considerada como contexto bom, evidencia-se a liberdade de ser criativo no ambiente de trabalho, tendo como média 7,99 e desvio-padrão de 2,21.

Tabela 5 - Média dos itens Reconhecimento e Crescimento Profissional

| <b>RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>   |       |      |
|--|-------|------|
| ITEM   | MÉDIA | DP   |
| Possuo liberdade para ser criativo no meu trabalho | 7,99  | 2,21 |
| Recebo incentivo e reconhecimento da minha chefia  | 7,56  | 2,47 |
| O resultado do meu trabalho é reconhecido          | 7,09  | 2,60 |

|   |      |      |
|---|------|------|
| No meu trabalho recebo incentivo e oportunidade de crescimento profissional | 6,39 | 3,17 |
|---|------|------|

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

#### 4.6 Percepção do Fator Uso da Informática

O fator “Uso da Informática”, constituído por 4 itens, possui a maior média geral 8,46 e desvio-padrão de 0,14. Esta média, na cartografia, indica uma zona de bem-estar dominante. Ao observar os resultados das médias dos itens da Tabela 6, é possível notar que todos eles se encontram na zona dominante com percepção ótima e predominância positiva no contexto organizacional.

Tabela 6 - Média dos itens Uso da Informática

| USO DA INFORMÁTICA   |       |      |
|--|-------|------|
| ITEM   | MÉDIA | DP   |
| Os equipamentos de informática (impressora, servidores, computadores) usados são adequados para o meu trabalho | 8,61  | 1,49 |
| O funcionamento da intranet no meu trabalho é eficiente  | 8,29  | 1,75 |
| Os sistemas usados no meu dia-a-dia são eficazes e estão sempre disponíveis para realizar o meu trabalho       | 8,39  | 1,45 |
| O suporte técnico do meu trabalho é eficiente  | 8,57  | 1,46 |

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

A pesquisa permitiu a identificação das percepções dos colaboradores no contexto de trabalho na organização, evidenciando predominantemente aspectos positivos. Apesar da média global de QVT no TRE-MA está localizada em uma zona de bem-estar e de percepção positiva, faz-se necessário atentar para os itens que se apresentaram com percepção mediana, sendo estes, apontados pelos respondentes, como os mais críticos dentre os fatores do contexto do trabalho: o setor de saúde, a sobrecarga de atividade e à falta de incentivo e de oportunidade de crescimento pessoal.

Dos 70 participantes, 35,7% informaram que já participaram de algum programa de qualidade de vida no trabalho, enquanto 64,3% informaram que não participaram. 94,3% concordam que deveria haver mais políticas voltadas para a qualidade de vida no trabalho e 5,7% discordam. Em relação aos problemas de saúde ocasionados pelo trabalho, 37,10% desenvolveram algum problema de saúde, enquanto 62,90% afirmaram não terem desenvolvido. Os problemas desenvolvidos apresentados pelos respondentes foram: burnout, tendinite, estresse, ansiedade, problemas psicológicos, estafa física e mental/ urticária, dores nas articulações das mãos, depressão, taquicardia, fadiga, exaustão, escoliose, problemas de coluna, lesões na coluna, cefaléia, lesão de efeito repetitivo – LER, travamento de coluna e enxaqueca. O Setor de Saúde da organização obteve uma média de 6,93%, diante dos problemas de saúde apresentados, faz-se necessário a criação de uma abordagem estratégica e preventiva do setor a fim de reduzir o aumento das doenças ocupacionais entre os servidores.

Considerando os resultados da pesquisa no contexto de trabalho do TRE-MA, a análise mostrou que a percepção geral dos colaboradores acerca das práticas de QVT no contexto de trabalho da organização é de bem-estar moderado com média de 7,22.

Observou-se que os elementos que compõem fatores “Organização do Trabalho” e “Reconhecimento e Crescimento Profissional” obtiveram as menores médias, estas, podem estar associadas ao grande volume de trabalho e à burocracia em determinados setores, o que impossibilita uma administração mais gerencial e mais flexível, por serem mais burocráticos, tendo seus ritos pré-estabelecidos a serem seguidos, a organização do trabalho, o reconhecimento e a oportunidade de crescimento acabam por ficarem mais inibidas, de um outro lado, há setores mais gerenciais com autonomia, descentralização, flexibilidade, alternância de cargos e de atividades o que possibilita oportunidades de reconhecimento e

crescimento. Os fatores que compõem as dimensões “Condições de Trabalho”, “Relações Socioprofissionais” e “Uso da Informática” obtiveram as maiores médias da pesquisa, tal resultado está ligado ao fato de serem itens que caracterizam uma gestão gerencialista e dinâmica, tendo como facilidade acesso à chefia, harmonia e confiança entre os colegas de trabalho, ademais, as condições de trabalho e jornada de trabalho são satisfatórias, associadas ao suporte eficiente do setor de informática, estas médias indicam promoção de saúde e representações de bem-estar no ambiente no contexto de trabalho e contribuem positivamente para as práticas de QVT na organização.

