

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA - UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMININSTRAÇÃO**

TAMITA SOARES FERNANDES DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA DE GOIÂNIA-GOIÁS**

**Goiânia
2024**

TAMITA SOARES FERNANDES DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA DE GOIÂNIA-GOIÁS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Patrícia Kinast De Camillis

Co-orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos do Carmo
Fernandes

**Goiânia – GO
PPGADM – UNIALFA
2024**

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

O48q

Oliveira, Tamita Soares Fernandes de.

Qualidade de vida no trabalho dos servidores da secretaria municipal de administração da prefeitura de Goiânia-Goiás/ Tamita Soares Fernandes de Oliveira. – 2024.

79 f.: il. 30cm.

Orientadora: Prof. Dra. Patrícia Kinast de Camillis.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2024.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. QVT. 3. Modelo de Walton. 4. Setor Público. I. Camillis, Patrícia Kinast. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 331.4:352.08(817.3)

TAMITA SOARES FERNANDES DE OLIVEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA DE GOIÂNIA-GOIÁS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Patrícia Kinast De Camillis

Co-orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos do Carmo
Fernandes

Goiânia, 27 de Fevereiro 2024

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Patrícia Kinast de Camillis - Orientador

Prof. Dr. Francisco Carlos Barbosa dos Santos - Leitor Interno

Prof. Dr. Alexandre Borba da Silveira - Leitor Externo

Dedicatória

Dedico este estudo ao meu amado e eterno Pai, “Portanto dele, por Ele e para Ele são todas as coisas. A Ele seja a glória perpetuamente! Amém.” Romanos 11:36.

Dedico a mim, por todos os dias acreditar, e apesar dos desafios, não desistir.

Dedico às minhas **Marias**, mulheres fortes da minha vida, Antônia, Alice, Dora, Rose, Graça, Paixão, obrigada por me amar, ensinar e inspirar, com sangue, suor, trabalho, lágrimas e riso.

Dedico aos meus amados filhos: Guilherme e Elisa, inexplicável amor e razão.

Se eu vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes. Isaac Newton

Agradecimento

Gratidão a Professora Doutora Patrícia Kinast De Camillis, mulher de grande espírito e saber.

Gratidão ao Professor Doutor Luiz Carlos do Carmo Fernandes, socorro presente na angústia.

Gratidão à querida Elaine Cristina dos Reis Medeiros, uma líder transformacional, e ser humano admirável.

Gratidão aos colegas servidores, da Secretaria Municipal de Administração que colaboraram com a pesquisa.

A vida é boa. Saber viver é a grande sabedoria. Cora Coralina.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

Martin Luther King

Resumo

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA DE GOIÂNIA-GOIÁS

- **Objetivo da pesquisa:** A pesquisa se propõe a diagnosticar qual a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores da Prefeitura Municipal de Goiânia.
- **Enquadramento teórico:** foi utilizado o modelo de Walton (1973), pois é um dos mais consagrados nessa temática, especialmente no setor público, pois propõe o equilíbrio entre trabalho e vida.
- **Metodologia:** Foram utilizadas técnicas quantitativas para delinear o estudo, por meio de questionário aplicado em uma amostra composta por 209 servidores. Foram realizados testes estatísticos, analisados através do software livre R.
- **Resultados:** Os dados revelam que os aspectos de maior satisfação se concentram em pontos que tornam o ambiente salubre para a trabalhador e lhe confere significado quanto aos valores pessoais e organizacionais.
- **Contribuições teóricas e práticas:** Assim, a pesquisa corroborou com o arcabouço acadêmico da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, ao identificar os principais fatores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; QVT; Setor Público; Modelo de Walton; Gestão de Pessoas.

Abstract

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE GOIÂNIA-GOIÁS

- **Objetivo de la investigación:** La investigación tiene como objetivo diagnosticar la percepción de la calidad de vida en el trabajo entre los empleados de la Municipalidad de Goiânia.
- **Marco teórico:** se utilizó el modelo Walton (1973), por ser uno de los más consolidados en este tema, especialmente en el sector público, ya que propone un equilibrio entre el trabajo y la vida.
- **Metodología:** Para plantear el estudio se utilizaron técnicas cuantitativas, a través de un cuestionario aplicado a una muestra compuesta por 209 empleados. Se realizaron pruebas estadísticas, analizadas mediante el software libre R.
- **Resultados:** Los datos revelan que los aspectos de mayor satisfacción se concentran en puntos que hacen que el ambiente sea saludable para el trabajador y le dan significado en términos de valores personales y organizacionales.
- **Contribuciones teóricas y prácticas:** Así, la investigación corroboró el marco académico de Calidad de Vida en el Trabajo – CVL, identificando los principales factores.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo; QWL; Sector público; modelo Walton; Gestión de personas.

QUALITY OF LIFE AT WORK OF SERVANTS OF THE MUNICIPAL ADMINISTRATION SECRETARIAT OF THE CITY HALL OF GOIÂNIA-GOIÁS

- **Objective of the research:** The research aims to diagnose the perception of quality of life at work among employees of the City Hall of Goiânia.

- **Theoretical framework:** the Walton model (1973) was used, as it is one of the most established on this topic, especially in the public sector, as it proposes a balance between work and life.
- **Methodology:** Quantitative techniques were used to outline the study, through a questionnaire applied to a sample consisting of 209 employees. Statistical tests were carried out, analyzed using the free software R.
- **Results:** The data reveal that the aspects of greatest satisfaction are concentrated in points that make the environment healthy for the worker and give it meaning in terms of personal and organizational values.
- **Theoretical and practical contributions:** Thus, the research corroborated the academic framework of Quality of Life at Work – QWL, by identifying the main factors.

Keywords: Quality of Life at Work; QWL; Public sector; Walton model; People management.

Lista de Figuras

Figura 1 -	Conceitos de qualidade de vida no trabalho -----	16
Figura 2 -	Faixa Etária Servidores da SEMAD -----	22

Lista de Quadros

Quadro 1 -	Dimensões e variáveis – Walton (1975) -----	17
Quadro 2 -	Vantagens do Modelo de Walton (1975) -----	18
Quadro 3 -	Modelos e abordagens adotados para estudar a QVT -----	21

Lista de tabelas

Tabela 1 -	Dimensões e variáveis – Walton (1975) -----	17
Tabela 2 -	Vantagens do Modelo de Walton (1975) -----	18
Tabela 3 -	Modelos e abordagens adotados para estudar a QVT -----	21

Lista de abreviaturas e siglas

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

PQVT – Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Sumário

1	INTRODUÇÃO -----	16
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA -----	19
1.2	OBJETIVOS DO ESTUDO -----	22
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA -----	23
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO -----	23
2.1.1	MODELO DE WALTON (1973) -----	24
2.1.1.1	QVT NO SERVIÇO PÚBLICO -----	26
3	MÉTODO -----	27
3.1	LOCAL E PARTICIPANTES DA PESQUISA-----	28
3.1.1	POPULAÇÃO, UNIVERSO E PARTICIPANTES DA PESQUISA -----	30
3.1.1.1	INSTRUMENTO PARA A COLETA DE DADOS -----	30
3.1.1.1.1	PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS -----	31
4	ANÁLISE ESTATÍSTICAS DOS DADOS-----	32
5	ANÁLISE E RESULTADOS -----	32
5.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA -----	32
5.1.1	Caracterização dos Respondentes -----	33
5.1.1.1.1	Análise das Escalas de Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton -----	39
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS -----	63
7	CONCLUSÃO-----	68
7.1	IMPLICAÇÕES ACADÊMICAS -----	68
7.2	IMPLICAÇÕES GERENCIAIS -----	69
7.3	PROPOSIÇÃO PARA ESTUDOS FUTUROS-----	69
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----	70
	APÊNDICE A -----	73

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser expressa no ambiente organizacional de diversas formas: pela infraestrutura, clima organizacional, oportunidades para o desenvolvimento de competências e habilidades, remuneração justa, relacionamento interpessoal, diversidade, todos na medida de importância valorada pela organização e determinado por sua cultura organizacional e objetivos estratégicos (GOMES, 2017).

Picolli e Casagrande (2017) destacam que “os primeiros estudos sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho, surgiu em 1950, por meio de pesquisas desenvolvida por Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistok Institute* em Londres”.

Na década de 1970, Louis David cria na Califórnia, Estados Unidos, o *Center for Quality of Working Life*, onde desenvolveu estudos sobre qualidade de vida no trabalho, influenciando pesquisadores e definindo a QVT inicialmente como uma preocupação com o bem-estar geral e a saúde do trabalhador no desempenho de suas tarefas. (BARROS, 2012; GONDIM *et al.*, 2018).

Em 1973 através do trabalho de pesquisa do Dr. Richard E. Walton, intitulado “*Quality of Working Life: What Is It?*” publicado pela revista *Sloan Management Review – MIT*, o conceito de QVT ganha amplitude, através do incremento de fatores que detalham aspectos relevantes para o desenvolvimento prático da QVT no ambiente organizacional.

O reconhecimento dado pela Academia, ao conceito de QVT indica a necessidade de um estudo contínuo desse movimento, uma vez que tanto as organizações quanto as pessoas, estão em constante mudança. Soma-se o incremento da tecnologia e das inovações, propulsores do desenvolvimento das organizações e das formas de trabalho, a exemplo o trabalho remoto impulsionado pela pandemia da COVID-19 em 2020.

Neste contexto, Ferreira *et al.* (2009), destacam que a o desafio da área de gestão de pessoas está justamente em estruturar práticas organizacionais flexíveis às mudanças, capazes de melhor se adaptar às demandas da atualidade.

Assim, tanto as organizações públicas e as privadas, que lidam com o gerenciamento dos recursos materiais, humanos e do ambiente comum de trabalho, devem atentar-se aos fatores que influenciam o ambiente de trabalho, bem como o seu desenvolvimento. Embora seja evidente que ambas diferem quanto à sua natureza e objetivos, o estudo da QVT no setor público, segundo Klein, Pereira e Lemos (2019), é ainda incipiente, afetado pelo fato de que os principais estudos e métodos foram desenvolvidos para o setor privado.

Segundo Carneiro (2018), tem-se mostrado elevado os níveis de atenção com a saúde, bem-estar, direitos, justiça social, trabalho decente e dignidade humana no ambiente de trabalho, assim, diagnosticar a QVT no setor público pode impulsionar os gestores a melhor planejar e definir estratégias eficazes na manutenção e melhoria do ambiente de trabalho. Essa prática pode afetar diretamente o serviço prestado ao cliente cidadão, que devido aos avanços educacionais e tecnológicos se tornam cada dia mais conscientes e críticos quanto à qualidade do serviço prestado pelas organizações públicas e seus agentes (Amâncio; Mendes; Martins, 2021).

A leitura do arcabouço acadêmico revela que o estudo de Walton (1973), segundo Ferreira *et al.* (2009), “um dos mais citados na literatura, propõe o equilíbrio entre trabalho e vida, destacando o papel social da organização e a importância de conjugar produtividade com os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVTs”.

A proposta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, é talvez um dos grandes atrativos do setor público para a retenção de talentos humanos. Desde o processo de redemocratização do Brasil que trouxe consigo a institucionalização do concurso público (Maia, 2021), entra em evidência a estabilidade que afiança um planejamento confortável da vida, e torna-se ponto de destaque para àqueles que buscam a área pública. No entanto, faz se necessário detectar se a satisfação inicial se mantém com o passar do tempo e se o ambiente traduz a QVT que motivou a busca inicial.

Neste sentido, o estudo de Walton (1973) congrega oito fatores: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; O trabalho e o espaço total de vida; e Relevância social do trabalho na vida. Essas perspectivas conferem a possibilidade de propiciar uma visão diagnóstica mais completa do cenário da QVT no setor público, principalmente por abordar a ótica da relevância social da organização.

Analisar a QVT no âmbito do serviço público demanda um olhar atento às especificidades das organizações fundamentadas sob a égide do Estado burocrático, que segundo Klein, Pereira e Lemos (2019, p. 7) “cria papéis sociais, normas, controle, disciplina, poder, hierarquias, objetivando um crescimento e desenvolvimento do Estado”.

Nesta estrutura rígida, onde as volumosas demandas por políticas públicas em diversas áreas, tais como: saúde, educação, meio ambiente, assistência social, desenvolvimento econômico, segurança e cultura, consomem a maior parte da gestão pública, desenvolver esse olhar para o cliente interno (servidores), pode muitas vezes tomar um lugar secundário. Lírio, Gallon e Costa (2020 p. 203) afirmam que “a melhoria das condições de vida, do bem-estar e

da saúde do ser humano tem influência direta ou indireta na produtividade dos empregados e nos resultados obtidos pelas organizações.”, assim, observa-se que a QVT para as organizações públicas é de fundamental importância pelo intrínseco elemento, ser humano.

Acerca da importância da pesquisa de QVT nas organizações públicas, Siqueira e Mendes (2009), asseveram que existe uma quantidade indeterminada de fatores que elevam o número de indivíduos desmotivados ou parcialmente motivados na administração pública.

Compreender os fatores mais preponderantes que atuam no ambiente de trabalho, mais especificamente sobre as pessoas envolvidas para o alcance da missão, das metas e dos resultados, gera um ganho de produtividade e qualidade do serviço prestado (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Considerando ainda que atualmente o nível de instrução dos cidadãos, o acesso à tecnologia, ouvidoria, agências de regulação, e a relatórios de Transparência, sobre a execução dos serviços públicos tornam o ambiente de trabalho ainda mais exposto às cobranças por parte da sociedade, assim, é primordial detectar os níveis de satisfação, a fim de melhor determinar as políticas para a melhoria da QVT no serviço público.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Acerca da lacuna de pesquisa, foi realizada uma busca na plataforma Capes Periódicos utilizando os termos: QVT OR “Qualidade de Vida no Trabalho”, de apenas artigos científicos dos últimos cinco anos, revisados por pares com acesso aberto. Foram encontrados 128 resultados, após a exclusão dos artigos duplicados e que não estavam relacionados à QVT na administração pública, restaram apenas 16 artigos com conceito Qualis Capes B2 ou superior.

Foram identificadas diversas sugestões de estudos futuros, que demonstram a relevância do tema e a importância de aprofundamentos. As lagunas de pesquisa demonstraram principalmente a necessidade de focar a percepção dos servidores públicos de diversas classes e esferas de governo (Municipal, Estadual e Federal).

Asensi, Chaves e Pessoa (2022), apontam a necessidade da renovação de pesquisas na área de QVT, uma vez que as mudanças das condições de trabalho podem afetar a vida dos servidores. Amâncio, Mendes e Martins (2021), ressaltam o estudo de outras categorias do funcionalismo público, visto que, a maioria dos estudos foca em categorias específicas, voltadas para as áreas de saúde e educação. Além da ampliação da amostra, visando assegurar resultados mais fidedignos ao se computar um maior número de servidores, conforme acrescenta Lopes et al. (2018).

Di Palma e Villardi (2019), sugerem pesquisas relacionadas ao dia a dia dos colaboradores nos diversos contextos que envolvem o serviço público tais como: político, social, organizacional, e econômico, aferindo as percepções pessoais que envolvem a experiência dos servidores. Gomes et al. (2018) sugerem o aprofundamento de pesquisas que visem analisar as práticas de QVT existentes nas organizações públicas bem como seu impacto para o colaborador e a organização.

Entringer (2020) realizou uma valiosa revisão bibliométrica no período de 2014 a 2018, que revelou a importância da QVT, notadamente pela capacidade de aferir as variáveis que afetam o nível de QVT dos trabalhadores e constatou que as principais abordagens nos estudos pesquisados se concentram na Satisfação no Trabalho, com 31% das pesquisas.

Um estudo inovador foi protagonizado por Coura et al. (2020), que buscou evidenciar as principais temáticas em Gestão de Pessoas através de uma abordagem bibliométrica, um recorte de 2003 a 2017, realizado para avaliar o panorama de estudos na área de Gestão de Pessoas, o qual constatou a QVT entre as principais áreas, com 15% de representatividade.

Nesse diapasão, Batista et al. (2021) realizou revisão bibliométrica da QVT no setor público no intervalo de 1995 a 2020 e ressalta que Walton (1973) além de ser o modelo mais utilizado nesse segmento, também possui uma forte influência nas pesquisas brasileiras.

Batista et al. (2021) destaca que as produções científicas voltadas para QVT cresceram significativamente nas últimas décadas, iniciadas em meados de 1950, consolidando a temática no meio acadêmico e organizacional.

Os resultados da pesquisa de Amâncio, Mendes e Martins (2021) indicam que 38% correlacionam a QVT a outros indicadores e 62% se concentram exclusivamente na análise de QVT. Reiterando as lacunas de pesquisa anteriormente apresentadas o estudo de Amâncio, Mendes e Martins (2021) direciona para várias abordagens específicas, em especial para “Realizar estudos geograficamente mais abrangentes”; “Explorar as diversas categorias do funcionalismo público”; e “Ampliar a amostragem das pesquisas”. Dessa forma, entende-se ser pertinente explorar essa lacuna de pesquisa com foco exclusivo na QVT, conforme Entringer (2020) e Amâncio, Mendes e Martins (2021).

O modelo de Walton é o mais utilizado em estudos realizados com servidores da administração pública brasileira, conforme estudo de Amâncio, Mendes e Martins (2021), que fez análise da QVT em organizações públicas por meio de uma revisão integrativa da Literatura, onde 57% dos estudos no serviço público adotou-se o modelo Walton.

Embora Amâncio, Mendes e Martins (2021) apontem uma possível incompatibilidade na utilização do modelo de Walton para a Administração Pública, todavia, estudos posteriores como o de Alfenas e Ruiz (2015) demonstram que o modelo citado é o mais adequado nessa esfera dada às suas particularidades na gestão de pessoas.

O modelo de Walton tem sido largamente utilizado, como no estudo de Asensi, Chaves e Pessoa (2022), Sousa et al. (2020), e Silva et al. (2018) por apresentar uma visão abrangente das nuances do setor e das necessidades humanas. E ainda, por ser o que mais se adequa ao caráter institucional da Administração Pública.

Esta pesquisa através do modelo Walton, diagnosticou qual a percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores administrativos municipais da Secretaria Municipal de Administração – SEMAD da Prefeitura Municipal de Goiânia.

A SEMAD conforme Regimento Interno (*Decreto 131, 12/01/2021*) é responsável pela elaboração da Política de Recursos Humanos, bem como pela coordenação, orientação e supervisão das normas, instruções, manuais e regulamentos referentes à política de recursos humanos, bem como disposições técnicas e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho, nos termos da Lei nº 9159/2012.

Neste sentido, o estudo da percepção da QVT na Pasta que compreende uma parcela dos servidores os quais a literatura aponta como recorte a pesquisar, e que ainda tem como responsabilidade pensar e aplicar a política de recursos humanos na complexa estrutura municipal, que hoje conta com 48.807 (quarenta e oito mil oitocentos e sete) servidores (Portal da Transparência, 2023), pode contribuir com o entendimento da QVT no setor público municipal e com a laguna acadêmica.

1.2 OBJETIVOS DO ESTUDO

Objetivo Geral:

Analisar os aspectos determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores da Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura de Goiânia

Objetivos Específicos:

1. Identificar quais os parâmetros mais relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton (1973).
2. Descrever a percepção dos servidores da Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura de Goiânia com relação às ações de promoção de QVT na SEMAD.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, possui uma grande pluralidade de conceitos propostos nas últimas décadas (Paula et al, 2022). As mudanças tecnológicas nos diversos setores econômicos impõem desafios para a gestão de pessoas, uma vez que o ambiente laboral permanece em constante transformação, conforme salienta Di Palma & Villardi (2019).

Klein et al. (2019) endossa esse entendimento, uma vez que não é possível estabelecer um único conceito capaz de abranger todas as nuances da QVT. Para Benevides e Estender (2018) a origem na década de 1950 foi uma forma de otimizar o bem-estar dos empregados, após pressões de diversos setores, como sindicatos, governamentais e psicólogos e sociólogos.

Klein et al. (2019) realizou uma revisão da literatura com as principais definições sobre o tema, conforme Figura 1 abaixo.

Figura 1 – Conceitos de qualidade de vida no trabalho

CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		
Autor	Construção e entendimento da QVT	Ênfase
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Guest (1979)	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como autorrealização e autoengrandecimento.
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

Fonte: Klein et al. (2019)

A tabela acima demonstra a ênfase de cada autor. No caso da obra de Walton (1973) a ênfase é a humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa. Entretanto, os demais autores possuem um viés privado. Portanto, a ênfase de Walton (1973) mostra-se mais adequada com a natureza do serviço público, mas precisamente dos servidores públicos, que são estatutários (Amâncio et al., 2021).

Especialmente nas últimas quatro décadas a literatura revela um crescente interesse pela QVT, notadamente pelos bons resultados produzidos na solução de problemas corporativos (KLEIN et al., 2019). Esse resultado pode ser explicado pela elevação da satisfação e sensação de bem-estar dos empregados quando são implementadas ações e políticas de preservação do trabalhador.

2.1.1. Modelo de Walton (1973)

O modelo de Walton (1973) possui fatores abrangentes da qualidade de vida no trabalho e extrapola os limites das instituições, ao levar em consideração os anseios e expectativas pessoais. O Quadro 01 abaixo retrata as dimensões e variáveis do modelo proposto por Walton.

Quadro 1 – Dimensões e variáveis – Walton (1975)

DIMENSÕES	VARIÁVEIS
1. Compensação justa e adequada	• Remuneração adequada • Equidade interna • Equidade externa
2. Condições de trabalho	• Ambiente físico • Jornada de trabalho • Respeito ao limite de idade
3. Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades do trabalhador	• Autonomia • Significado da tarefa • Variedade de habilidades • Feedback do trabalho
4. Oportunidades de crescimento	• Crescimento pessoal • Possibilidade de carreira • Estabilidade no emprego
5. Integração social na organização	• Isonomia • Habilidade social • Valores comunitários⁶.
6. Constitucionalismo	• Direitos trabalhistas • Liberdade de expressão • Privacidade • Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total de vida	• Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social	• Imagem da empresa • Responsabilidade social da empresa • Responsabilidade social do serviço • Responsabilidade social do empregado

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996, p.48).