De acordo com o modelo teórico metodológico de referência, o investimento em práticas relacionadas à organização do trabalho tende a contribuir para a prevenção do mal-estar organizacional e de agravos à saúde, além disso, impulsionam a promoção de QVT.

Como sugestões de melhoria quanto ao Setor de Saúde, a organização pode mapear junto aos servidores deste setor, as oportunidades de aperfeiçoamento, fraquezas e melhorias, a fim de contar com um suporte assistencialista mais eficaz e efetivo, através de uma análise SWOT, visto que, no decorrer da pesquisa, foram citadas algumas doenças desencadeadas pelo trabalho. Quanto ao incentivo e oportunidade de crescimento profissional, o órgão pode investir em minicursos, capacitações e especializações voltadas para os servidores. Já quanto à sobrecarga de atividade, recomenda-se uma análise focal do Setor de Gestão de Pessoas para identificar os setores e servidores com excesso de trabalho e, ao mesmo tempo, trabalhar ações que visem a distribuição de atividades sem impactar na produtividade do órgão.

Outrossim, o estudo demonstra a necessidade de avaliações contínuas da percepção dos servidores acerca das práticas de QVT, os resultados permitirão traçar um panorama estratégico de acompanhamento e nortearam a elaboração de políticas de qualidade de vida no trabalho focadas no servidor e nas peculiaridades do órgão. Na perspectiva organizacional, os resultados da pesquisa permitirão a elaboração políticas para nortear a gestão de pessoas para promoção de qualidade de vida no trabalho, aliando bem-estar, produtividade e resultados organizacionais.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No decorrer deste trabalho, analisou-se a qualidade de vida no trabalho no contexto de trabalho no âmbito do TRE-MA. Inicialmente, foi traçado o panorama histórico da evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho, enfatizando-se os principais conceitos ao longo do tempo.

O estudo atingiu os seus objetivos específicos propostos. Apresentou conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho, identificou o grau de percepção dos servidores em relação às práticas de QVT no órgão, com isso foi possível identificar os pontos críticos que devem ser melhorados na organização, o que permitiu a possibilidade de elaboração de propostas de melhorias para estes pontos.

Ao Setor de Saúde, item do fator “Condições de Trabalho”, foi proposto mapear as oportunidades de aperfeiçoamento, fraquezas e melhorias, através de uma análise SWOT. Quanto à falta de incentivo e oportunidade de crescimento pessoal, item do fator “Reconhecimento e crescimento profissional”, foi proposto investir em minicursos, capacitações e especializações voltadas para os servidores. Já quanto à sobrecarga de atividade, item do fator “Organização do Trabalho” recomendou-se uma análise focal do Setor de Gestão de Pessoas para identificar os setores e servidores com excesso de trabalho e, ao mesmo tempo, trabalhar ações que visem a distribuição de atividades sem impactar na produtividade do órgão.

Desta forma, pode-se afirmar que a presente pesquisa atendeu de forma efetiva ao objetivo geral proposto que foi identificar percepção dos servidores acerca das políticas e práticas de QVT no TRE-MA por parte dos servidores no contexto de trabalho.

De modo geral, percebeu-se que apesar dos pontos críticos identificados, a percepção dos servidores quanto às práticas de QVT, pode ser considerada positiva e localizando-se numa zona de bem-estar no contexto organizacional. No entanto, a busca pela melhoria da qualidade de vida deve ser constante, por isso, recomenda-se a aplicação das propostas de melhoria sugeridas, bem como avaliações contínuas acerca das práticas de QVT.

Portanto, através desta pesquisa, novos estudos poderão ser realizados dentro da instituição para subsidiar as práticas e políticas de desenvolvimento de pessoas.

## REFERÊNCIAS

- ACOSTA, Hedy; CRUZ-ORTIZ, Valeria; SALANOVA, Marisa; LLORENS, Susana. Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO model. **Revista de Psicología Social**, [S. l.], v. 30, n. 2, p. 323-350, 2 abr. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>.
- ALBUQUERQUE, V. P. (2011). **Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora brasileira**. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. [http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10117/1/2011\\_VeruskaAlbuquerquePacheco.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10117/1/2011_VeruskaAlbuquerquePacheco.pdf).
- ALBUQUERQUE, Veruska Pacheco; FERREIRA, Mário César. **Mal-Estar e Bem-Estar no Trabalho: Representações de Trabalhadores da Empresa Pública Brasileira**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, 2020.
- ALFENAS, R. A. S. **Qualidade de vida no trabalho na administração pública: concepções de gestores e avaliação por subordinados**. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE. São João da Boa Vista, 2013.
- AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECADM**. v.9, n.1: maio, 2010. Disponível em: <http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/article/view/357/465>. Acesso em: 08 jun. 2022.
- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?**. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357>> Acesso: 30 out. 2022.
- ANTLOGA, Carla S. X. **Qualidade de vida no trabalho no serviço público brasileiro**. dez. 2017. Apresentação do Power Point. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3282/8/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Carla%20Sabrina%20Xavier%20Antloga%20.pdf>>. Acesso em: 08 mai. 2022.
- AQUINO, A. S., & Fernandes, A. C. P. (2013). **Qualidade de vida no trabalho**. *Journal Health Science*, 31(1), 53–58.

BENDASSOLLI, P. F. (2011). **Mal-estar no trabalho**: Do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, 10(1), 63-98. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482011000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000100004)>. Acesso em: 02 de mai. 2022.

CAVALCANTE, R. M. F., Pontes, K. V., Bandeira, A. A., & Rocha, A. L. (2018) **Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho**: uma revisão bibliográfica. Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia, 12(40), 21-31.

FERREIRA, M. C. (2012). **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.

FERREIRA, M. C., & SEIDL, J. (2009). **Mal-estar no trabalho**: Análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(2), 245-254. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000200013>.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília, Gráfica Movimento, 2017. 474 p. ; 23 cm.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo. Ed. Atlas, 2011. Artigo Qualidade de Vida no Trabalho Motivação. Disponível: <http://www.rh.com.br/>>. Acesso em: 28 de jun. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

JIMENEZ, S. P. B. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/53450/qualidade-de-vida-notrabalho#16>> Acesso em 18 ago. 2015.

KARCH, Robert. **Qualidade de Vida**. Manager on-line ([www.manager.com.br](http://www.manager.com.br)), entrevista ao jornalista Luiz Gonzaga. São Paulo. 2000.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.

KRACIK, Marina Souza; PANISSON, Cesar; WILLERDING, Inara A. V.; LAPOLLI, Édis Mafra; FRANZONI, Ana Maria B. **O papel da gestão de pessoas em organizações empreendedoras**. In: LAPOLLI, Édis Mafra; FRANZONI, Ana Maria B.; WILLERDING, Inara A. V.; KRACIK, Marina Souza; PANISSON, Cesar. **Gestão estratégica de pessoas em organizações empreendedoras**. Florianópolis: Pandion, 2018. 196 p.

LEMOS, Ricardo Brião. **A qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores da Universidade Federal do PAMPA**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração. RS, 2015.

LEWIS, S. (2008), Consolidated Report. Case Studies of Healthy Organisations, Middlesex, Middlesex University.

LEWIS, S., A. Doorne-Huiskes, D. Redai, e M. Barroso (2011), “**Healthy organizations**”, em **M. Bäck-Wicklund, T. van der Lippe, L. den Dulk. e A. Doorne-Huiskes (orgs.)** (2011), *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice and Policy*, Londres,

LEWIS, S., R. Gambles, e R. Rapoport (2007), “**The constraints of a ‘work-life balance’ approach: an international perspective**”, *International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), pp. 360-373.

LILIY, S., JULIA, K., ELENA, K., OKSANA, Y., & ANASTASIA, F. (2015). **The higher education impact on the quality of young people working life**. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 2412–2415. doi:10.1016/j.sbspro. 2015.04.589.

MARINHO, C. S. R. *et al.* **Quality of life assessment of the wandering emergency ser-vice care professionals**. *International Archives of Medicine*. v.9, n.369, p.01-07, 2017.

MARQUES, J. R. QVT - **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/rh-e-gestao-de-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/>>. Acesso em: 16 de ag. 2022.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho X Auto realização humana**. Criciúma: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2007. Disponível em: <<http://icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>> . Acesso em: 19 de out. 2022.

NUNES, E. A.; MASCARENHAS, C. H. M. **Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário**. *Revista Brasileira de Medicina no Trabalho*. v.14, n.3, p.227-36, 2016.

**O índice geral de qualidade de vida no trabalho do brasileiro é de 6,5 pontos**. Sodexo, 2020. Disponível em: <<https://indice.sodexobeneficios.com.br/index.htm>>. Acesso em: 18 de mai. 2022.