Observamos no quadro acima que as dimensões descritas por Walton, vislumbram o estudo da QVT por uma ótica que tende a revelar aspectos peculiares e tão característicos de uma classe fundamentada sob a égide dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência.

Para Sousa et al (2020) “as dimensões de satisfação no trabalho compreendem um foco, uma fonte ou origem de experiências prazerosas”, ainda que a experiência coletiva possa ser refletiva de modo individual, é possível através do estudo da QVT que as organizações estruturam melhor suas ações mesmo havendo tão pouca liberdade de ação frente à estrutura organizacional, como no caso das organizações públicas.

Quanto à utilização do modelo Walton, conforme pesquisa condensada no quadro 2 abaixo, vários autores atuais justificam a utilidade do modelo de Walton no estudo QVT nas organizações, vejamos:

Quadro 2 – Vantagens do Modelo de Walton (1975)

Autor	Ano	Justificativa
Asensi, Chaves & Pessoa	2022	Por ser o mais abrangente em termos de aspectos passíveis de serem investigados
Alves, Correia e Silva	2019	Considerado como um clássico na literatura sobre que QVT, dada à amplitude das categorias adotadas, o grande número de pesquisas que o utilizam como referencial teórico e por servir de base para outros modelos de QVT (BONIFÁCIO; FREITAS; MATOS, 2007).
Correio, Correio e Barros	2019	Um dos modelos amplamente utilizados é o modelo de Walton, que tem como enfoque a priorização dos fatores que interferem de forma significativa no trabalho desempenhado pelo cooperador em seu ambiente de trabalho (PEREIRA; ROCKENBACH, 2014).
Klein et al.	2017	Walton (1975) e Westley (1979) são mais abrangentes porque compreendem a análise de uma amplitude maior de variáveis. Outros modelos se caracterizam pelo foco em variáveis específicas quanto às suas abordagens, como nos modelos de Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), que se direcionam ao estudo do cargo. Outros, às dimensões básicas da tarefa, como no modelo de Hackman e Oldham (1975).

Fonte: Elaborado pela autora

Conclui-se dos apontamentos que justificam a utilização do modelo de Walton, que termos como abrangência, amplitude, variáveis específicas e priorização de fatores significativos, são comuns aos estudos listados. O modelo revela-se um clássico, que comporta

fatores relevantes e essenciais para diagnosticar um setor cujo conhecimento da QVT ainda é insipiente.

2.1.1.1. QVT no Serviço Público

Amorim (2010) assevera que a Administração Pública é composta por prerrogativas e restrições, oriundas do princípio constitucional da legalidade, assim, os gestores possuem desafios na gestão de pessoas, uma vez que são regidos por um plano de carreira.

Na esfera pública a implementação de QVT é eivada de obstáculos extras, quando comparados com a iniciativa privada, pois as competências e atribuições são definidas em lei, deixando pouco ou nenhum grau de discricionariedade nos atos praticados. Correio et al. (2019) destaca que a Administração Pública se dedicou por muitas décadas a atividades operacionais e deixou de fomentar programas de QVT para otimizar a satisfação e dedicação dos servidores.

Di Palma & Villardi (2019) disciplina que só é possível desenvolver ações de promoção da QVT nas instituições públicas através da correta aferição das percepções dos servidores. Arelado a isso, as autoras defendem que essas ações visam cumprir um imperativo de saúde, que por sua vez reduzem os índices de acidentes no trabalho.

Ainda na década de 70, o conceito de QVT foi sendo endossado por outras relevantes pesquisas, desenvolvidas por estudiosos como: Hackman e Oldham (1975) e Westley (1979). Depreende-se que estes estudos, visam em suma, aferir e comprovar que de fato, existe uma correlação direta entre a satisfação com o ambiente de trabalho, suas variáveis, e os resultados organizacionais obtidos.

Nos conceitos de QVT mais atuais, percebemos que a humanização das formas de gestão do trabalho persiste, acrescida, de novos elementos que justificam a relevância do estudo da QVT nas organizações.

Marques et al. (2020, p.41) assim a definem:

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma busca pela satisfação e pelo bem-estar físico, social, psicológico e profissional dos trabalhadores, por meio de ações de melhorias desenvolvidas nas organizações. É uma estratégia para reorganizar o ambiente de trabalho, objetivando minimizar os efeitos adversos das atividades profissionais sobre os indivíduos que as exercem.

Observamos que as novas conceituações de QVT aprimoram os oito fatores postulados inicialmente por Walton (1973), mantendo a essência e, incrementando novos termos, tais como: inovação e tecnologia, bastante presentes nas organizações atuais.

Portanto, consta-se que o estudo da QVT, expressa a busca por um ambiente de trabalho mais humano, que se reflete em uma melhor interação entre os recursos humanos e materiais. Ao gestor, a QVT possibilita uma melhor análise destes atributos, amplos e complexos, bem como, mensurar os impactos no resultado das organizações.

Embora mais amplamente difundida no âmbito das organizações de iniciativa privada, Amâncio, Mendes e Martins (2021) afirmam que a questão da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT vem ganhando força junto às organizações públicas, embora ainda seja incipiente.

3 MÉTODO

A pesquisa pode ser classificada no que tange sua finalidade, como aplicada, uma vez que visa levantar os desafios existentes na população (amostra) pesquisada e por fim apresentar proposta de melhoria (GIL, 2017) a casos tangíveis (VERGARA, 2016).

Quanto aos fins, o presente estudo tem um caráter exploratório e descritivo. Vergara (2016) leciona que a investigação exploratória é voltada para temas incipientes, ao tempo que a pesquisa descritiva se dedica a caracterizar um fenômeno ou população, bem como correlacionar variáveis e defini-las.

Para Gil (2017), a pesquisa exploratória consiste em proporcionar maior conhecimento do tema pesquisado e ainda torná-lo mais evidente, além de construir novas hipóteses. Essa abordagem se amolda à pesquisa proposta por apresentar um modelo versátil que permite a utilização de múltiplos instrumentos de coleta.

Por seu turno a pesquisa descritiva se propõe a correlacionar as variáveis pesquisa- das, bem como levantar a opinião e perfil da população (amostra), abrangendo características do grupo tais como: idade, sexo, escolaridade (GIL, 2017).

Quanto aos delineamentos de pesquisa, esse estudo será do tipo survey (levantamento de campo) com aplicação de questionário estruturado, o método apresenta baixo custo de aplicação e celeridade na obtenção dos dados e informações da população e sua opinião (GIL, 2017).

Segundo Gil, (2017) o levantamento é o mais adequado para investigações no campo das ciências sociais, visto que, os dados são obtidos mediante resposta direta da população

(amostra) selecionada, e por critérios estatísticos suas respostas amplificadas para o universo pesquisado.

Foram utilizadas técnicas quantitativas para delinear o estudo. Creswell (2010), ressalta que esse tipo de projeto é adequado para relacionar variáveis, em que são aplicados cálculos estatísticos para analisar os dados e teorias objetivas.

A abordagem quantitativa tem sido largamente utilizada para temas semelhantes, conforme estudo de Amâncio et al. (2021). Em sua pesquisa, 85% utilizavam métodos quantitativos, sendo 35% deles misto, visando ampliar a abordagem.

O modelo de Walton é o mais utilizado em estudos realizados com servidores da administração pública brasileira, conforme recentíssimo estudo de Amâncio et al. (2021), que faz análise da QVT em organizações públicas por meio de uma revisão integrativa da Literatura, conforme Quadro 03 abaixo.

Quadro 3 – Modelos e abordagens adotados para estudar a QVT

MODELOS DE QVT	Nº ARTIGOS	AUTORES	ABORDAGEM
Walton	8	Garcia (2010); Moreira et al. (2010); Maia et al. (2012); Santana et al. (2012); Silva e Trein (2012); Fernandes (2017); Correio et al. (2019); Teixeira et al. (2019)	Mista; Quantitativa; Quantitativa; Mista; Mista; Qualitativa; Qualitativa; Quantitativa
Walton + Hackman e Oldhan	1	Paiva e Avelar (2011)	Mista
Walton + Hackman e Oldhan + Westley + Nadler e Lawler + Levi + Fernandes + Rossi + Limongi-França	1	Amorim (2010)	Mista
Ferreira	2	Klein et al. (2017); Klein et al. (2019)	Quantitativa; Quantitativa
Limongi-França	2	Andrade et al. (2018); Andrade et al. (2019)	Quantitativa; Quantitativa

Fonte: Adaptado de Amâncio et al. (2021)

3.1. LOCAL E PARTICIPANTES DA PESQUISA

Goiânia, capital do estado de Goiás, listada em 10º lugar no ranking do IBGE 2022 dos maiores municípios do Brasil, contando hoje com uma população de 1.437.237 habitantes, número que representa um crescimento de 10,4% em comparação ao Censo 2010.

Todo este crescimento impacta diretamente a administração pública municipal e sua estrutura administrativa, que trabalha para assegurar a melhor aplicação das políticas públicas.

A execução das políticas públicas definida pela Complementar nº 335, de 01 de Janeiro de 2021, fica a cargo dos 35.645 agentes públicos (estatutários, celetistas, comissionados e

outros), alocados em uma estrutura administrativa direta e indireta sob o modelo de gestão por resultados.

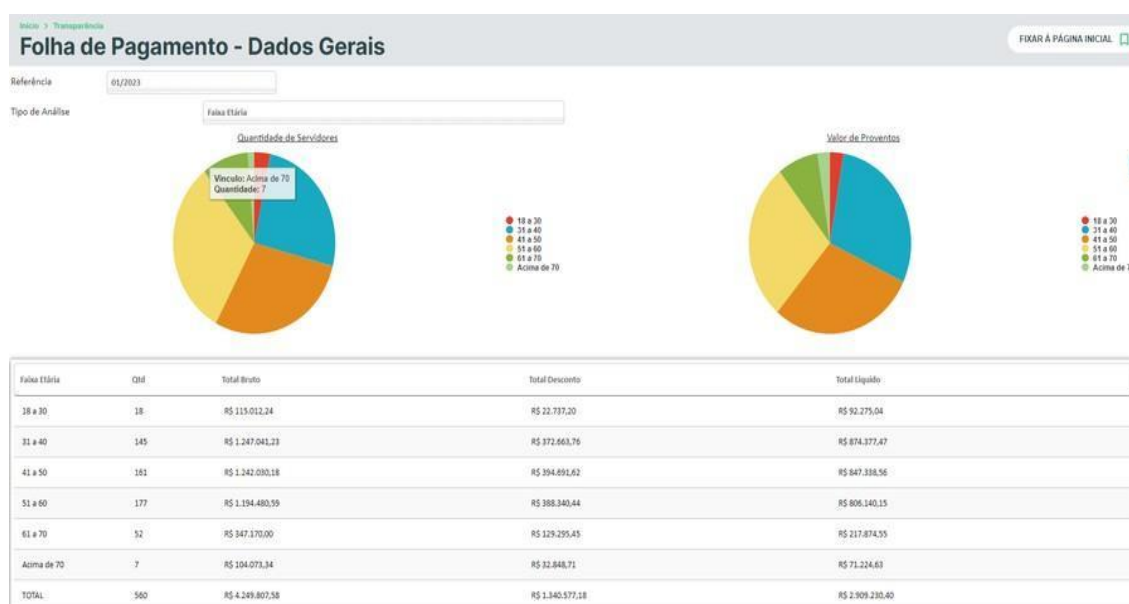
As áreas de atuação da Prefeitura Municipal de Goiânia foram definidas em 03 grandes grupos, a saber:

1. **Estratégico** - contando com: - 07 Secretarias; - 02 Gabinetes; - 01 Escritório; - 01 Controladoria; - 01 Procuradoria; - 01 Instituto; - 01 Agência e o PROCON Municipal.
2. **Empreendedorismo** - contando com: - 05 Secretarias e 01 Agência
3. **Bem-estar** - contado com: - 07 Secretarias; - 02 Agências e 01 Instituto.

A Secretaria Municipal de Administração – SEMAD, local da aplicação da pesquisa, é um órgão da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Goiânia, cuja competência e dimensão de atuação são definidas pela Lei Complementar Nº 335/2021. Sua atuação ocorre de forma integrada aos demais órgãos da Administração (direta e indireta), visando à consecução dos objetivos e metas governamentais.

A SEMAD possui a maioria dos servidores na faixa etária entre 51 e 60 anos, conforme a distribuição etária (Figura 2 abaixo). Além disso, 58% possuem entre 11 e 20 anos de serviço na Prefeitura.

Figura 2 – Faixa Etária Servidores da SEMAD



Fonte: Goiânia/GO (2023)

3.1.1 População, Universo e Participantes da Pesquisa

A população compreende os servidores públicos da Secretaria Municipal de Administração – SEMAD da Prefeitura Municipal de Goiânia. No mês de abril de 2023 a SEMAD, conforme consulta formal por meio do e-SIC, informa um total de 456 servidores, destes 197 pertencem ao grupo de escolaridade ao nível fundamental, 167 ao grupo de nível médio, e 97 ao grupo de nível superior, excluindo os celetistas, comissionados, pensionistas, e outros vínculos.

Considerando a delimitação da população pesquisada, depreende-se que o cálculo de amostra finita é o que mais se adequa ao estudo em comento, utilizando a fórmula abaixo, pretende-se obter uma margem de erro de 5% (cinco por cento) e nível de confiança de 95% (noventa e cinco por cento).

$$n = \frac{N \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot z_{\alpha/2}^2}{\hat{p} \cdot \hat{q} \cdot z_{\alpha/2}^2 + (N - 1) \cdot e^2}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra

Z = Nível de confiança

P = Quantidade de acerto esperado

Q = Quantidade de erro esperado

N = População total

e = Margem de erro

Assim, após lançamento dos dados em planilha de cálculo estatístico, obteve-se a amostra finita por cotas no total de 209 (duzentas e nove).

3.1.1.1 Instrumento para a coleta de dados

Para análise da percepção dos servidores, será adotado o questionário baseado no modelo de Walton (1973). O questionário possui 11 questões sobre informações pessoais dos servidores e 35 questões atinentes à QVT considerando às oito dimensões propostas pelo modelo, com a utilização de uma escala de Likert.

3.1.1.1.1 Procedimentos de Coleta dos Dados

A coleta de dados foi realizada em junho de 2023, através da aplicação presencial de questionário eletrônico utilizando o google forms por meio de tablet fornecido pelo pesquisador aos participantes. O formulário do Google é atualmente a ferramenta gratuita mais versátil, segura e eficiente para coleta de dados digitais.

A pesquisa contará também com o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para garantir o atendimento a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, bem como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), e o anonimato.

4 ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS

Para análise dos dados foi utilizada medidas-resumo ou estatísticas descritivas usadas para resumir um conjunto de observações, a fim de comunicar a maior quantidade de informações da forma mais simples possível (Mishra 2019). Para variáveis categóricas nominais e ordinais, foram utilizadas, Frequência e Frequência Relativa, Hipótese Nula e Hipótese Alternativa. Foram utilizados também os testes estatísticos paramétricos e não paramétricos, analisados através do software livre R.

5 ANÁLISE E RESULTADOS

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Foi realizada uma caracterização da amostra composta por 209 funcionários públicos, explorando variáveis demográficas e profissionais, como gênero, idade, vinculação diretorial, nível de escolaridade, tempo de serviço, regime de trabalho, renda mensal e ocupação de cargos em comissão na SEMAD. Para tanto, foram utilizadas a frequência e a frequência relativa de cada categoria de resposta. Isso foi feito para as respostas de cada item da escala de qualidade de vida no trabalho. Medidas de centralidade e dispersão como mínimo, máximo, média, desvio padrão e quartis foram calculadas para cada subescala da QVT, a saber, condições, oportunidade, salário, capacidades, constitucionalismo, espaço ocupado, relevância e integração.

A seguir, foi aplicado o teste de Kruskal-Wallis para comparar os escores médios de cada domínio. As comparações múltiplas de Dunn com correção de Bonferroni foram realizadas para identificar diferenças significativas entre os domínios.

A avaliação do conhecimento sobre a SEMAD entre os respondentes também fez parte dos métodos estatísticos, com respostas categorizadas em três níveis: conheço parcialmente, desconheço totalmente e conheço totalmente. Além disso, foram examinadas as participações dos respondentes em atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho na SEMAD, com ênfase na frequência dessas participações, intervalo de confiança para a frequência e teste Z de igualdade de proporções par-a-par, para verificar quais atividades tiveram frequência estatisticamente superior às demais.

A associação entre a participação nas atividades da SEMAD e os escores de qualidade de vida no trabalho foi investigada usando testes estatísticos, como teste-t e teste Mann-Whitney, dependendo da natureza das variáveis envolvidas e da suposição de normalidade, necessária para realização do teste-t. A homogeneidade de variâncias foi testada através do teste de Levene. Quando essa suposição não foi acatada, foi realizada a correção de Welch. A análise

comparativa incluiu atividades como a Academia do Servidor, terapias alternativas no Espaço Bem-estar e Ginástica Laboral.

Por fim, foram realizadas análises estatísticas para identificar quais parâmetros sociodemográficos poderiam estar relacionados à qualidade de vida no trabalho. Isso incluiu testes ANOVA de uma via para diretorias e carreiras, bem como correlações de Spearman para idade, escolaridade, tempo na instituição e renda mensal em relação aos escores na escala QVT e testes-t para comparação de escores entre os sexos, regime de trabalho e entre pessoas que possuem e não possuem cargos em comissão na SEMAD ou função gratificada.

5.1.1 Caracterização dos Respondentes

Na caracterização da nossa amostra composta por 209 funcionários públicos do nosso local de estudo, observamos uma diversidade notável em várias variáveis demográficas e profissionais. A análise da amostra revelou que uma divisão desigual entre os sexos, com a maioria (67%) sendo do sexo feminino, enquanto os homens representavam 33% do total.

Com relação à idade, observamos uma distribuição heterogênea, com funcionários distribuídos nas seguintes faixas etárias: 0,5% tinham entre 18 e 25 anos, 11% entre 26 e 35 anos, 43,5% entre 36 e 45 anos, 31,6% entre 46 e 55 anos e 13,4% tinham 56 anos ou mais. Além disso, a amostra foi composta por pessoas de diversas diretorias, com a maioria pertencendo à Diretoria de Administração e Finanças (26,8%), seguida pela Diretoria de Folha de Pagamento (23,9%), Diretoria de Gestão de Pessoas e Escola de Governo Darci Accorsi (15,3%), Diretoria de Saúde e Segurança do Servidor (12,4%), Diretoria de Compras e Licitações (10,5%), Diretoria de Suprimentos e Logística (7,2%) e Advocacia Setorial da SEMAD / Assessoria de Gabinete (3,8%).

Os funcionários atuam em três grupos principais: Nível Superior (42,6%), Nível Médio (40,2%) e Nível Fundamental (17,2%). Notamos uma diversidade de níveis educacionais, com 2,9% possuindo Ensino Fundamental, 23,9% Ensino Médio, 1,4% Ensino Técnico, 37,3% com Especialização, 31,1% com Graduação, 1,4% com Mestrado e 1,9% com Pós-doutorado.

A maioria dos funcionários (61,7%) acumulava entre 11 e 20 anos de serviço, seguidos por 25,4% com 0 a 10 anos, 8,6% com 21 a 30 anos e 4,3% com 31 anos ou mais de experiência na instituição. Além disso, a maioria dos funcionários (63,6%) trabalhava em regime de 40 horas semanais, enquanto 36,4% tinham uma carga horária de 30 horas semanais.

As remunerações variaram significativamente, com 38,8% dos funcionários ganhando entre 1.900,01 e 3.900,00, 44,5% entre 3.900,01 e 6.900,00, 7,7% entre 6.901,01 e 9.900,00, 3,8% entre 9.900,01 e 12.900,00, 2,9% entre 12.900,01 e 15.900,00, e 2,4% com renda mensal

superior a 15.900,01. Por fim, a maioria dos funcionários (67%) indicou que não exercia função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD, enquanto 33% afirmaram ocupar cargos desse tipo.

Podemos ver esses resultados no quadro 4 a seguir:

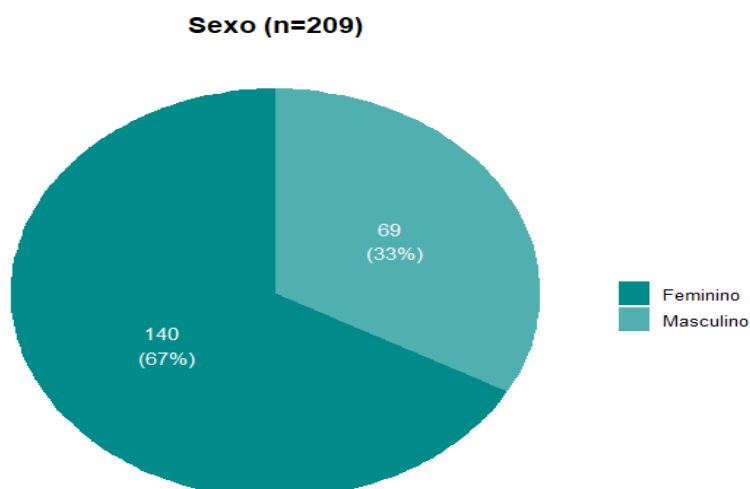
Quadro 4 – Caracterização dos Respondentes

Variável	Estatística
<i>Sexo (n=209)</i>	
Feminino	140 (66.99%)
Masculino	69 (33.01%)
<i>Idade (n=209)</i>	
18 a 25 anos	1 (0.48%)
26 a 35 anos	23 (11%)
36 a 45 anos	91 (43.54%)
46 a 55 anos	66 (31.58%)
56 anos ou mais	28 (13.4%)
<i>A qual Diretoria está vinculado? (n=209)</i>	
Diretoria de Administração e Finanças	56 (26.79%)
Diretoria de Folha de Pagamento	50 (23.92%)
Diretoria de Gestão de Pessoas e Escola de Governo Darci Accorsi	32 (15.31%)
Diretoria de Saúde e Segurança do Servidor	26 (12.44%)
Diretoria de Compras e Licitações	22 (10.53%)
Diretoria de Suprimentos e Logística	15 (7.18%)
Advocacia Setorial da SEMAD / Assessoria de Gabinete	8 (3.83%)
<i>A qual carreira pertence? (n=209)</i>	
Nível Superior	89 (42.58%)
Nível Médio	84 (40.19%)
Nível Fundamental	36 (17.22%)
<i>Qual a sua escolaridade? (n=209)</i>	
Ensino Fundamental	6 (2.87%)
Ensino Médio	50 (23.92%)
Ensino Técnico	3 (1.44%)
Especialização	78 (37.32%)
Graduação	65 (31.1%)
Mestrado	3 (1.44%)
Pós-doutorado	4 (1.91%)
<i>Há quanto tempo trabalha na Instituição? (n=209)</i>	

0 a 10 anos	53 (25.36%)
11 a 20 anos	129 (61.72%)
21 a 30 anos	18 (8.61%)
31 anos ou mais	9 (4.31%)
<i>Qual seu regime de Trabalho? (n=209)</i>	
40 horas	133 (63.64%)
30 horas	76 (36.36%)
<i>Qual sua renda mensal (remuneração)? (n=209)</i>	
De 1.900,01 a 3.900,00	81 (38.76%)
De 3.900,01 a 6.900,00	93 (44.5%)
De 6.901,01 a 9.900,00	16 (7.66%)
De 9.900,01 a 12.900,00	8 (3.83%)
De 12.900,01 a 15.900,00	6 (2.87%)
Acima de 15.900,01	5 (2.39%)
<i>Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD? (n=209)</i>	
Não	140 (66.99%)
Sim	69 (33.01%)

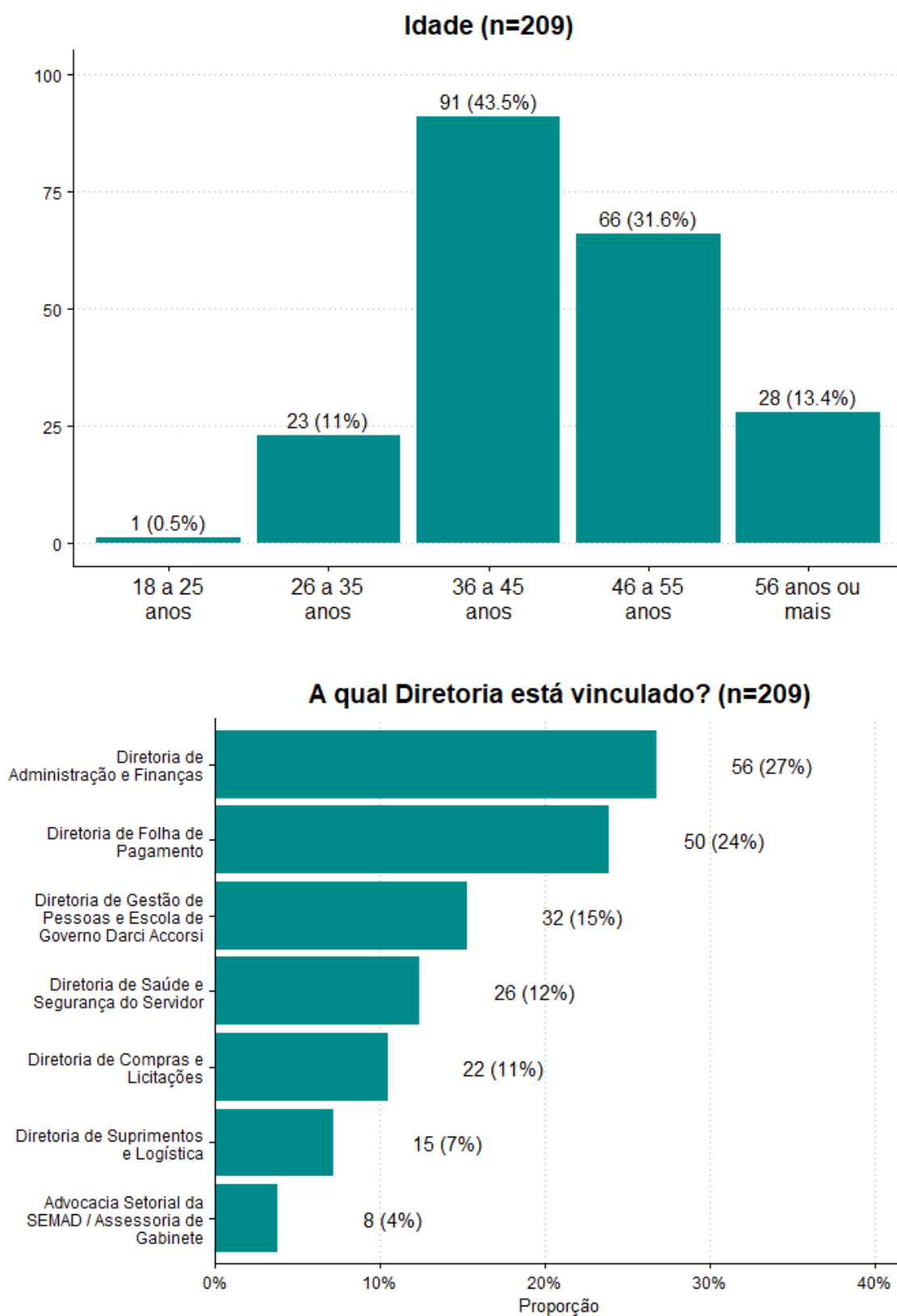
Fonte: Elaborado pela autora

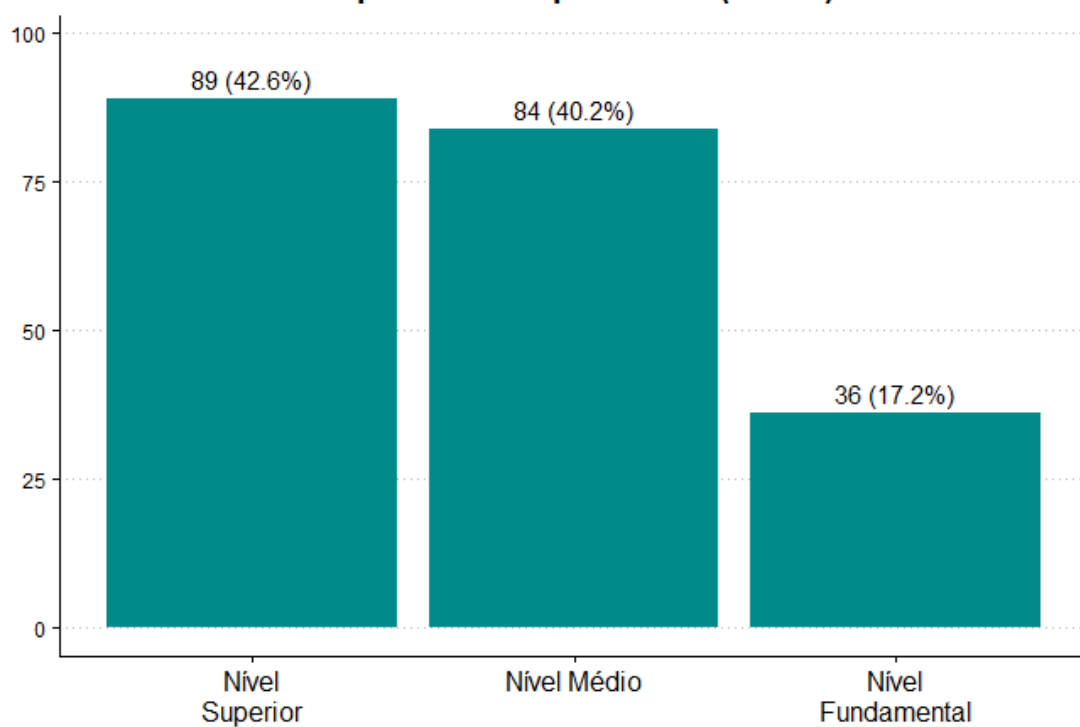
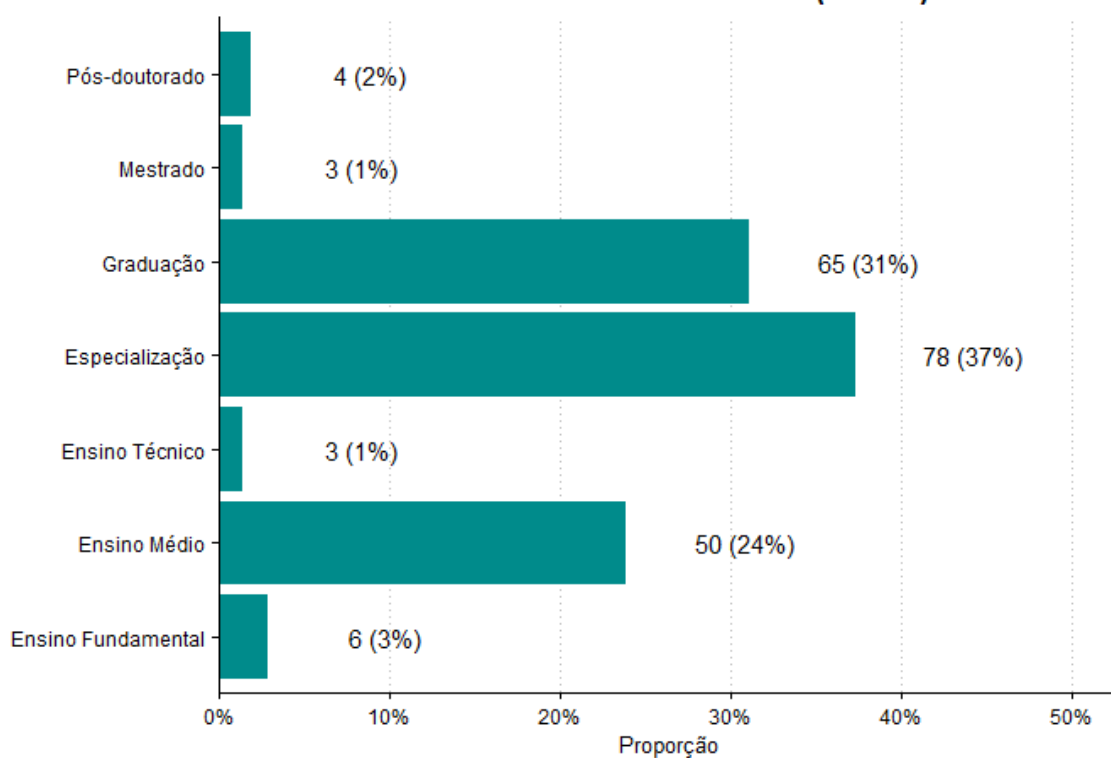
Figura 3 – Dados sociodemográficos - sexo

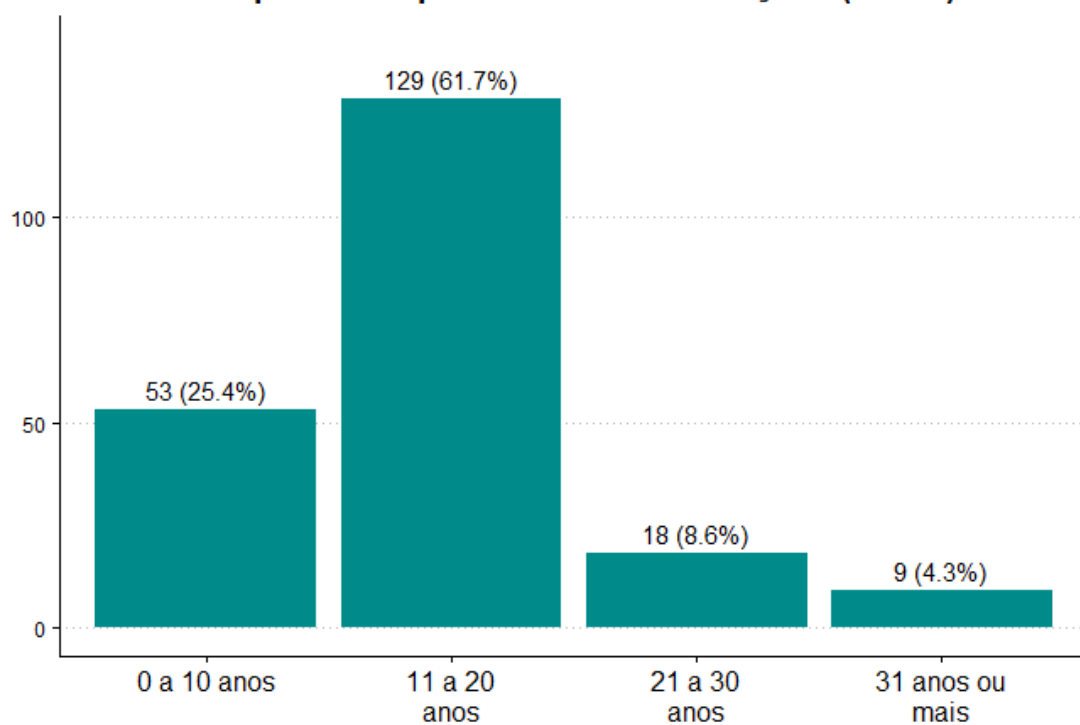
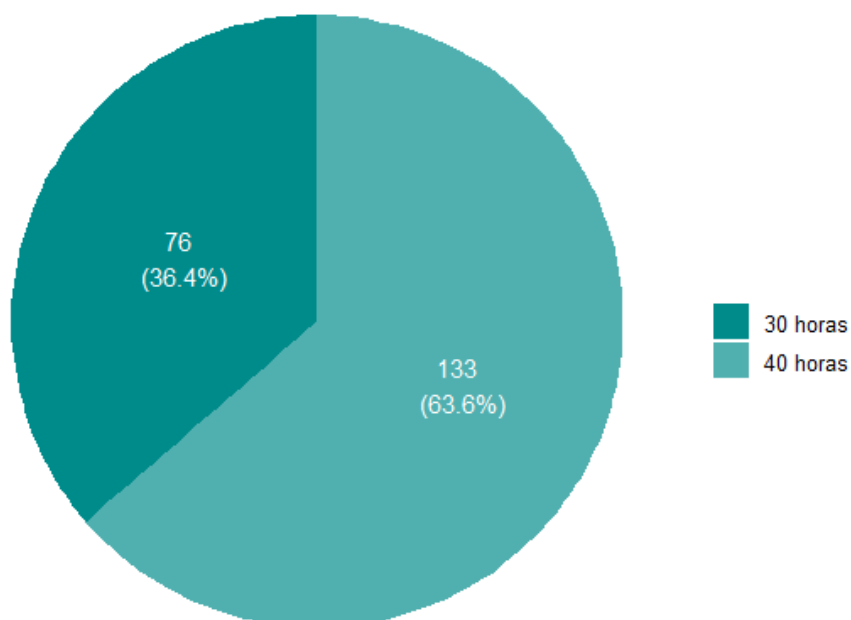


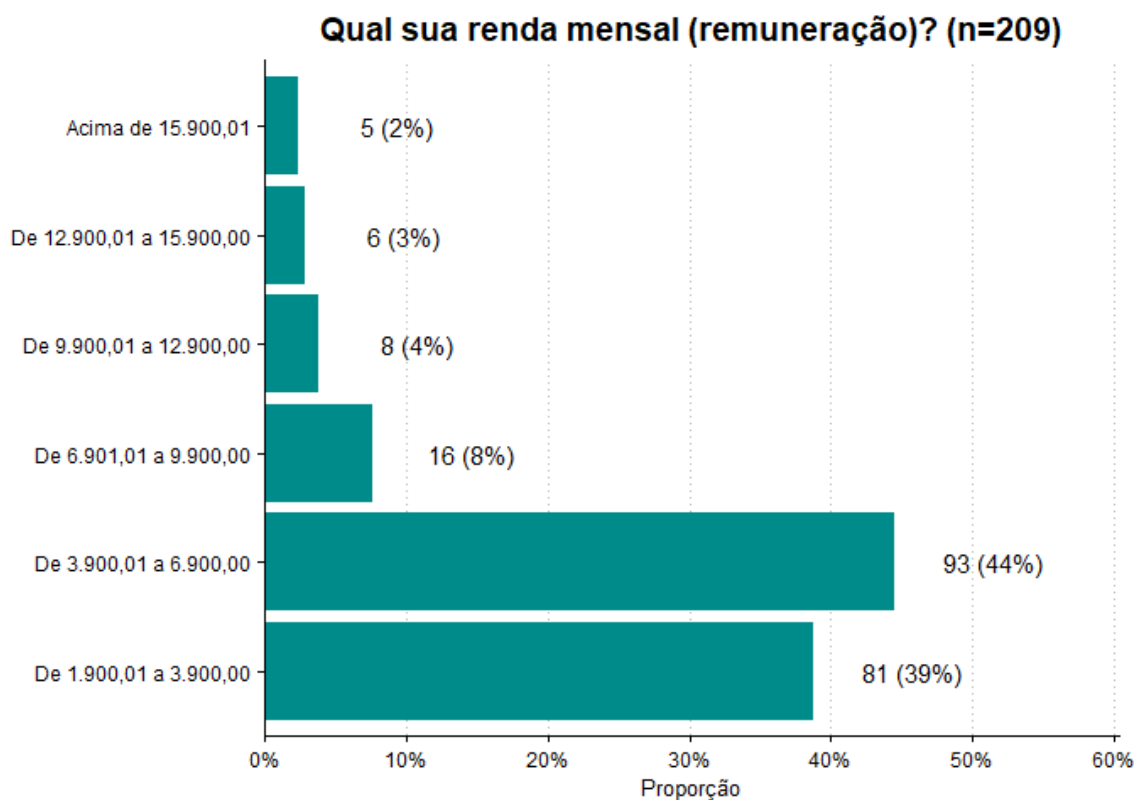
Fonte: Elaborado pela autora

Figura 3 – Dados sociodemográficos - sexo

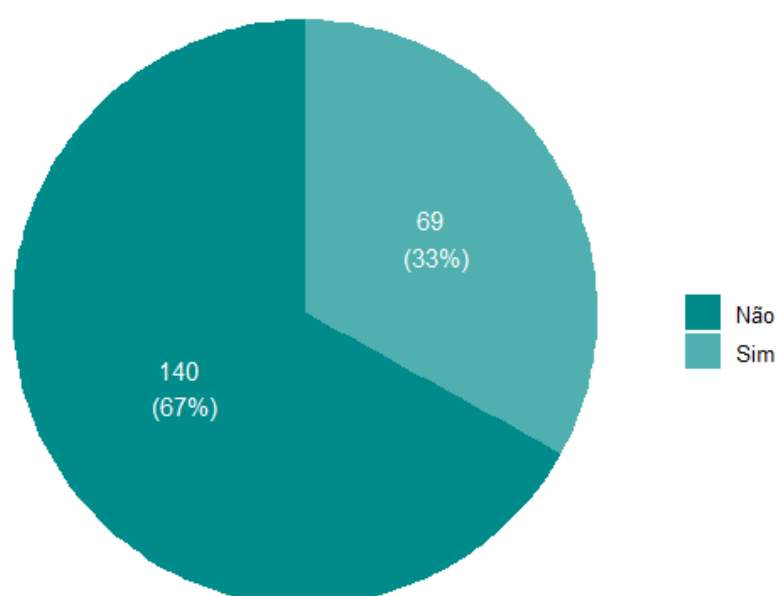


A qual carreira pertence? (n=209)**Qual a sua escolaridade? (n=209)**

Há quanto tempo trabalha na Instituição? (n=209)**Qual seu regime de Trabalho? (n=209)**

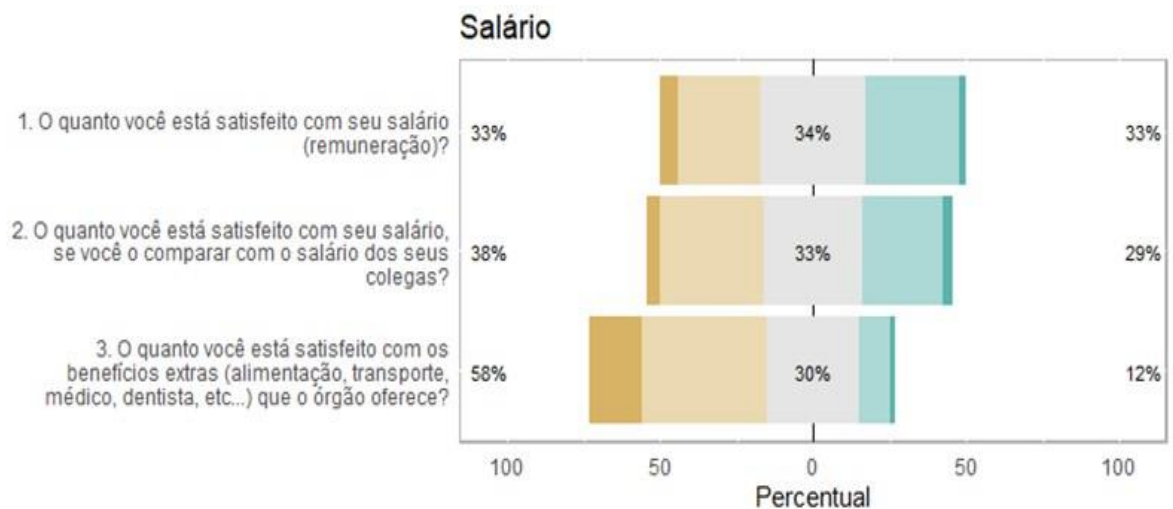


Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD? (n=209)