OLIVEIRA, D. P. R. **Estratégia empresarial: uma abordagem empreendedora**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1991. *et al*

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report – 51**. [S. l.]: OMS, 2020. Disponível em: [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-9.pdf?sfvrsn=1ba62e57\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-9.pdf?sfvrsn=1ba62e57_10). Acesso em: 04 jun. 2022.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar problemas de saúde mental no trabalho**. 2022. Disponível em:<<https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>>. Acesso em: 15 de out. 2022.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mário César. **Mal-Estar e Bem-Estar no Trabalho: Representações de Trabalhadores da Empresa Pública Brasileira**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* , v. 36, 2020.

PARANHOS, William. **Modelo Conceitual para o desenvolvimento de Organizações Saudáveis**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 245 p., 2021.

PASSOS, Leticia. **Pesquisa mostra que 86% dos brasileiros têm algum transtorno mental.** 2019. Disponível em:< <https://veja.abril.com.br/saude/pesquisa-indica-que-86-dos-brasileiros-tem-algum-transtorno-mental/>>. Acesso em: 20 de out. 2022.

PINTO, C. L. L., GOES, R. I. G., KATREIN, B.H., & BARREIRO, C. B. (2013). **Entre o bem e o mal-estar:** a intensificação do trabalho docente no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. *Revista Educação por Escrito*, 4(1), 44-58. <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/poescrito/article/view/11219>.

ROCHA, LUCAS. **Cerca de 15% dos trabalhadores no mundo possuem transtornos mentais, diz OMS.** 2022. Disponível em:<<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cerca-de-15-dos-trabalhadores-no-mundo-possuem-transtornos-mentais-diz-oms/>>. Acesso em: 14 de out. 2022.

SANTOS, Joana Vieira dos; GONÇALVES, Gabriela. **A determinação do empenhamento organizacional e do bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo.** *Psicologia: Organizações e Trabalho*, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 123-132, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.2.386>.

SATO, L. **Trabalho e Saúde Mental. Saúde Meio Ambiente e Condições de Trabalho.** Rio de Janeiro: FIOCRUZ, cap. 12, 1994.

SILVA, F.D.; SILVA, E.R.; BERGAMINI, G. B. **O clima organizacional como fator para o desempenho profissional.** *Ariquemes – RO. Rev Cient Fac Educ e Meio Ambiente*, 2018.

SILVA, M. C.; LIMA, T. B. **Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB.** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SILVA, T. T. R. (2010). **Considerações sobre os aspectos relacionados à promoção à saúde e bem estar no local de trabalho nos últimos 20 anos.** In Vilarta, R., Gutierrez, G. L., & Monteiro, M. I. (Orgs.) *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI*. Campinas: Ipes, 179-185.

SIQUEIRA, M.M.M., & PADOVAM, V.A.R. (2008). **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>.

THE WHOQOL GROUP. **The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization.** *SocCci Med*. 41, 1403-10, 1995.

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Modelo Descritivo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos.

Preencha o questionário abaixo, nele você irá avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho na sua organização. O questionário é totalmente sigiloso, pode responder tranquilamente. Basta selecionar o seu grau de concordância com as frases do questionário, escolha:

**0 - Se discordar totalmente;**

**10 - se concordar totalmente com a frase.**

### Perfil Demográfico

1. Qual o seu sexo?

- Masculino
- Feminino
- Outro

2. Idade?

- Menor de 18 anos
- De 18 a 29 anos
- De 30 a 39 anos
- De 40 a 49 anos
- De 50 ou mais

3. Estado Civil

- Solteiro
- Casado
- Divorciado
- Viúvo
- Outros

4. Escolaridade

- Ensino médio
- Graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

### Perfil Profissiográfico

5. Cargo

- Técnico
- Analista
- Estagiário
- Terceirizado

6. Lotação?

Resposta: \_\_\_\_\_

7. Tempo na lotação?

Resposta: \_\_\_\_\_





### USO DA INFORMÁTICA

Os equipamentos de informática (impressora, servidores, computadores usados são adequados para o meu trabalho

**Discordo**    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    **Concordo**  
**Totalmente**    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    **Totalmente**

O funcionamento da intranet no meu trabalho é eficiente

**Discordo**    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    **Concordo**  
**Totalmente**    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    **Totalmente**

Os sistemas usados no meu dia-a-dia são eficazes e estão sempre disponíveis para realizar o meu trabalho

**Discordo**    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    **Concordo**  
**Totalmente**    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    **Totalmente**

O suporte técnico do meu trabalho é eficiente

**Discordo**    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    **Concordo**  
**Totalmente**    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    ○    **Totalmente**

Cite aqui o que você apontaria como pontos fortes e fragilidades ou aspectos relacionados ao bem estar e ao mal estar no seu ambiente de trabalho.