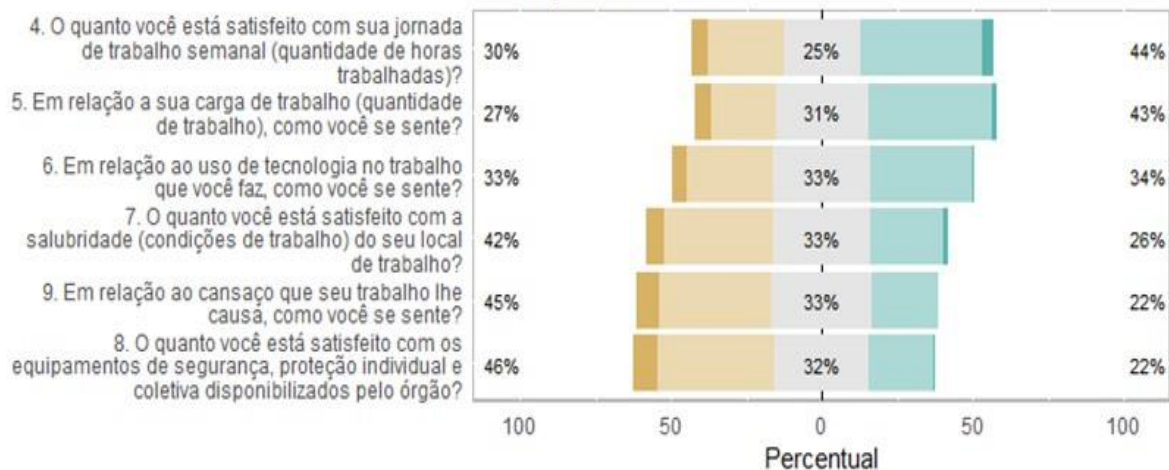


5.1.1.1.1 Análise das Escalas de Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton

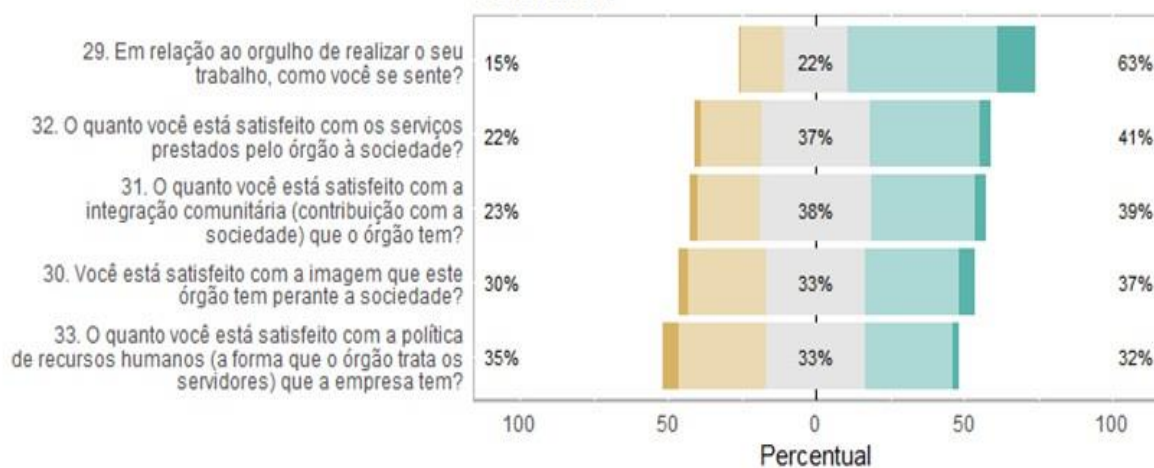
As subescalas com menor percentual de satisfação foram Oportunidades, Salário, Condições, Relevância, seguindo para Constitucionalismo, espaço ocupado, Capacidades e, por fim, com maior satisfação, o escore de Integração. Podemos ver o percentual de respostas nos gráficos a seguir:



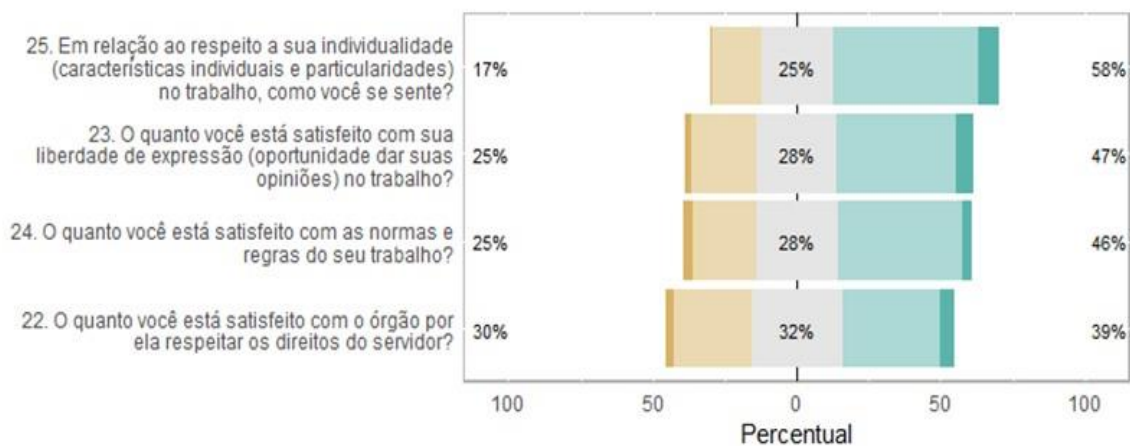
Condições



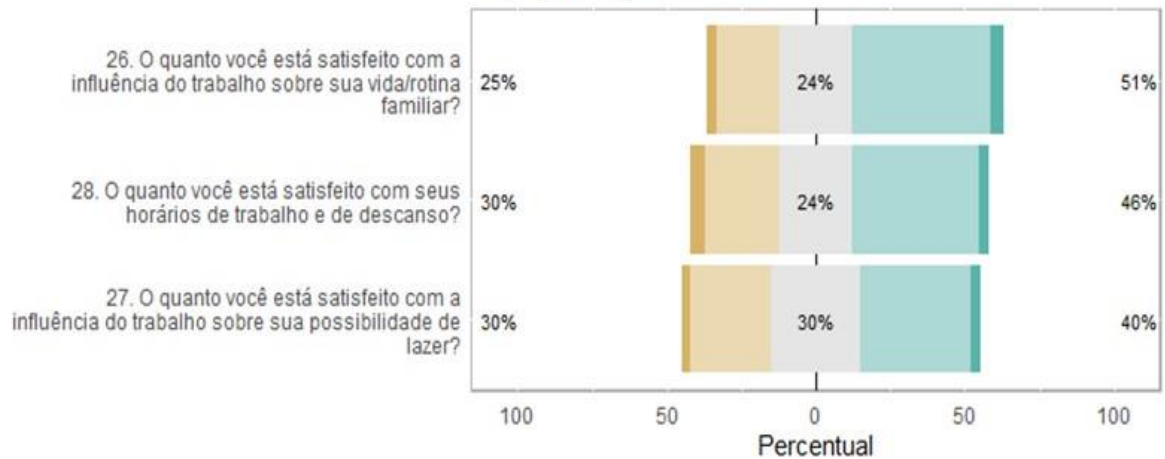
Relevância



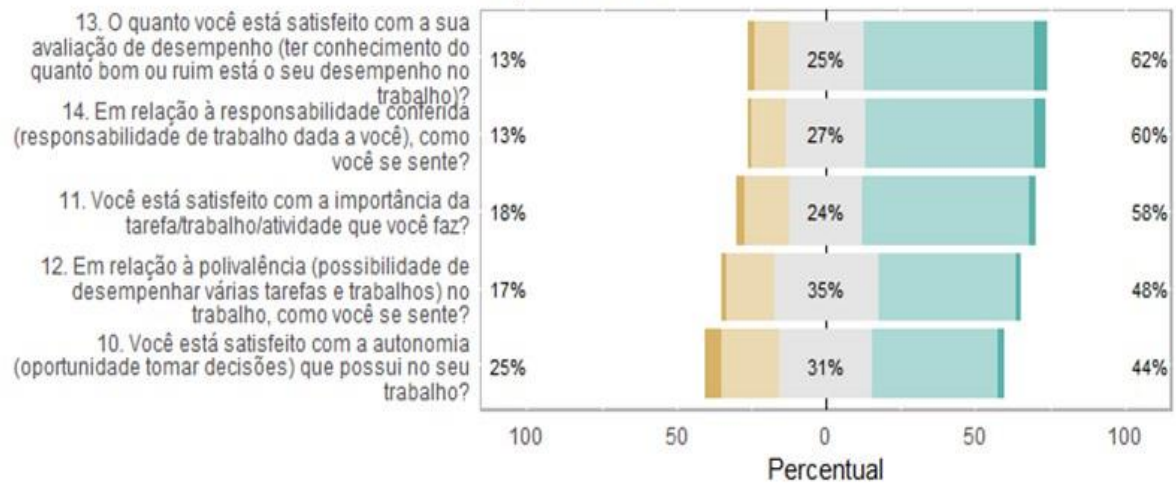
Constitucionalismo



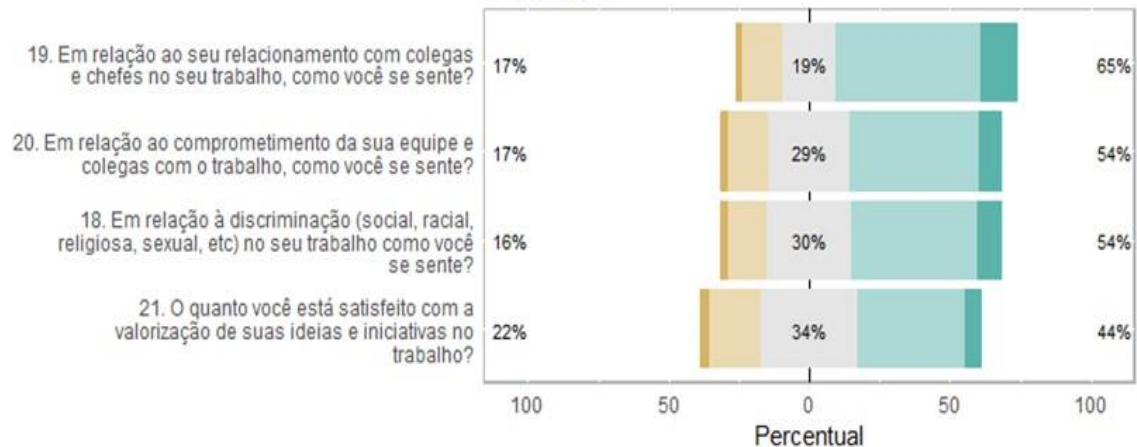
Espaço ocupado



Capacidades



Integração

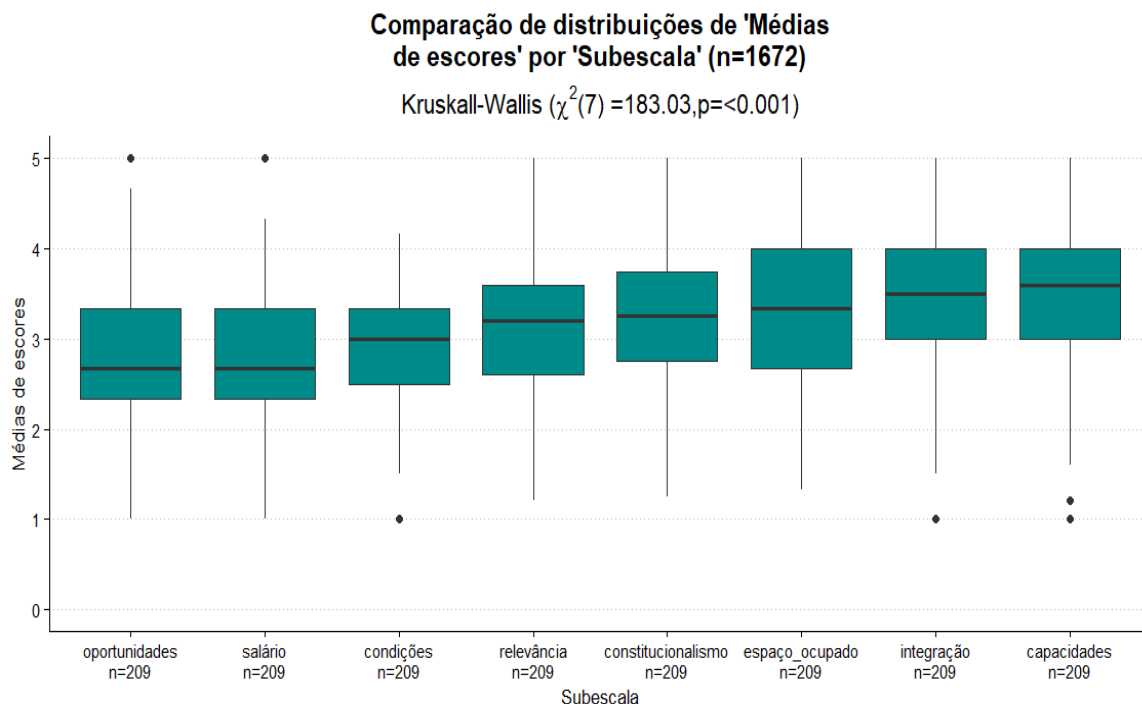


Em seguida, avaliamos cada uma das subescalas da qualidade de vida no trabalho, comparando se há alguma diferença no escore médio de cada escore. O teste de Kruskal-Wallis mostrou que há diferença entre pelo menos uma das subescalas com relação às demais. ($\chi^2(7) = 183.03, p\text{-valor} < 0.001^{***}$).

Característica	Min-Máx	Q1-Q3	Mediana	Média	DP	p-valor
Subescala (209)						
capacidades	1-5	3-4	3.6	3.38	0.65	<0.001***f ($\eta^2=0.11$)
condições	1-4.17	2.5-3.33	3	2.9	0.62	
constitucionalismo	1.25-5	2.75-3.75	3.25	3.26	0.72	
Espaço ocupado	1.33-5	2.67-4	3.33	3.18	0.8	
integração	1-5	3-4	3.5	3.43	0.71	
oportunidades	1-5	2.33-3.33	2.67	2.78	0.75	
relevância	1.2-5	2.6-3.6	3.2	3.2	0.67	
salário	1-5	2.33-3.33	2.67	2.74	0.76	

O teste de comparações múltiplas de Dunn com correção de Bonferroni apontou que os escores de condições, oportunidades e salário são estatisticamente inferiores aos escores de capacidades, constitucionalismo, espaço ocupado, relevância e integração. Esse último também é estatisticamente superior a espaço ocupado e relevância.

Podemos verificar esses resultados na seguinte figura:

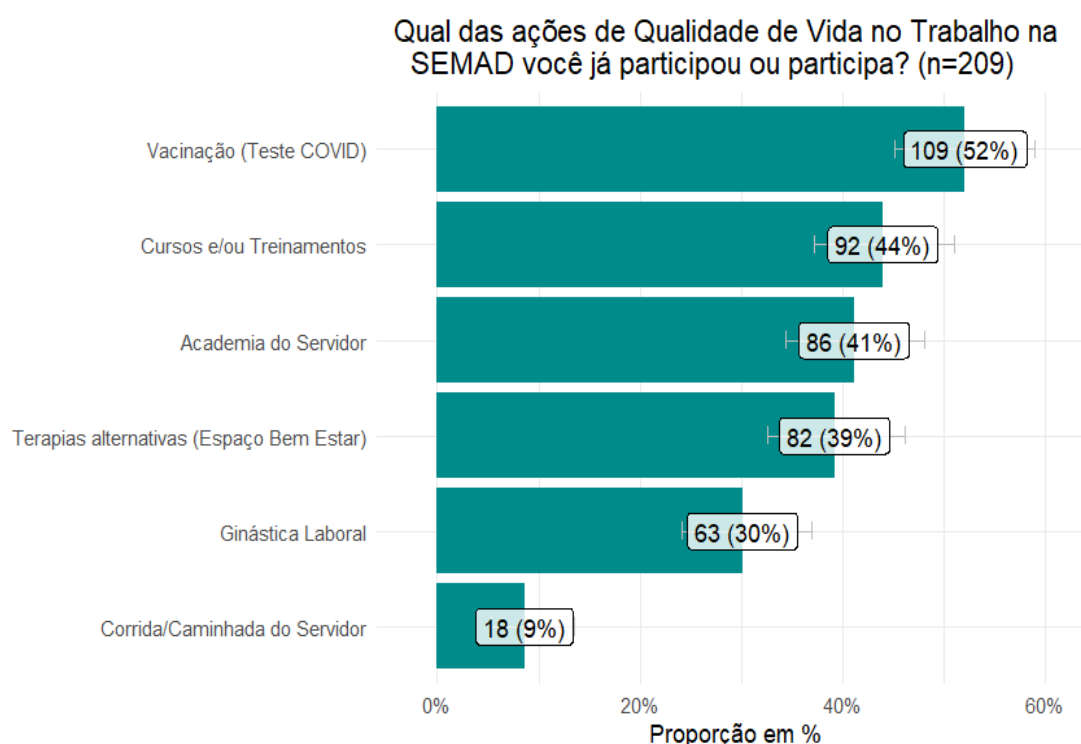


Com relação às ações de Qualidade de Vida no Trabalho na SEMAD, tivemos maior frequência de participação na Vacinação (Teste COVID) (52.15%), seguido (a) de ‘Cursos e/ou Treinamentos (44.02%)’, ‘Academia do Servidor (41.15%)’, ‘Terapias alternativas (Espaço Bem-estar) (39.23%)’, ‘Ginástica Laboral (30.14%)’ e ‘Corrida/Caminhada do Servidor (8.61%)’. Ressaltamos que 25.84% dos respondentes nunca participaram de nenhuma das atividades listadas. Podemos ver mais detalhes na tabela a seguir:

Variável	Frequência	Freq. Relativa	IC 95% para Freq.
Vacinação (Teste COVID)	109	52.15%	(45.17%, 59.06%)
Cursos e/ou Treinamentos	92	44.02%	(37.23%, 51.04%)
Academia do Servidor	86	41.15%	(34.47%, 48.16%)
Terapias alternativas (Espaço Bem-estar)	82	39.23%	(32.64%, 46.23%)
Ginástica Laboral	63	30.14%	(24.11%, 36.93%)
Não participei das atividades citadas acima	54	25.84%	(20.16%, 32.42%)
Corrida/Caminhada do Servidor	18	8.61%	(5.33%, 13.48%)

Podemos avaliar esta tabela comparando os intervalos de confiança de cada ítem. Caso os intervalos de confiança de dois itens se sobreponham, isso significa que não rejeitamos a diferença entre as proporções nesses dois ao nível de 5% de significância. Concluímos que Vacinação (Teste COVID) e Cursos e/ou Treinamentos apresentaram frequência maior que ‘Ginástica Laboral’ e ‘Corrida/Caminhada do Servidor’. Além disso, todas as demais atividades apresentaram frequência maior do que a ‘Corrida/Caminhada do Servidor’.

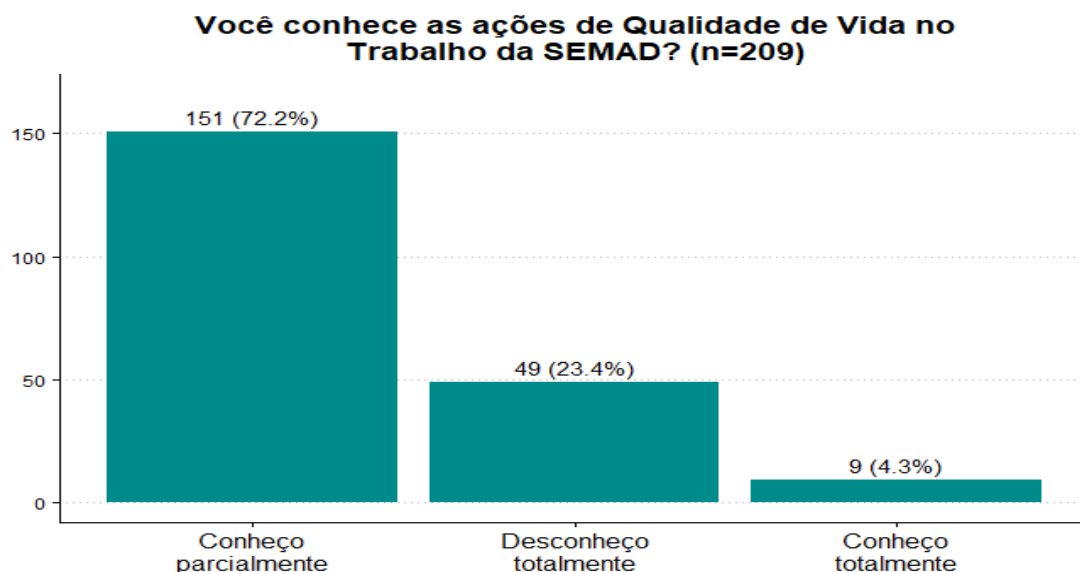
É possível visualizar esses resultados no gráfico a seguir:



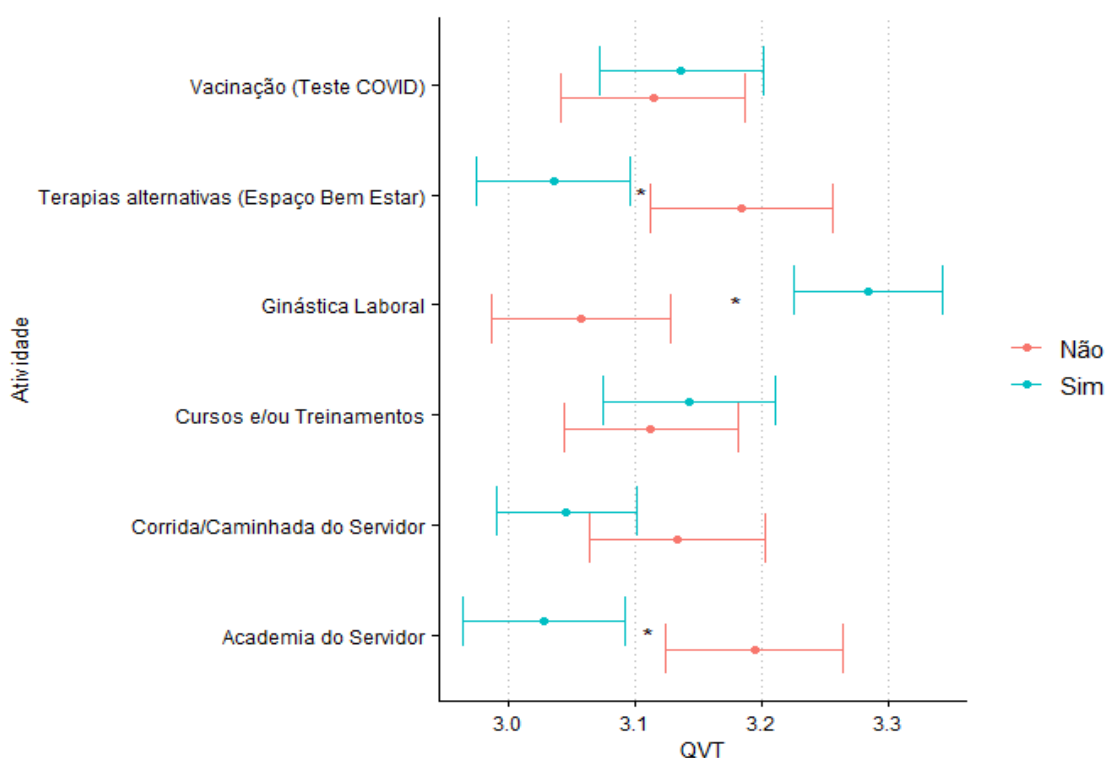
Em relação à pergunta ‘Você conhece as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da SEMAD?’, tivemos os grupos que responderam Conheço parcialmente (72.2%), Desconheço totalmente (23.4%) e Conheço totalmente (4.3%).

Podemos ver esses resultados na tabela a seguir:

Variável	N (%)
<i>Você conhece as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da SEMAD?</i>	
Conheço parcialmente	151 (72.25%)
Desconheço totalmente	49 (23.44%)
Conheço totalmente	9 (4.31%)



Verificamos a seguir a comparação entre os escores na escala QVT entre pessoas que participaram ou não participaram de cada uma das ações da SEMAD. Concluímos, que pessoas que já participaram da Academia do Servidor ($t(192) = 2.41$; $p=0.017$) e de terapias alternativas no Espaço bem-estar (Mann Whitney $W=6235$, $p=0.016$) possuem escores menores que as que nunca participaram. O cenário oposto aconteceu para os profissionais que participaram da Ginástica Laboral, em que pessoas que participaram apresentaram QVT maior que os que não participaram (Mann Whitney $W=3242$, $p<0.001$). As demais comparações, que envolviam outros tipos de terapia, não foram estatisticamente significativas. Podemos verificar as diferenças encontradas através da figura a seguir:

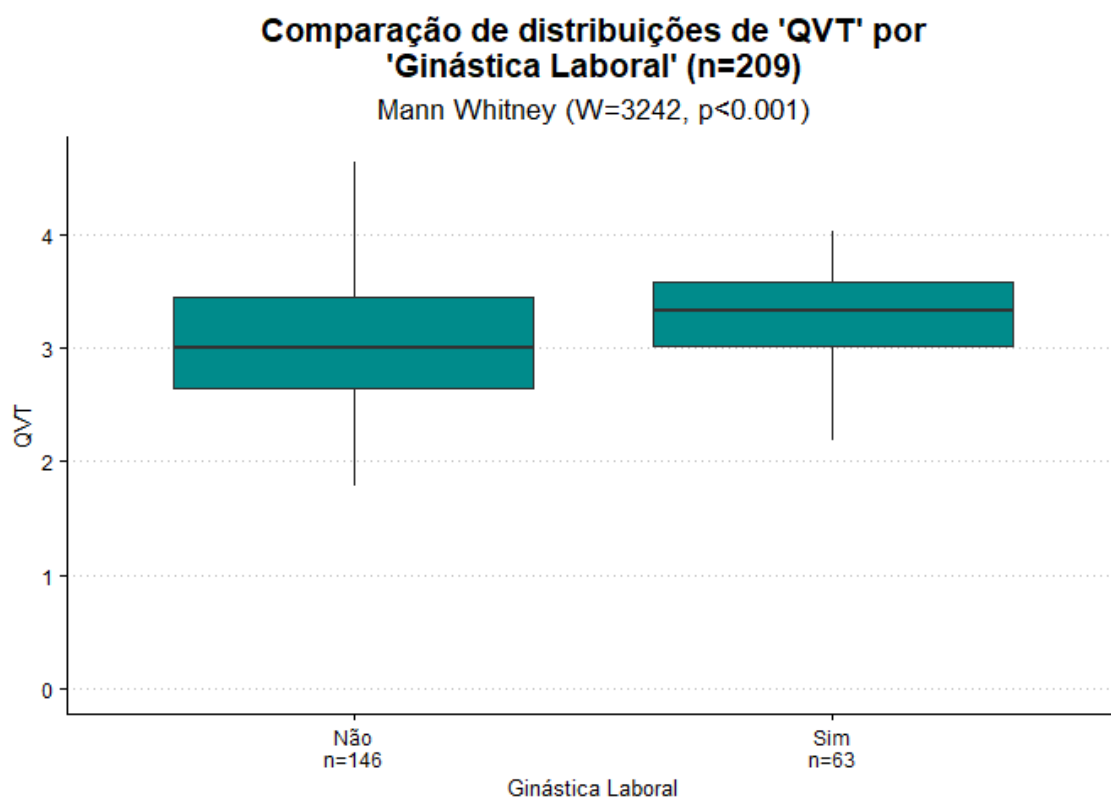
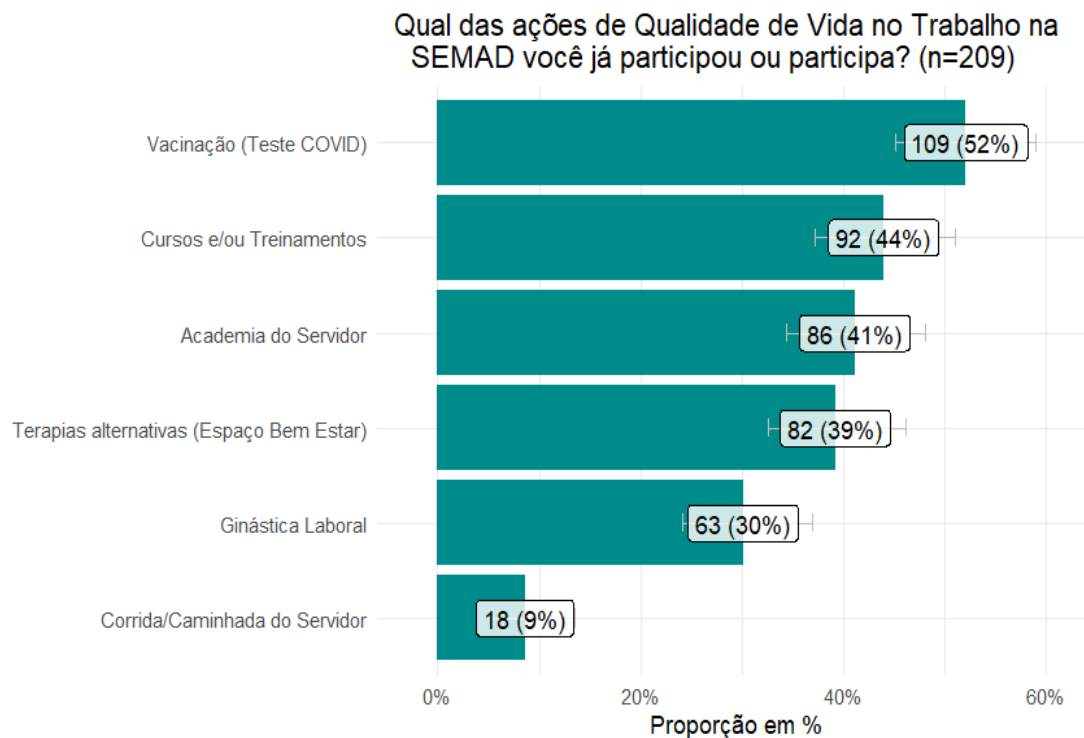


Média e intervalo de 95% de confiança para a média. Diferenças estatisticamente significativas foram marcadas com um asterisco (*). Não representa os funcionários que nunca participaram das atividades.

Podemos ver também estatísticas detalhadas de cada comparação na tabela a seguir:

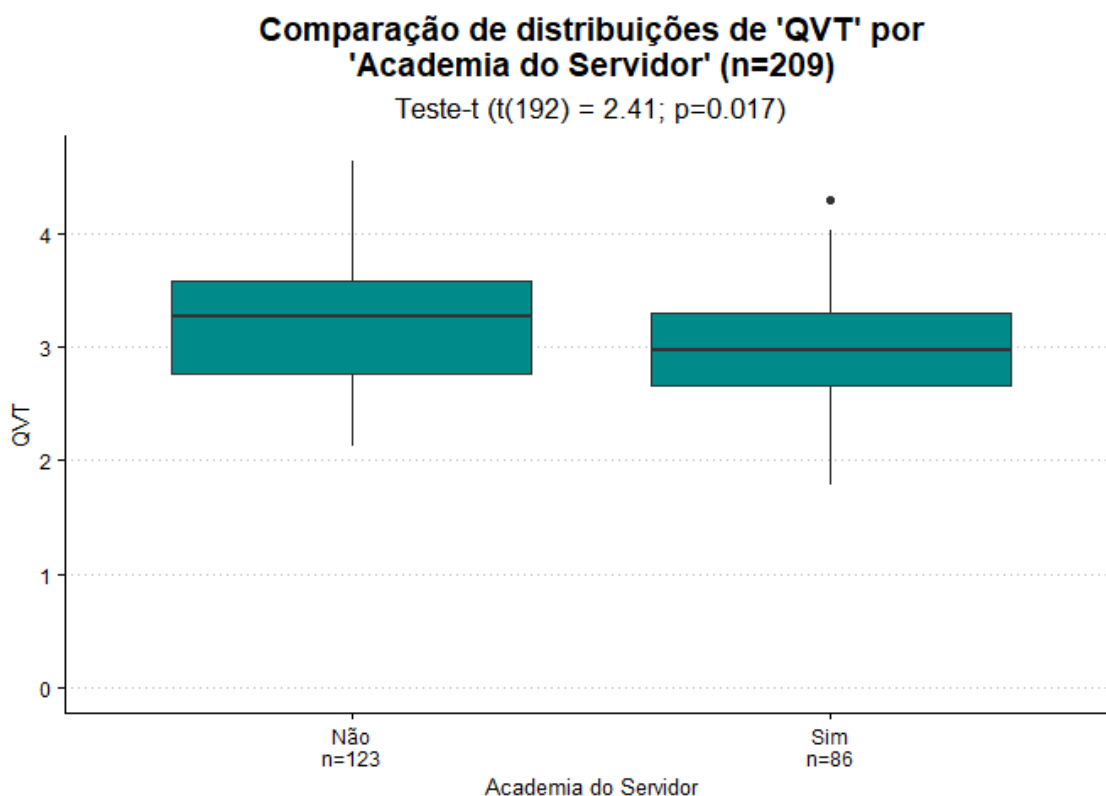
Característica	N	Min-Máx	Q1-Q3	Mediana	Média	DP	p-valor
Ginástica Laboral							
Não	146	1.79-4.64	2.64-3.45	3	3.06	0.52	<0.001***d (r=-0.23)
Sim	63	2.18-4.03	3.02-3.58	3.33	3.28	0.43	
Cursos e/ou Treinamentos							
Não	117	2.03-4.64	2.7-3.45	3.09	3.11	0.51	0.665c (d=-0.06)
Sim	92	1.79-4.3	2.67-3.52	3.18	3.14	0.5	
Vacinação (Teste COVID)							
Não	100	1.79-4.64	2.7-3.52	3.14	3.11	0.54	0.953d (r=0)
Sim	109	2.21-4.3	2.67-3.48	3.12	3.14	0.48	
Academia do Servidor							
Não	123	2.12-4.64	2.76-3.58	3.27	3.19	0.52	0.017*c (d=0.34)
Sim	86	1.79-4.3	2.67-3.3	2.97	3.03	0.47	
Corrida/Caminhada do Servidor							
Não	191	1.79-4.64	2.7-3.53	3.15	3.13	0.51	0.402c (d=0.19)
Sim	18	2.36-3.97	2.78-3.37	2.98	3.05	0.41	
Terapias alternativas (Espaço Bem Estar)							
Não	127	1.79-4.64	2.76-3.58	3.27	3.18	0.53	0.016*d (r=0.17)
Sim	82	2.18-4.03	2.64-3.38	2.95	3.04	0.45	

Q1-Q3: Intervalo Interquartil. DP: Desvio padrão; *: significativo a 5%; ** significativo a 1%; *** significativo a 0,1%. P-valores marcados com “c” indicam a realização do teste-t, seguido do tamanho de efeito d de Cohen; p-valores marcados com “d” indicam realização do teste Mann-whitney, seguido do cálculo do tamanho de efeito r.

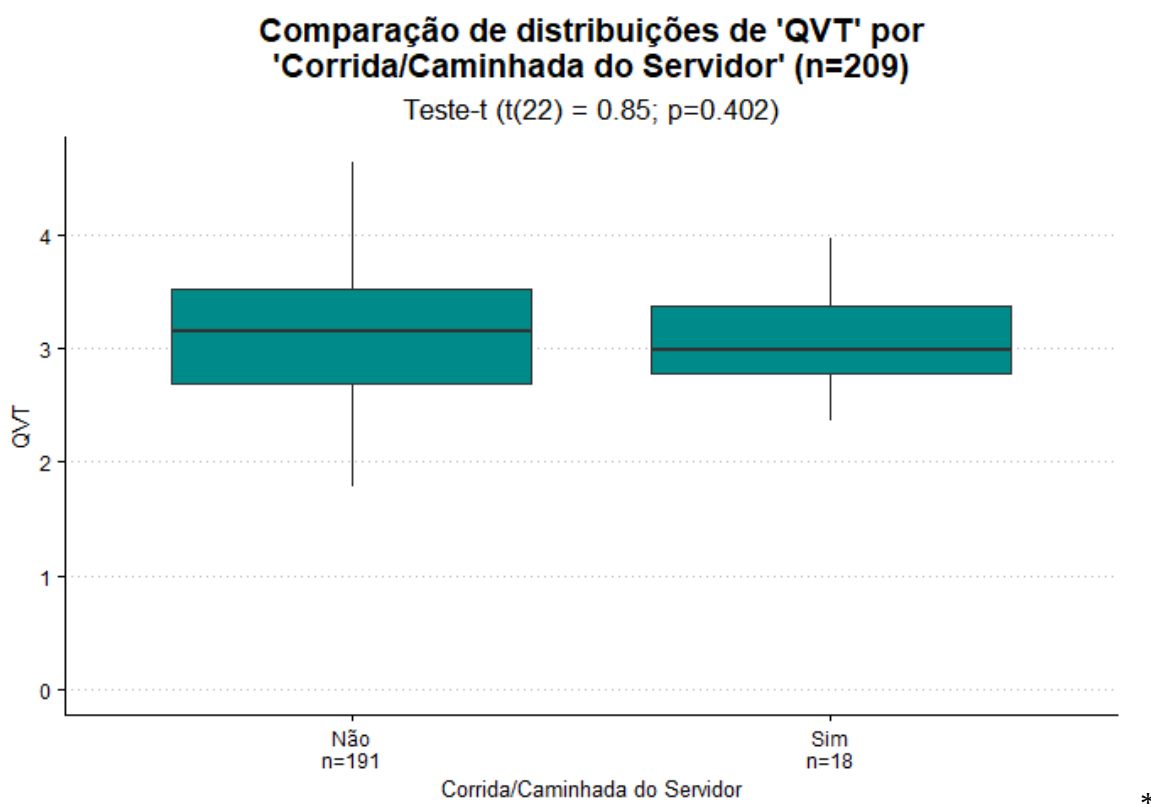


Ginástica Laboral: Realizando o teste de Mann Whitney ($W=3242$, $p < 0.001^{***}$), rejeitamos a hipótese de igualdade de distribuições de QVT entre os grupos. O grupo Não (mediana=3 e intervalo interquartil = [2.64,3.45]) tem QVT menor que o grupo Sim

(mediana=3.33 e intervalo interquartil = [3.02,3.58]). Através da estatística r (-0.23), verificamos a magnitude da diferença detectada entre 0.1 e 0.3, o que foi classificado em Fritz et al., 2011 como um efeito pequeno. Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição de Não - $W=0.98$, p-valor=0.028*, mas não de Sim - $W=0.97$, p-valor=0.103, o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.



Academia do Servidor: Realizando o teste-t bicaudal com correção de Welch para duas amostras independentes ($t(192) = 2.41$; $p=0.017^*$), rejeitamos a hipótese de igualdade de médias de QVT por Academia do Servidor. Podemos ver que o grupo 'Não' ($n=123$, Média=3.19, DP=0.52) apresenta média maior que o grupo 'Sim' ($n=86$, Média=3.03, DP=0.47). A estimativa de diferença entre as médias foi 0.17 e IC95%=(0.03, 0.3). Através da estatística d de cohen (0.34), verificamos a magnitude da diferença entre as médias entre 0.2 e 0.4 DP's, o que Cohen (1988) considerou uma magnitude pequena. Apesar disso, cabe considerar a relevância clínica ou prática da diferença. A suposição de normalidade das amostras foi verificada através do teste de Shapiro-Wilk, que com p-valor maior que 0.05 para as duas amostras não rejeitou a normalidade das distribuições (Não - $W=0.98$, p-valor=0.100, Sim - $W=0.98$, p-valor=0.214), atendendo a suposição do teste.



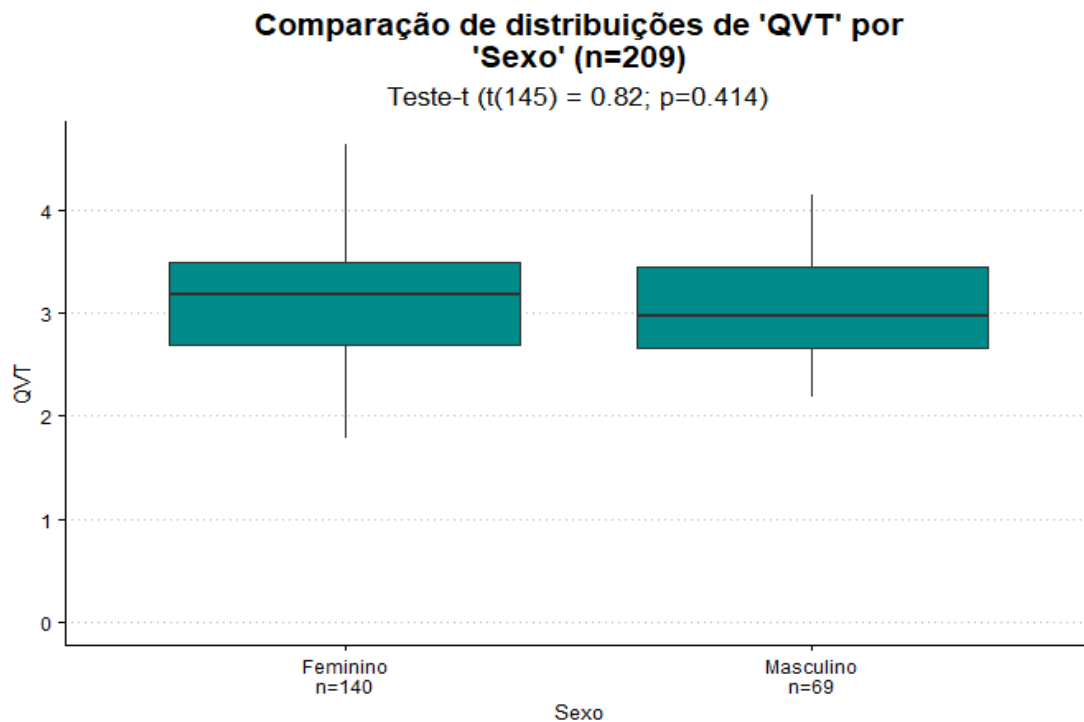
Corrida/Caminhada do Servidor: Realizando o teste-t bicaudal com correção de Welch para duas amostras independentes $t(22) = 0.85$; $p=0.402$), não encontramos evidências para rejeitar a igualdade de médias de QVT por Corrida/Caminhada do Servidor. De fato, os grupos ‘Não’ ($n=191$, Média=3.13, DP=0.51) e ‘Sim’ ($n=18$, Média=3.05, DP=0.41) tiveram estatísticas semelhantes. A estimativa de diferença entre as médias foi 0.09 e IC95%=(−0.13, 0.3). Este intervalo inclui a estimativa de diferença igual a 0 (igualdade de médias). A suposição de normalidade das amostras foi verificada através do teste de Shapiro-Wilk, que com p-valor maior que 0.05 para as duas amostras não rejeitou a normalidade das distribuições (Não - $W=0.99$, p-valor=0.152, Sim - $W=0.97$, p-valor=0.826), atendendo a suposição do teste.

Para as variáveis estudadas (‘Sexo’, ‘Idade’, ‘A qual Diretoria está vinculado?’, ‘A qual carreira pertence?’, ‘Qual a sua escolaridade?’, ‘Há quanto tempo trabalha na Instituição?’, ‘Qual seu regime de Trabalho?’, ‘Qual sua renda mensal (remuneração)?’ e ‘Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD?’) tiveram associações ou correlações estatisticamente significativas com QVT. Podemos ver mais detalhes dos resultados na tabela a seguir:

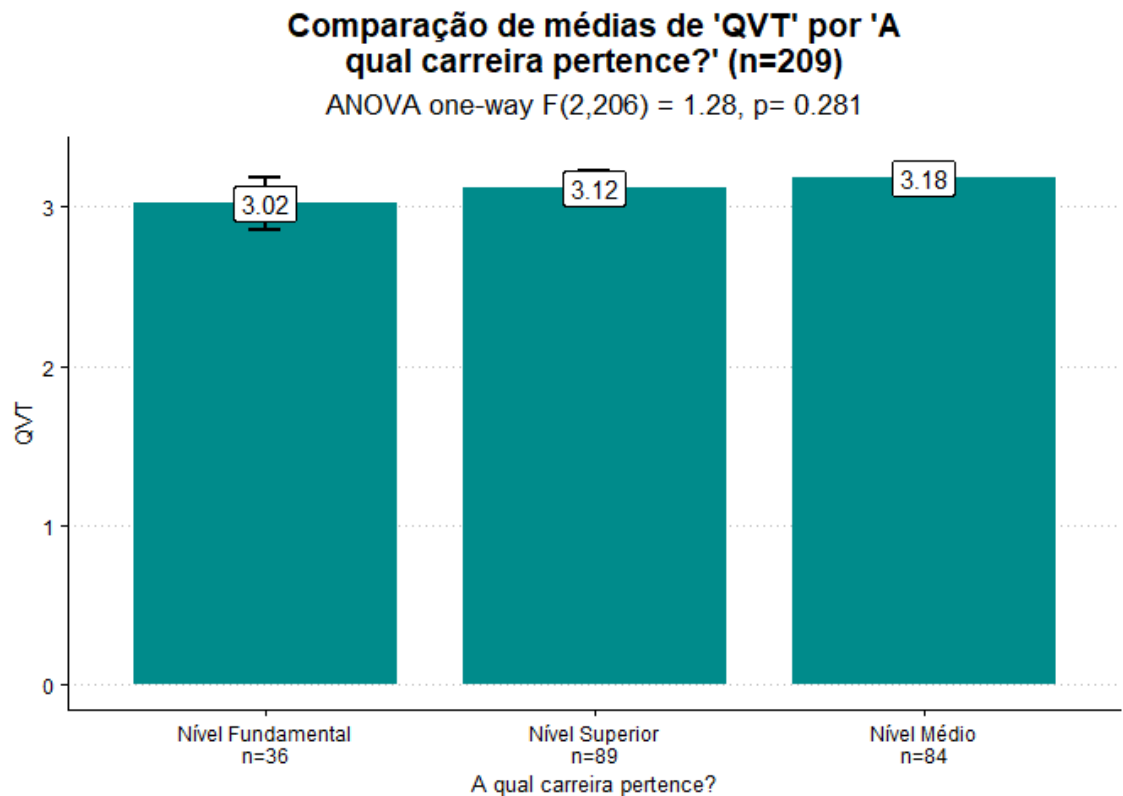
Característica	N	Min-Máx	Q1-Q3	Mediana	Média	DP	p-valor
Sexo (209)							
Feminino	140	1.79-4.64	2.7-3.49	3.18	3.15	0.52	0.414c (d=0.12)
Masculino	69	2.18-4.15	2.67-3.45	2.97	3.09	0.48	
A qual Diretoria está vinculado? (209)							
Advocacia Setorial da SEMAD / Assessoria de Gabinete	8	2.21-3.39	2.58-3.03	2.73	2.78	0.36	0.571e ($\eta^2=0.023$)
Diretoria de Administração e Finanças	56	2.12-4.64	2.75-3.45	3.11	3.13	0.52	
Diretoria de Compras e Licitações	22	2.36-4.3	2.64-3.49	2.95	3.1	0.55	
Diretoria de Folha de Pagamento	50	2.03-4.03	2.89-3.54	3.2	3.18	0.47	
Diretoria de Gestão de Pessoas e Escola de Governo Darci Accorsi	32	2.12-4.15	2.67-3.53	3.2	3.16	0.54	
Diretoria de Saúde e Segurança do Servidor	26	1.79-3.97	2.67-3.57	3.29	3.14	0.54	
Diretoria de Suprimentos e Logística	15	2.58-4	2.68-3.23	3.06	3.05	0.4	
A qual carreira pertence? (209)							
Nível Fundamental	36	2.12-4.15	2.63-3.45	2.92	3.02	0.51	0.281e ($\eta^2=0.012$)
Nível Médio	84	2.21-4.03	2.81-3.55	3.18	3.18	0.47	
Nível Superior	89	1.79-4.64	2.73-3.45	3.09	3.12	0.53	
Qual seu regime de Trabalho? (209)							
30 horas	76	1.79-4.15	2.66-3.58	3.12	3.1	0.51	0.575c (d=-0.08)
40 horas	133	2.18-4.64	2.7-3.45	3.15	3.14	0.5	
Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD? (209)							
Não	140	1.79-4.15	2.76-3.58	3.18	3.16	0.5	0.180c (d=0.2)

Sim	69	2.12- 4.64	2.67- 3.33	3	3.06	0.52	
-----	----	---------------	---------------	---	------	------	--

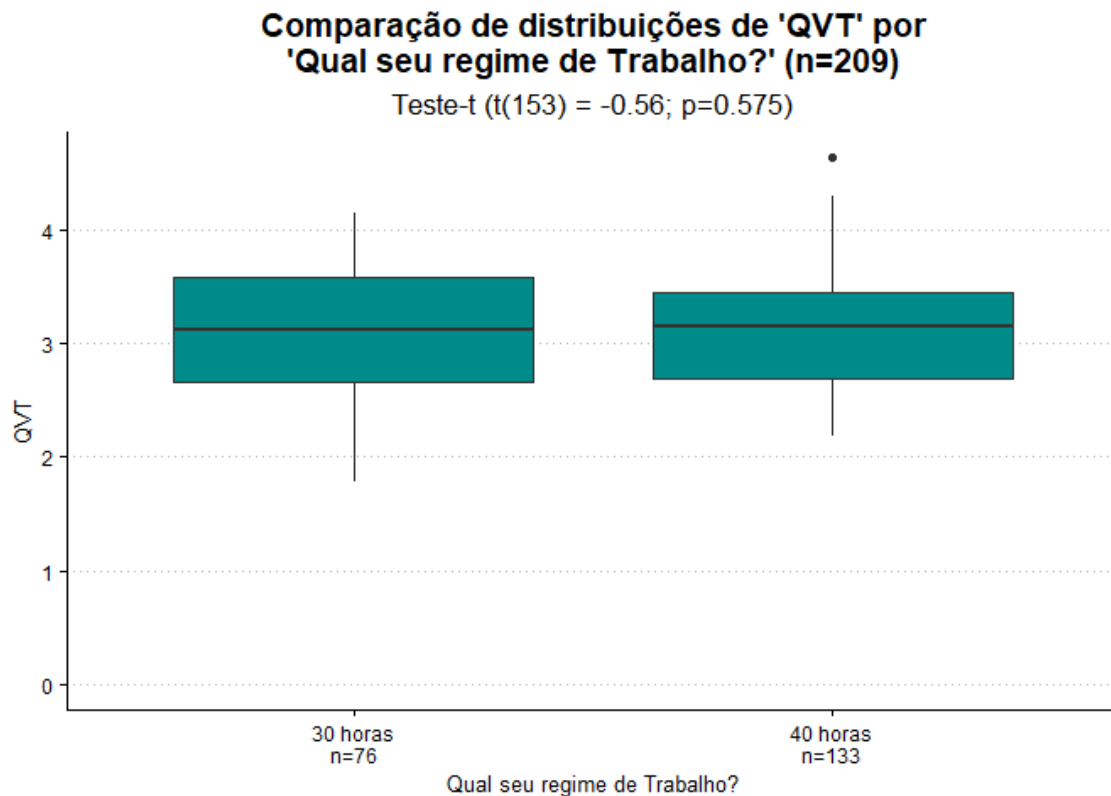
Q1-Q3: Intervalo Interquartil. DP: Desvio padrão; *: significativo a 5%; ** significativo a 1%; *** significativo a 0,1%. P-valores marcados com “c” indicam a realização do teste-t, seguido do tamanho de efeito d de Cohen; p-valores marcados com “e” indicam realização do teste ANOVA de uma via, seguido do cálculo do tamanho de efeito η^2 .



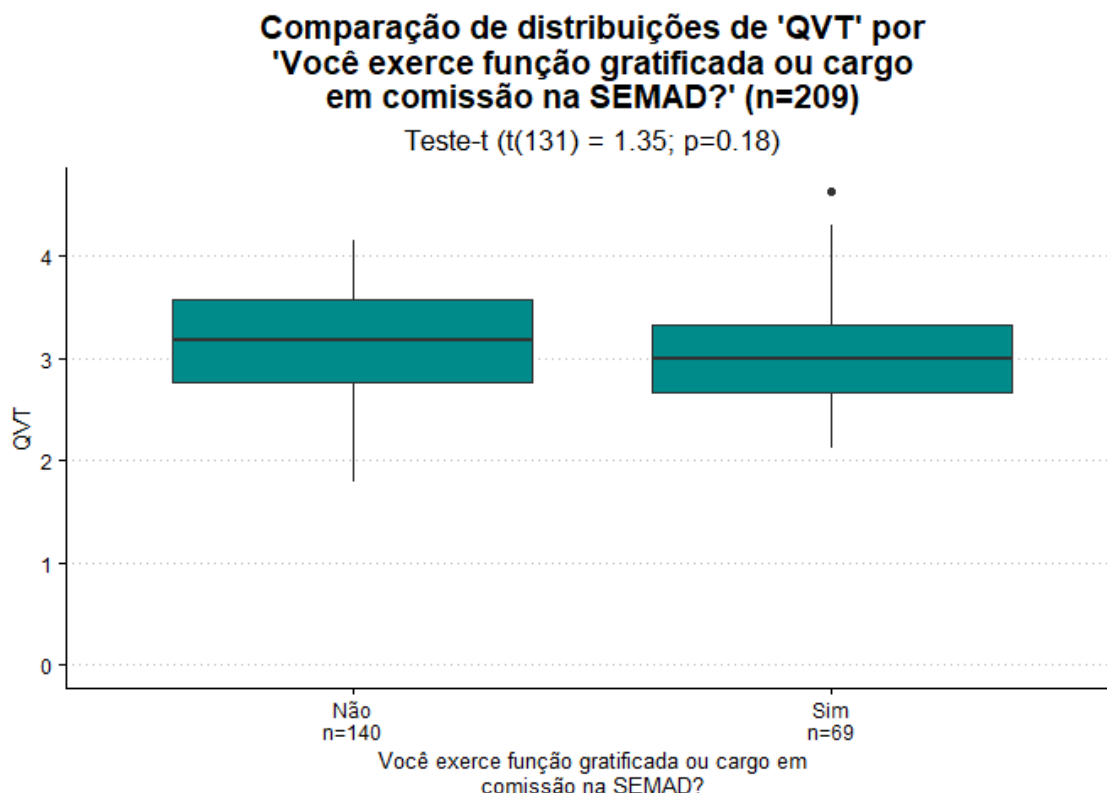
Sexo: Realizando o teste-t bicaudal com correção de Welch para duas amostras independentes $t(145) = 0.82$; $p=0.414$), não encontramos evidências para rejeitar a igualdade de médias de QVT por Sexo. De fato, os grupos ‘Feminino’ ($n=140$, Média=3.15, DP=0.52) e ‘Masculino’ ($n=69$, Média=3.09, DP=0.48) tiveram estatísticas semelhantes. A estimativa de diferença entre as médias foi 0.06 e IC95%=(-0.08, 0.2). Este intervalo inclui a estimativa de diferença igual a 0 (igualdade de médias). A suposição de normalidade das amostras foi verificada através do teste de Shapiro-Wilk, que com p-valor maior que 0.05 para as duas amostras não rejeitou a normalidade das distribuições (Feminino - $W=0.99$, p-valor=0.743, Masculino - $W=0.97$, p-valor=0.074), atendendo a suposição do teste.



A qual carreira pertence?: A análise foi feita a partir de uma ANOVA de uma via, que NÃO rejeitou a ausência de efeito de A qual carreira pertence? em QVT ($F(2,206) = 1.28, p = 0.281, \eta^2 = 0.012$). O tamanho de efeito $\eta^2 = 0.012$ indica 1.2% de variabilidade de QVT explicada por A qual carreira pertence?, o que Cohen(1988) classificou como um efeito pequeno. Não foi necessário utilizar a correção de Welch, uma vez que o teste de Levene, com p-valor maior que 0.05 ($p=0.665$) não rejeitou a hipótese de igualdade de variâncias. Verificamos também a normalidade dos resíduos do ajuste, que não foi rejeitada pelo teste Shapiro-wilk (Resíduos - $W=0.99, p=0.173$). Consideramos, então, o teste válido e bem aplicado, conferindo confiança aos resultados.



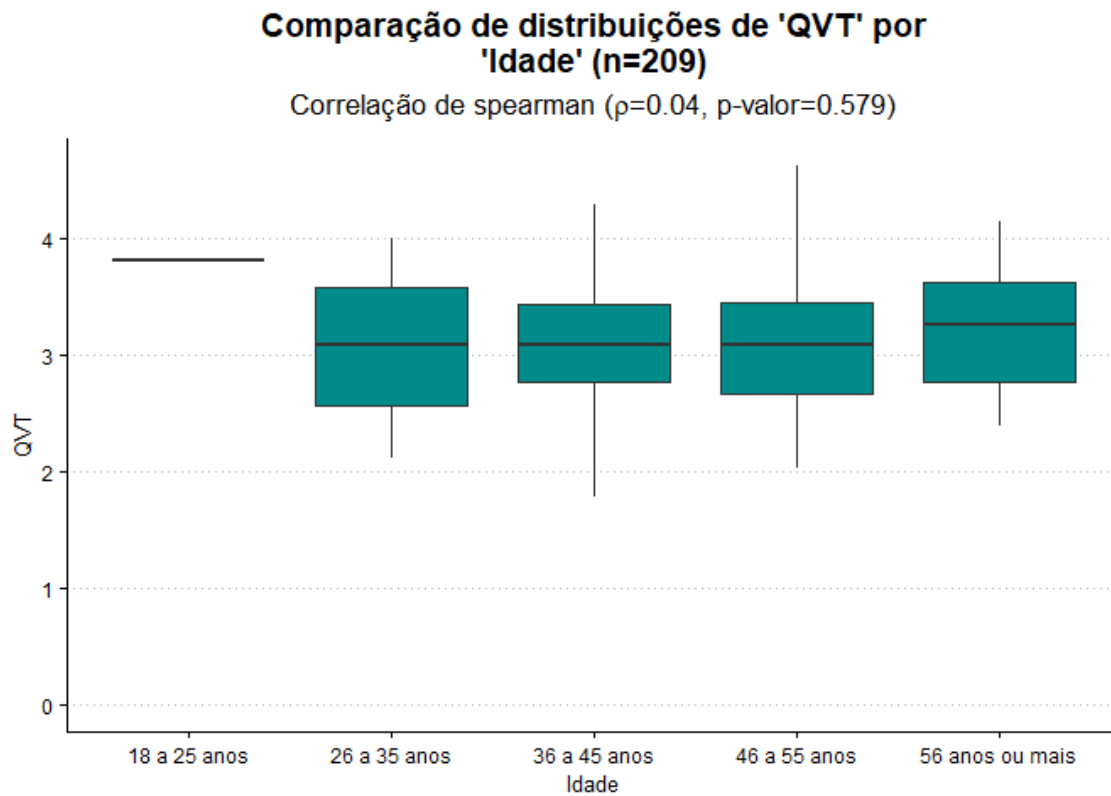
Qual seu regime de Trabalho?: Realizando o teste-t bicaudal com correção de Welch para duas amostras independentes $t(153) = -0.56$; $p=0.575$), não encontramos evidências para rejeitar a igualdade de médias de QVT por Qual seu regime de Trabalho?. De fato, os grupos '30 horas' ($n=76$, Média=3.1, DP=0.51) e '40 horas' ($n=133$, Média=3.14, DP=0.5) tiveram estatísticas semelhantes. A estimativa de diferença entre as médias foi -0.04 e IC95%=(-0.19, 0.1). Este intervalo inclui a estimativa de diferença igual a 0 (igualdade de médias). A suposição de normalidade das amostras foi verificada através do teste de Shapiro-Wilk, que com p-valor maior que 0.05 para as duas amostras não rejeitou a normalidade das distribuições (30 horas - $W=0.98$, p-valor=0.158, 40 horas - $W=0.98$, p-valor=0.074), atendendo a suposição do teste.



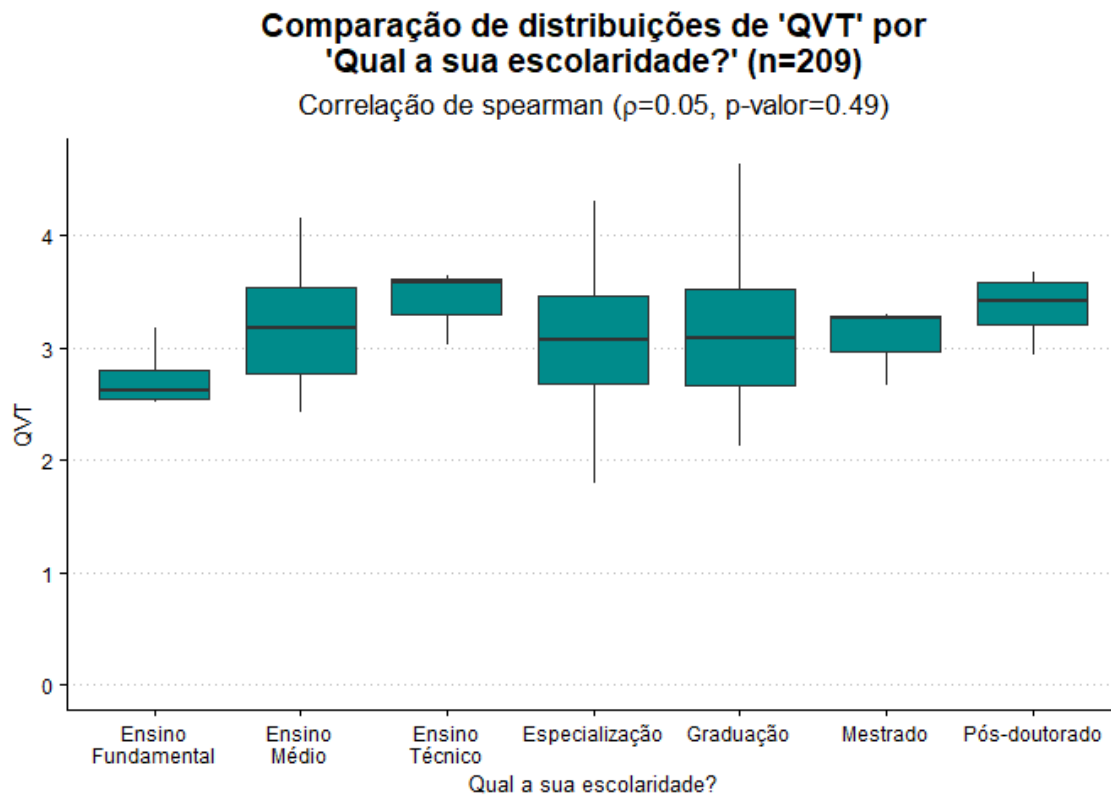
Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD?: Realizando o teste-t bicaudal com correção de Welch para duas amostras independentes ($t(131) = 1.35$; $p=0.180$), não encontramos evidências para rejeitar a igualdade de médias de QVT por Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD?. De fato, os grupos 'Não' ($n=140$, Média=3.16, DP=0.5) e 'Sim' ($n=69$, Média=3.06, DP=0.52) tiveram estatísticas semelhantes. A estimativa de diferença entre as médias foi 0.1 e IC95% $=(-0.05, 0.25)$. Este intervalo inclui a estimativa de diferença igual a 0 (igualdade de médias). A suposição de normalidade das amostras foi verificada através do teste de Shapiro-Wilk, que com p-valor maior que 0.05 para as duas amostras não rejeitou a normalidade das distribuições (Não - $W=0.98$, p-valor=0.054, Sim - $W=0.97$, p-valor=0.055), atendendo a suposição do teste.

Agora, passamos a analisar as correlações entre as variáveis e a variável QVT:

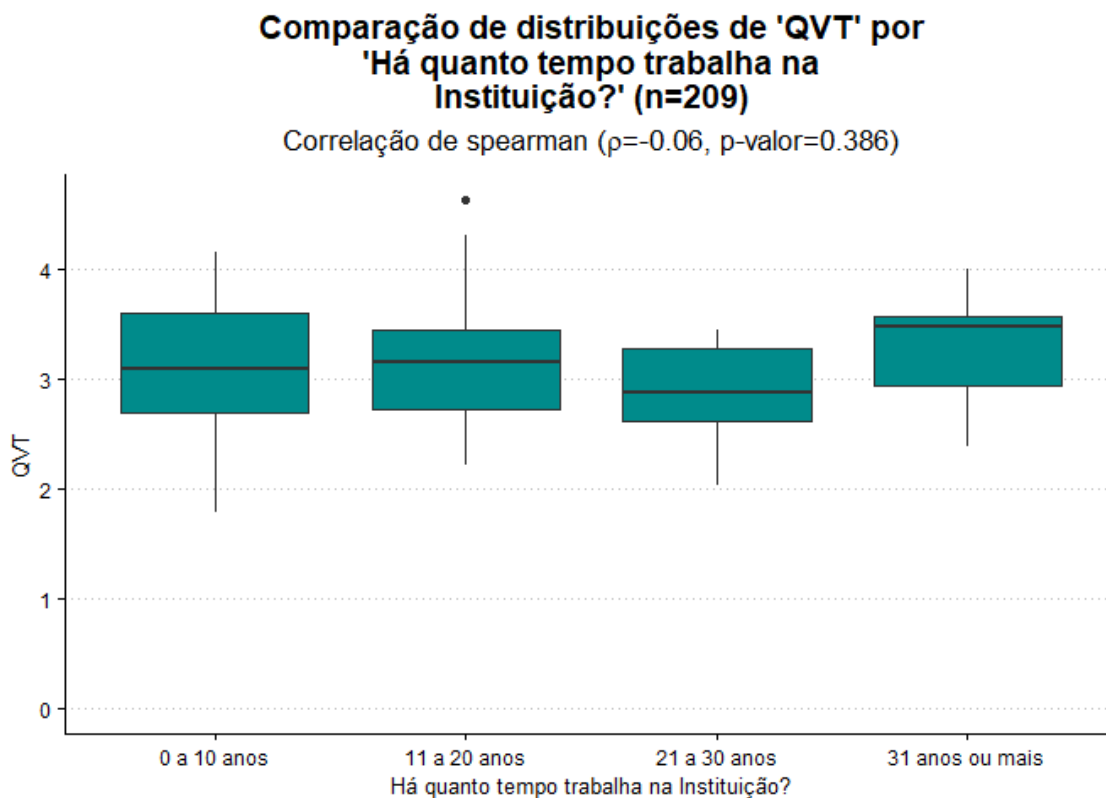
Variável	p-valor	Correlação de spearman	IC (95%)
Idade	0.579	0.04	$(-0.11, 0.18)^{[a]}$
Qual a sua escolaridade?	0.490	0.05	$(-0.08, 0.19)^{[a]}$
Há quanto tempo trabalha na Instituição?	0.386	-0.06	$(-0.21, 0.08)^{[a]}$
Qual sua renda mensal (remuneração)?	0.171	-0.10	$(-0.22, 0.03)^{[a]}$



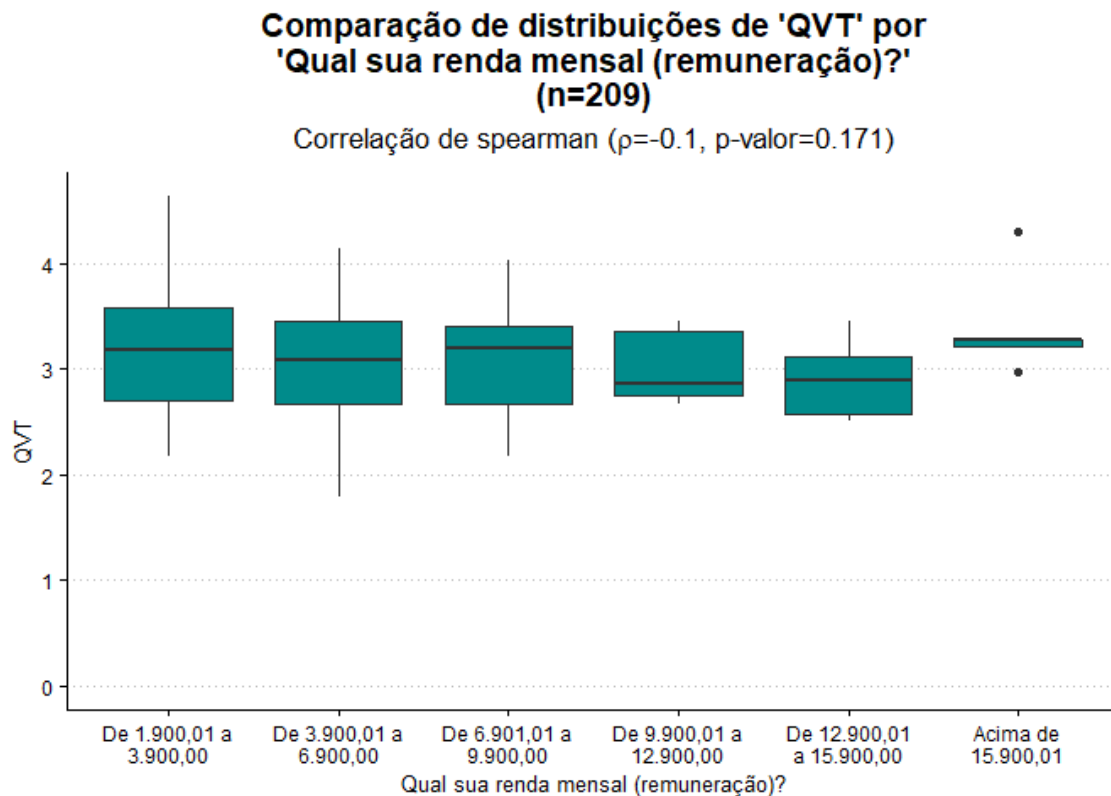
Idade: Não encontramos evidências através do teste de correlação de spearman para rejeitar a hipótese de nulidade de correlação ($\rho=0.04$, p-valor=0.579). De fato, Cohen(1992) propõe esta magnitude de correlação como insignificante ou irrisória. O intervalo de confiança $(-0.11, 0.18)^{[a]}$ (calculado via bootstrap (utilizando uma aproximação da distribuição normal, com 1000 reamostragens) inclui o valor '0', indicando ausência de correlação. A escolha pelo teste não paramétrico de correlação de spearman se deve a natureza ordinal da(s) variável(is).



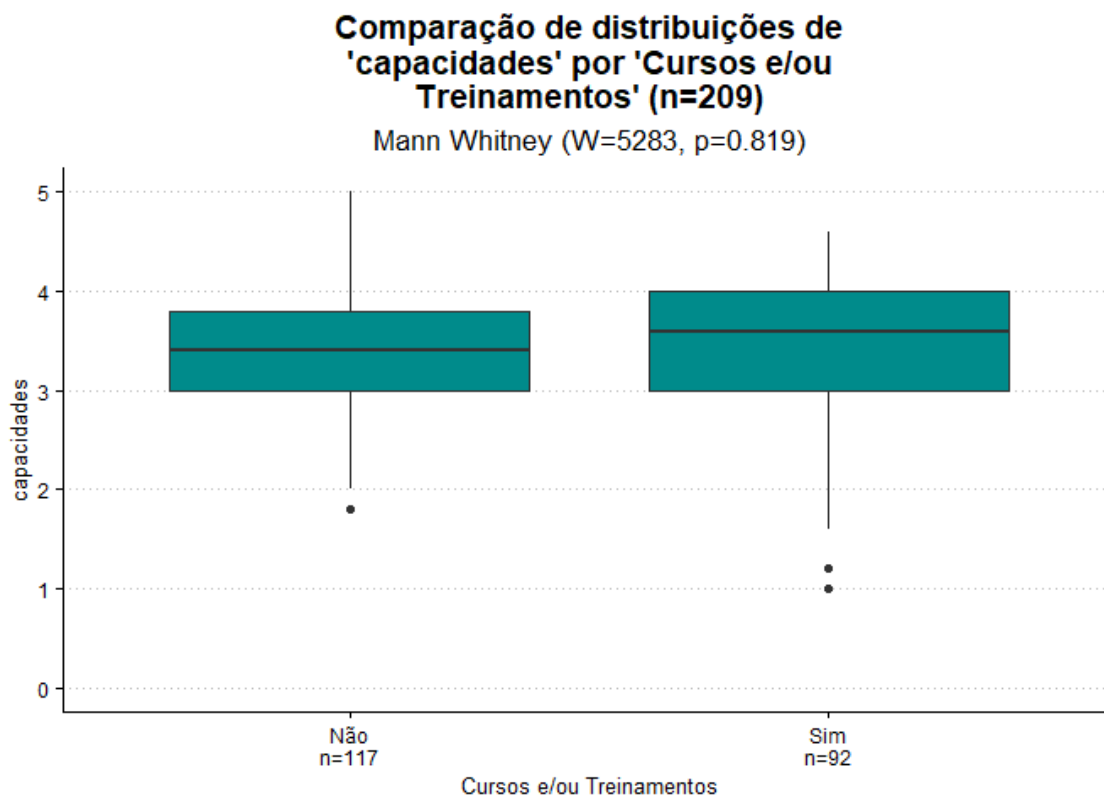
Qual a sua escolaridade?: Não encontramos evidências através do teste de correlação de spearman para rejeitar a hipótese de nulidade de correlação ($\rho=0.05$, p-valor=0.490). De fato, Cohen(1992) propõe esta magnitude de correlação como insignificante ou irrisória. O intervalo de confiança $(-0.08, 0.19)^{[a]}$ (calculado via bootstrap (utilizando uma aproximação da distribuição normal, com 1000 reamostragens) inclui o valor '0', indicando ausência de correlação. A escolha pelo teste não paramétrico de correlação de spearman se deve a natureza ordinal da(s) variável(is).



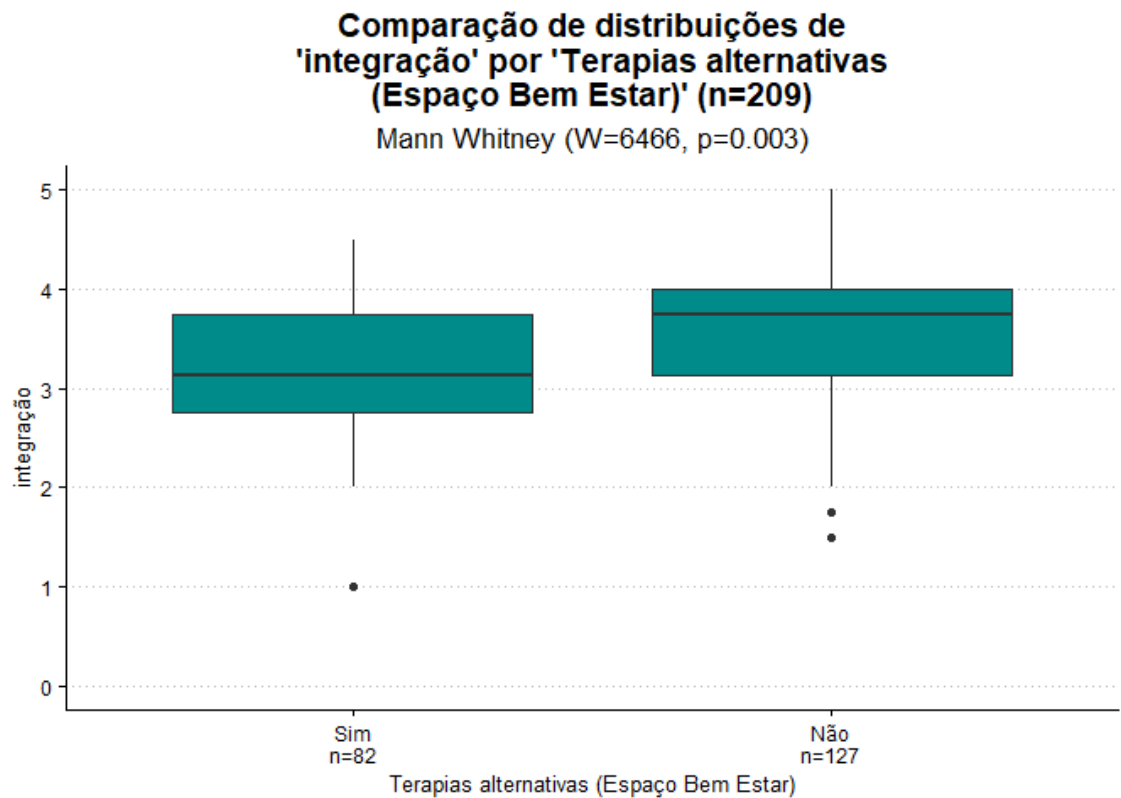
Há quanto tempo trabalha na Instituição?: Não encontramos evidências através do teste de correlação de spearman para rejeitar a hipótese de nulidade de correlação ($\rho=-0.06$, p-valor=0.386). De fato, Cohen(1992) propõe esta magnitude de correlação como insignificante ou irrisória. O intervalo de confiança $(-0.21, 0.08)^{[a]}$ (calculado via bootstrap (utilizando uma aproximação da distribuição normal, com 1000 reamostragens) inclui o valor '0', indicando ausência de correlação. A escolha pelo teste não paramétrico de correlação de spearman se deve a natureza ordinal da(s) variável(is).



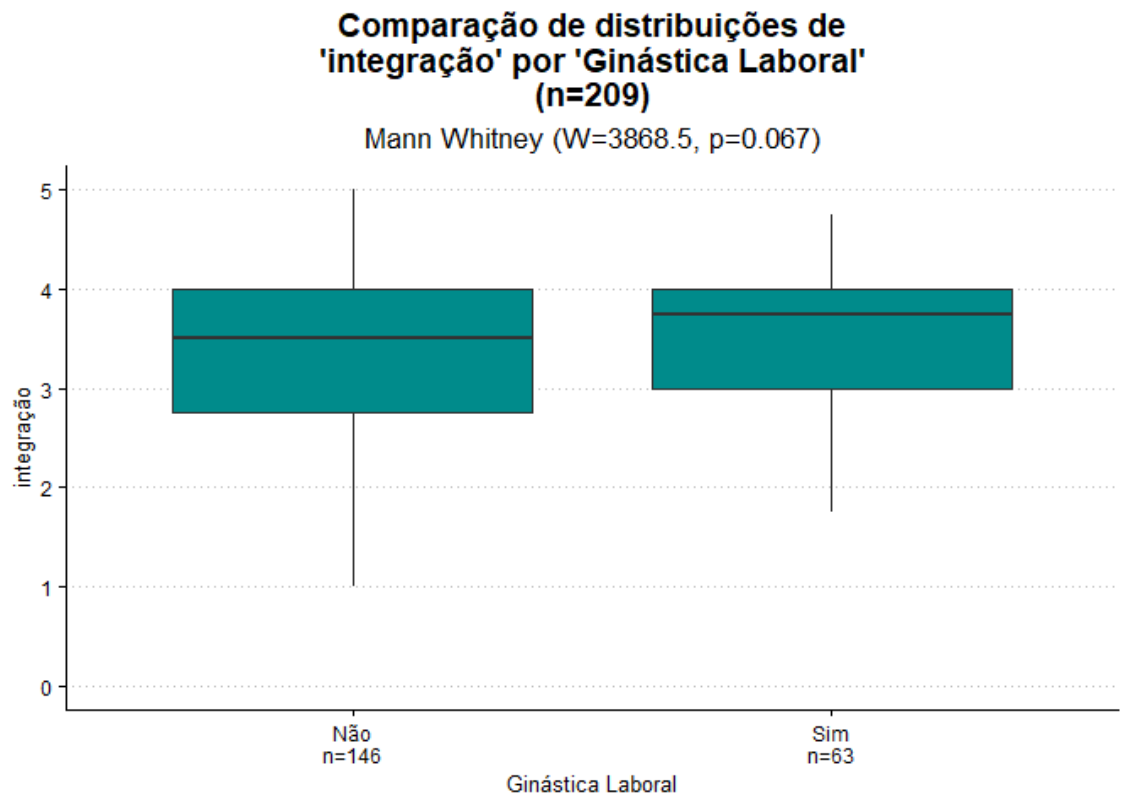
Qual sua renda mensal (remuneração)?: Não encontramos evidências através do teste de correlação de spearman para rejeitar a hipótese de nulidade de correlação ($\rho=-0.1$, p-valor=0.171). De fato, Cohen(1992) propõe esta magnitude de correlação como insignificante ou irrisória. O intervalo de confiança $(-0.22, 0.03)^{[a]}$ (calculado via bootstrap (utilizando uma aproximação da distribuição normal, com 1000 reamostragens) inclui o valor '0', indicando ausência de correlação. A escolha pelo teste não paramétrico de correlação de spearman se deve a natureza ordinal da(s) variável(is).



Cursos e/ou Treinamentos: Não encontramos evidência estatística através do teste de Mann Whitney para rejeitar diferenças entre as distribuições de capacidades dos grupos (W=5283, p=0.819). Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição dos dois grupos (Não - W=0.97, p-valor=0.006**, Sim - W=0.9, p-valor=<0.001***), o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.



Terapias alternativas (Espaço Bem Estar): Realizando o teste de Mann Whitney (W=6466, p=0.003**), rejeitamos a hipótese de igualdade de distribuições de integração entre os grupos. O grupo Não (mediana=3.75 e intervalo interquartil = [3.12,4]) tem integração maior que o grupo Sim (mediana=3.12 e intervalo interquartil = [2.75,3.75]). Através da estatística r (0.2), verificamos a magnitude da diferença detectada entre 0.1 e 0.3, o que foi classificado em Fritz et al., 2011 como um efeito pequeno. Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição dos dois grupos (Não - W=0.97, p-valor=0.004**, Sim - W=0.95, p-valor=0.004**), o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.



Ginástica Laboral: Não encontramos evidência estatística através do teste de Mann Whitney para rejeitar diferenças entre as distribuições de integração dos grupos (W=3868.5, p=0.067). Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição dos dois grupos (Não - W=0.98, p-valor=0.022*, Sim - W=0.95, p-valor=0.014*), o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O processo de análise dos dados após a coleta aplicada *in loco* com os 209 servidores, analisou a tabulação dos dados gerada pela aplicação dos questionários, seguido posteriormente pelo registro dos dados demográficos.

Posteriormente com o auxílio da aplicação R foram aplicados os testes estatísticos, sendo os resultados posteriormente validados por um consultor especializado em Estatística. Este procedimento visou assegurar a confiabilidade dos testes e apurar o melhor resultado dos dados obtidos com a pesquisa.

6.1 Identificar quais os parâmetros mais relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton (1973).

No que tange as dimensões descritas por Walton (1973), observamos pelos dados estatísticos, a dominância positiva nas dimensões: capacidades, constitucionalismo, espaço ocupado, relevância e integração, avaliada pelos respondentes.

No que tange a capacidades os dados demonstram que embora haja maior número de servidores nas carreiras de ensino fundamental e médio, a escolarização é superior ao nível do cargo ocupado. Representando assim, um percentual superior a 70% (setenta por cento) de escolaridade em nível de pós-graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Corroboram em medida as métricas de constitucionalismo, espaço ocupado e relevância, que reportam ao senso de pertencimento, confiança e valor dados a instituição e sua representatividade social. Destacamos em especial a dimensão de integração que constitui a capacidade de tornar o ambiente de trabalho mais colaborativo, e propenso ao melhor desenvolvimento da qualidade de vida, saúde mental, comunicação fluída e o trabalho em equipe.

Em contraponto os dados apontam que as dimensões condições, oportunidades e salário, representam os maiores indicadores de insatisfação, o que nos leva a correlacionar que a insatisfação possa ter como origem a alta capacitação em face de tríade supracitada. Esta hipótese é reforçada pelo dado que demonstra um total de 83% (oitenta e três por cento) dos servidores ganhando até R\$ 6.900,00, apesar do nível superior de qualificação anteriormente demonstrado.

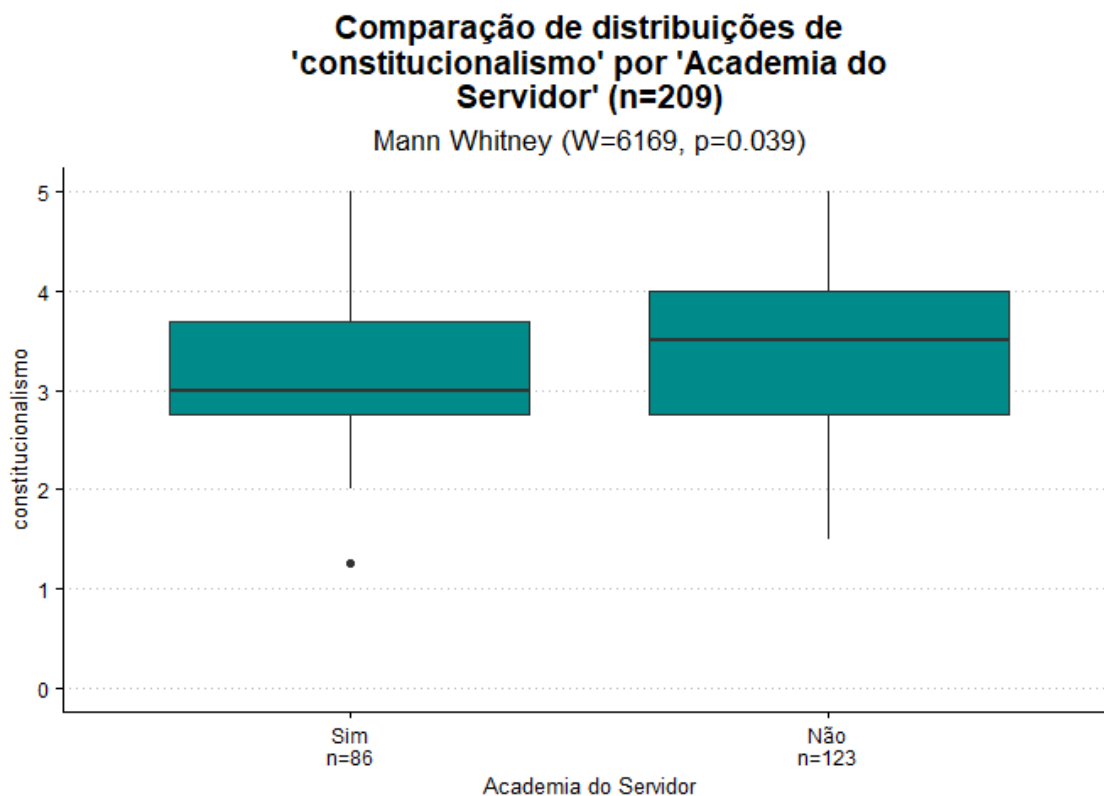
6.2 Identificar a percepção dos servidores da Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura de Goiânia com relação às ações de promoção de QVT na SEMAD.

O conhecimento das ações de QVT desenvolvidas na SEMAD revelou que 72,25% dos servidores conhecem parcialmente as ações, e destas ações se destaca a tríade composta por: Vacinação (Teste COVID) (52.15%), seguido (a) de ‘Cursos e/ou Treinamentos (44.02%)’, e ‘Academia do Servidor (41.15%)’.

Na análise das ações de QVT, observamos uma inversão de satisfação quanto à QVT dos participantes da ‘Academia do Servidor (41.15%)’, e das ‘Terapias alternativas (Espaço Bem-estar) (39.23%)’, face aos servidores que não participam. A partir desta constatação realizamos análises complementares com testes estatísticos para averiguar a correlação deste dado com a dimensão Constitucionalismo e Integração, a fim obter maiores informações sobre a provável motivação, assim, os testes demonstraram que quanto à ‘Academia do Servidor’, ‘Não’ apresentou ‘constitucionalismo’ maior que ‘Sim’ (Mann Whitney W=6169, p=0.039).

Podemos ver mais detalhes dos resultados na tabela a seguir:

Característica	N	Mín-Máx	Q1-Q3	Mediana	Média	DP	p-valor
Academia do Servidor							
Não	123	1.5-5	2.75-4	3.5	3.34	0.73	0.039*d (r=0.14)
Sim	86	1.25-5	2.75-3.69	3	3.15	0.69	



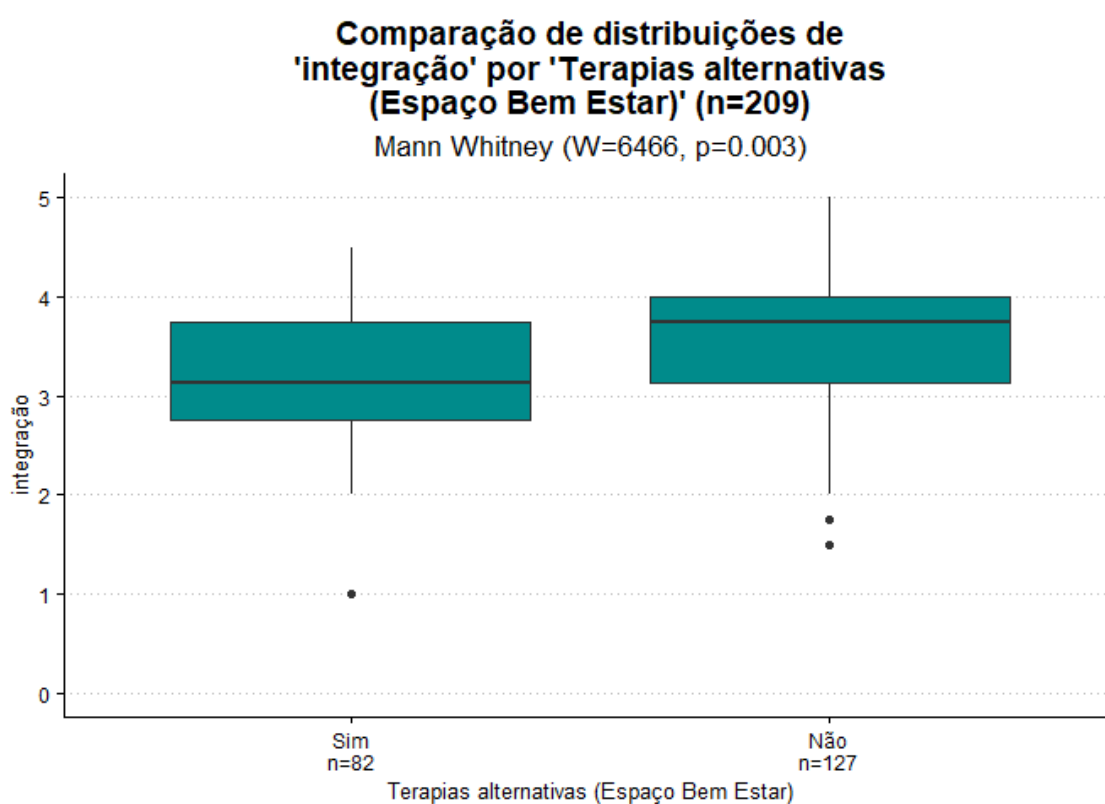
* **Academia do Servidor:** Realizando o teste de Mann Whitney (W=6169, p=0.039*), rejeitamos a hipótese de igualdade de distribuições de constitucionalismo entre os grupos. O grupo Não (mediana=3.5 e intervalo interquartil = [2.75,4]) tem constitucionalismo maior que o grupo Sim (mediana=3 e intervalo interquartil = [2.75,3.69]). Através da estatística r (0.14), verificamos a magnitude da diferença detectada entre 0.1 e 0.3, o que foi classificado em Fritz et al., 2011 como um efeito pequeno. Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição dos dois grupos (Não - W=0.96, p-valor=<0.001***, Sim - W=0.97, p-valor=0.021*), o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.

Assim, considerando o dado estatístico, podemos inferir que por utilizarem das instalações da Academia do Servidor, considerada pela instituição uma ação de QVT, os servidores participantes possuem uma visão crítica sobre a qualidade da ação e as instalações. Endossada pelo fato estatístico deste mesmo grupo apresentar menor índice na dimensão Constitucionalismo.

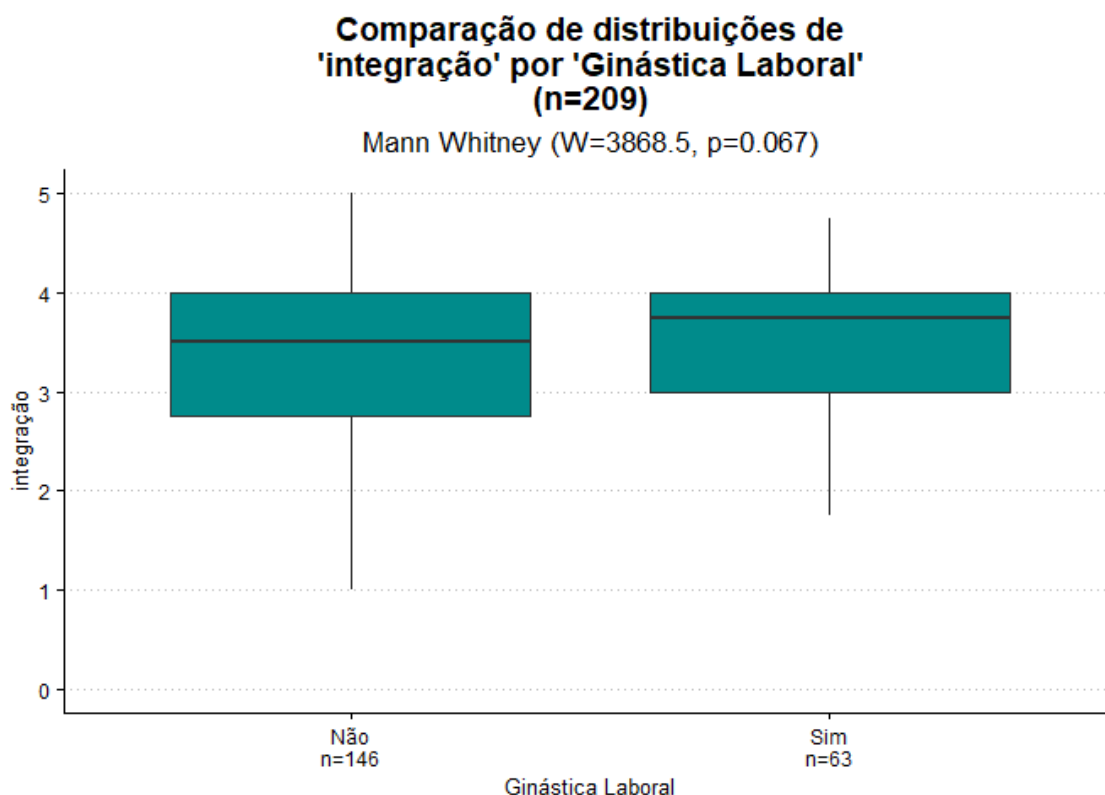
Quanto à percepção sobre a integração social no trabalho dos grupos que frequentam e não frequentam o espaço bem-estar e a ginastica laboral, observamos que quanto à ‘Terapias alternativas (Espaço Bem Estar)’, ‘Não’ apresentou ‘integração’ maior que ‘Sim’ (Mann Whitney W=6466, p=0.003) a ação (‘Ginástica Laboral’) não apresentou associações ou

correlações estatisticamente significativas. . Podemos ver mais detalhes dos resultados na tabela a seguir:

Característica	N	Min-Máx	Q1-Q3	Mediana	Média	DP	p-valor
Terapias alternativas (Espaço Bem Estar)							
Não	127	1.5-5	3.12-4	3.75	3.54	0.7	0.003**d (r=0.2)
Sim	82	1-4.5	2.75-3.75	3.12	3.25	0.69	
Ginástica Laboral							
Não	146	1-5	2.75-4	3.5	3.37	0.75	0.067d (r=-0.13)
Sim	63	1.75-4.75	3-4	3.75	3.56	0.6	



* **Terapias alternativas (Espaço Bem Estar):** Realizando o teste de Mann Whitney (W=6466, p=0.003**), rejeitamos a hipótese de igualdade de distribuições de integração entre os grupos. O grupo Não (mediana=3.75 e intervalo interquartil = [3.12,4]) tem integração maior que o grupo Sim (mediana=3.12 e intervalo interquartil = [2.75,3.75]). Através da estatística r (0.2), verificamos a magnitude da diferença detectada entre 0.1 e 0.3, o que foi classificado em Fritz et al., 2011 como um efeito pequeno. Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição dos dois grupos (Não - W=0.97, p-valor=0.004**, Sim - W=0.95, p-valor=0.004**), o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.



* **Ginástica Laboral:** Não foi encontrada evidência estatística através do teste de Mann Whitney para rejeitar diferenças entre as distribuições de integração dos grupos (W=3868.5, p=0.067). Através do teste de Shapiro-Wilk, com p-valor menor que 0.05 rejeitamos a normalidade da distribuição dos dois grupos (Não - W=0.98, p-valor=0.022*, Sim - W=0.95, p-valor=0.014*), o que justifica a realização do teste Mann-Whitney ao invés do tradicional teste-t.

A partir do resultado dos testes complementares infere-se que a baixa integração pode estar relacionada ao fato de neste ambiente considerado pela instituição uma ação de QVT, encontra-se os servidores que apresentam algum acometimento de saúde, seja de ordem ocupacional ou biológica. As demais ações de QVT não apresentaram associações ou correlações estatisticamente significativas face às dimensões analisadas.

7 CONCLUSÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é fundamental para a saúde física e mental do trabalhador, uma vez que a permanência no ambiente de trabalho, ocupa parte significativa da vida dos seres humanos.

Aos que se dispõem a laborar no setor público, em que pese o estigma das benesses, encontram dificuldades similares as encontradas em organizações da iniciativa privada. Neste estudo conforme análise das dimensões, foi possível averiguar quão insatisfatório são os aspectos de condições, oportunidades e salário.

Ao passo que surpreendentemente a tríade de maior satisfação é composta por: espaço ocupado, relevância e integração. Nesta tríade os dados revelam que os aspectos de maior satisfação se concentram em pontos que tornam o ambiente salubre para o trabalhador e lhe confere significado quanto aos valores pessoais e organizacionais.

Seguindo a linha das dimensões analisadas, as ações de QVT desenvolvidas pela organização e, consideradas pelos respondentes como mais relevantes estão: Vacinação (Teste COVID) (52.15%), seguido (a) de ‘Cursos e/ou Treinamentos (44.02%)’, e ‘Academia do Servidor (41.15%)’, ações estas que impactam diretamente a saúde, o bem-estar, e o aperfeiçoamento profissional do servidor.

7.1 – IMPLICAÇÕES ACADÊMICAS

Este estudo se desenvolveu com foco em uma lacuna bastante específica, no entanto vasta. O Brasil possui hoje, segundo dados do último censo do IBGE (IBGE, 2023), 5.568 municípios, além do Distrito Estadual de Fernando de Noronha e do Distrito Federal.

Assim, a pesquisa buscou corroborar com o arcabouço acadêmico no âmbito do conhecimento estruturado da Qualidade de Vida no Trabalho-QVT dos servidores públicos da esfera municipal, e de atuação não finalística (área meio ou administrativa).

Considerando o conhecimento da QVT que segundo Klein (2019) para o setor público ainda é incipiente, este estudo se propôs a vanguarda do conhecimento destes trabalhadores que operacionalizam o Brasil.

7.2 – IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

Seja pela transitoriedade, escassez de recursos, intensos fluxos de trabalho, e desafios afins, os gestores públicos tendem a tornar secundário - quando existe - ou até mesmo anular o estudo e desenvolvimento da QVT no serviço público.

Contudo, ao considerar os fatores de QVT e buscar elevar a satisfação dos servidores (cliente interno), a organização pública (gestores), consegue afetar diretamente a prestação do serviço finalístico.

Com os resultados é possível, por exemplo: Desenvolver Estudo Técnico de Viabilidade para implantação de jornada de trabalho ou ponto flexível. A pesquisa demonstrou que 67% (sessenta e sete) por cento dos servidores respondentes são do sexo feminino, assim, considerando a cumulatividade de papéis desempenhados pelas mulheres, a implantação de jornada flexível poderia proporcionar as servidoras maior satisfação no equilíbrio da vida pessoal e profissional. E ainda, o desenvolvimento de parcerias educacionais gratuitas (e-learning), juntamente com o desenvolvimento do percurso formativo com base no perfil do cargo e função, que podem aprimorar ainda mais a qualidade da prestação do serviço.

7.3 PROPOSIÇÃO PARA ESTUDOS FUTUROS

Quanto à proposição para trabalhos futuros, sugere-se:

1. O desenvolvimento de novos estudos em outras regiões do Brasil com a mesma categoria (área meio ou administrativa), a fim de formar um quadro mais consistente da QVT dos profissionais técnicos-administrativos.
2. A realização de pesquisa qualitativa com os gestores, a fim de investigar as limitações quanto ao desenvolvimento e implantação dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 143-167, 2015.

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.; MARTINS, S.. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. **Teoria e Prática em Administração**, Viçosa, Mg, v. 11, n. 02, p. 88-102, jul. 2021. Semestral. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/57593>. Acesso em: 28 nov. 2022.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

BARROS, S. P. D. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, Sp, v. 15, n. 01, p. 17-32, 01 jun. 2012. Fluxo Contínuo. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49619>. Acesso em: 07 nov. 2022.

BATISTA, M. H.; NETO, M. T. R.; PARDINI, D. J.; GOULART, Í. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2021.

BENEVIDES, H. V.; ESTENDER, A. C. A Influência da Qualidade de Vida dos Colaboradores nas Organizações. **Revista Gestão & Conexões**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 161–181, 2018. DOI: 10.13071/regec.2317-5087.2014.7.1.17769.161-181. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/17769>. Acesso em: 13 maio. 2023

CARNEIRO, L. L. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador - Ba: Ufba/Prodep, 2018. 64 p. (Coleção Gestão de Pessoas com Ênfase em Gestão por Competências).

CORREIO, E. N. A., CORREIO, L. G., & BARROS, A. D. M. (2019) Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública de Ensino. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 315-331.

COURA, K. V.; DIAS, G. A. F.; ATHAYDE, A. L. M.; DEMO, G.; COSTA, A. C. R. Saturado, Maturado ou em Ascensão? Por qual Caminho Permeiam as Bibliometrias da Área de Gestão de Pessoas?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 1, p. 20-42, 2020.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

SILVA P. J.; ASENSI, F. .; CHAVES, R. Pesquisa empírica sobre qualidade de vida no trabalho de magistrados da Justiça Trabalhista. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, [S. l.], v. 10, p. 1–31, 2022. DOI: 10.19092/reed.v9.598.

PALMA, V. A. D.; VILLARDI, B. Q. Resistências e Concepções para a Gestão e Promoção de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho. **Revista Gestão & Saúde**, [S.L.], v. 10, n. 3, p. 343-361, 30 set. 2019. Biblioteca Central da UNB. <http://dx.doi.org/10.26512/gsv.10i3.26356>.

Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/26356>. Acesso em: 11 set. 2022.

ENTRINGER, T. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): análise bibliométrica do período 2014-2018. **Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas**, v. 15, n. 2, p. 135, 1 jun. 2020.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMAS-CHI, V. Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público : O papel estratégico dos Gestores. **Revista de Administração - Rausp**, São Paulo, v. 44, n. 02, p. 147-157, abr. 2009. Trimestral.

FERNANDES, E. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

GIL, A. C., 1946 – Como elaborar projetos de pesquisa / Antônio Carlos Gil. – 6. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.

GOIÂNIA/GO. P. M. D. G. (ed.). Portal da Transparência. 2023. Disponível em: https://www.goiania.go.gov.br/sing_transparencia/folha-de-pagamento-dados-gerais/. Acesso em: 05 jan. 2023.

GOMES, V. R. Gestão e desenvolvimento de pessoas. Undaial-Sc: Uniasselvi, 2017. 173 p.

GOMES, M. J. D. F. *et al.* Mal-estar no ambiente de trabalho: o caso do IFRN. **Revista Principia** - Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB, João Pessoa, n. 42, p. 41-49, ago. 2018. ISSN 2447-9187.

GONDIM, T. M. M.; OLIVEIRA, Z. D. S.; PACHECO, L. H. D. A.; LEÃO, C. R. S. Os Aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho que Influenciam nas Organizações. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**: Unipac, Uberlândia - Mg, p. 178-187, 01 maio 2018. Mensal.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., & LEMOS, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, 20(3). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134.

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas Diferentes Gerações. **Gestão e Regionalidade**, Porto Alegre, Rs, v. 36, n. 107, p. 01-20, 06 jan. 2020.

MARQUES, C. S.; MAGGIONI, M. B. L.; RODRIGUES, A. M.; COSTA, V. M. F.; GAI, M. J. P. Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma organização militar da região central do Rio Grande do Sul. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, Ba, v. 1, n. 9, p. 39-64, 25 nov. 2020. Quadrimestral.

PAULA, M. V. D.; MARQUES, A. L.; BERALDO, D. F. A.; COUTO, L. C. D.; GONÇALVES, I. B.; GONÇALVES, V. B. Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de Ensino do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL** v.15, n.1, janeiro de 2022, 2022- 03-15,

PICOLLI, I. R. A.; CASAGRANDE, J. L. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma análise bibliométrica em periódicos brasileiros entre 2005 à 2015. **Revista Foco**, Curitiba - Pr, v. 10, p. 172-190, 01 set. 2017. Bimestral.

SILVA J. M. B; OLIVEIRA L. M. R. S.; MAMEDE J. A. N.; *et al.* Nível de satisfação: fator gerador de qualidade de vida no trabalho. **Rev Fund Care Online**. 2018 abr/jun; 10(2):343-350. DOI:<http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2018.v10i2.343-350>

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de Pessoas no Setor Público e a Reprodução do Discurso do Setor Privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, Df, v. 60, n. 03, p. 241-248, 09 set. 2009. Trimestral.

SOUSA, F. R. L. D.; *et al.* Satisfação e Qualidade de Vida no Serviço Público: Um Estudo com Professores Substitutos do Curso de Administração do Campus VII da UEPB. **Revista Principia** - Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB, João Pessoa, n. 52, p. 105-116, nov. 2020. ISSN 2447-9187.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. *Humans Relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

ANDY F., JEREMY M., ZOE F. 2012. *Discovering Statistics Using R*. SAGE Publications.

COHEN, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

COHEN, J. 1992. "Statistical Power Analysis." *Current Directions in Psychological Science* 1 (3): 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>.

GHASEMI, & ZAHEDIASL, A. 2012. "Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians." *International Journal of Endocrinology and Metabolism* 10(2): 486--489.

MISHRA, PANDEY, P. 2019. "Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data." *Annals of Cardiac Anaesthesia* 22(1): 67--72.

S., NAHM F. 2016. "Nonparametric Statistical Tests for the Continuous Data: The Basic Concept and the Practical Use." *Korean Journal of Anesthesiology* 69(1): 8--14.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa tem por finalidade analisar aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton para fins exclusivamente acadêmicos.

Sua participação é voluntária, assegurado o anonimato e o sigilo da fonte, sem quaisquer implicações institucionais, e em acordo a LGPD.

I – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo:

- ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outros

Idade:

- ☐ 18 a 25 anos ☐ 26 a 35 anos ☐ 36 a 45 anos
☐ 46 a 55 anos ☐ 56 anos ou mais

A qual diretoria está vinculado?

- ☐ Diretoria de Gestão de Pessoas e Escola de Governo Darci Accorsi
☐ Diretoria de Saúde e Segurança do Servidor
☐ Diretoria de Folha de Pagamento
☐ Diretoria de Administração e Finanças
☐ Diretoria de Compras e Licitações
☐ Diretoria de Suprimentos e Logística

A qual carreira pertence?

- ☐ Nível Fundamental
☐ Nível Médio
☐ Nível Superior

Qual a sua escolaridade?

- ☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Médio ☐ Ensino Técnico
☐ Graduação ☐ Especialização ☐ Mestrado
☐ Doutorado ☐ Pós-doutorado

Há quanto tempo trabalha na instituição?

- ☐ 01 a 10 anos ☐ 11 a 20 anos ☐ 21 a 30 anos
☐ 21 a 25 anos ☐ 26 a 30 anos ☐ 30 anos ou mais

Em que turno você trabalha?

- ☐ Manhã ☐ Tarde ☐ Manhã e Tarde

Qual seu regime de Trabalho?

- ☐ 40 horas ☐ 30 horas

Qual sua renda mensal?

- ☐ De 1.900,00 a 3.900,00 ☐ De 3.901,00 a 6.900,00 ☐ De 6.901,00 a 9.900,00
☐ 9.901,00 a 12.900,00 ☐ De 12.901,00 a 15.900,00 ☐ Acima de 15.901,00

Você exerce função gratificada ou cargo em comissão na SEMAD?

- ☐ Sim ☐ Não

ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Escolha entre as alternativas e assinale o número que melhor represente a sua opinião.

EM RELAÇÃO AO SALÁRIO (COMPENSAÇÃO) JUSTO E ADEQUADO:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que o órgão oferece?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pelo órgão?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO AO USO DAS SUAS CAPACIDADES NO TRABALHO:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO ÀS OPORTUNIDADES QUE VOCÊ TEM NO SEU TRABALHO:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.3 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO À INTEGRAÇÃO SOCIAL NO SEU TRABALHO:

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO AO CONSTITUCIONALISMO (RESPEITO ÀS LEIS) DO SEU TRABALHO:

6.1 O quanto você está satisfeito com o órgão por ela respeitar os direitos do servidor?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO AO ESPAÇO QUE O TRABALHO OCUPA NA SUA VIDA:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

EM RELAÇÃO À RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO SEU TRABALHO:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 Você está satisfeito com a imagem que este órgão tem perante a sociedade?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que o órgão tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados pelo órgão à sociedade?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma que o órgão trata os servidores) que a empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – SEMAD

1. Você conhece as ações de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho na SEMAD?

- ☐ Desconheço totalmente
- ☐ Desconheço
- ☐ Conheço parcialmente
- ☐ Conheço muito
- ☐ Conheço totalmente

2. Qual das ações de Qualidade de Vida no Trabalho na SEMAD você já participou ou participa?

Marque a (s) atividade (s) da (s) qual (is) você participou.

- ☐ Corrida/Caminhada do Servidor
- ☐ Ginástica laboral
- ☐ Cursos e/ou treinamentos
- ☐ Terapias alternativas (espaço bem-estar)
- ☐ Vacinação (Teste Covid-19)
- ☐ Academia do Servidor
- ☐ Não participei das atividades citadas acima.

3. Você participa ou já participou de alguma ação/atividade desenvolvida na unidade em que trabalha?

- ☐ Nunca
- ☐ Poucas vezes
- ☐ Muitas vezes
- ☐ Sempre
- ☐ Não há ou não tenho conhecimento da existência de ações/atividades na minha unidade