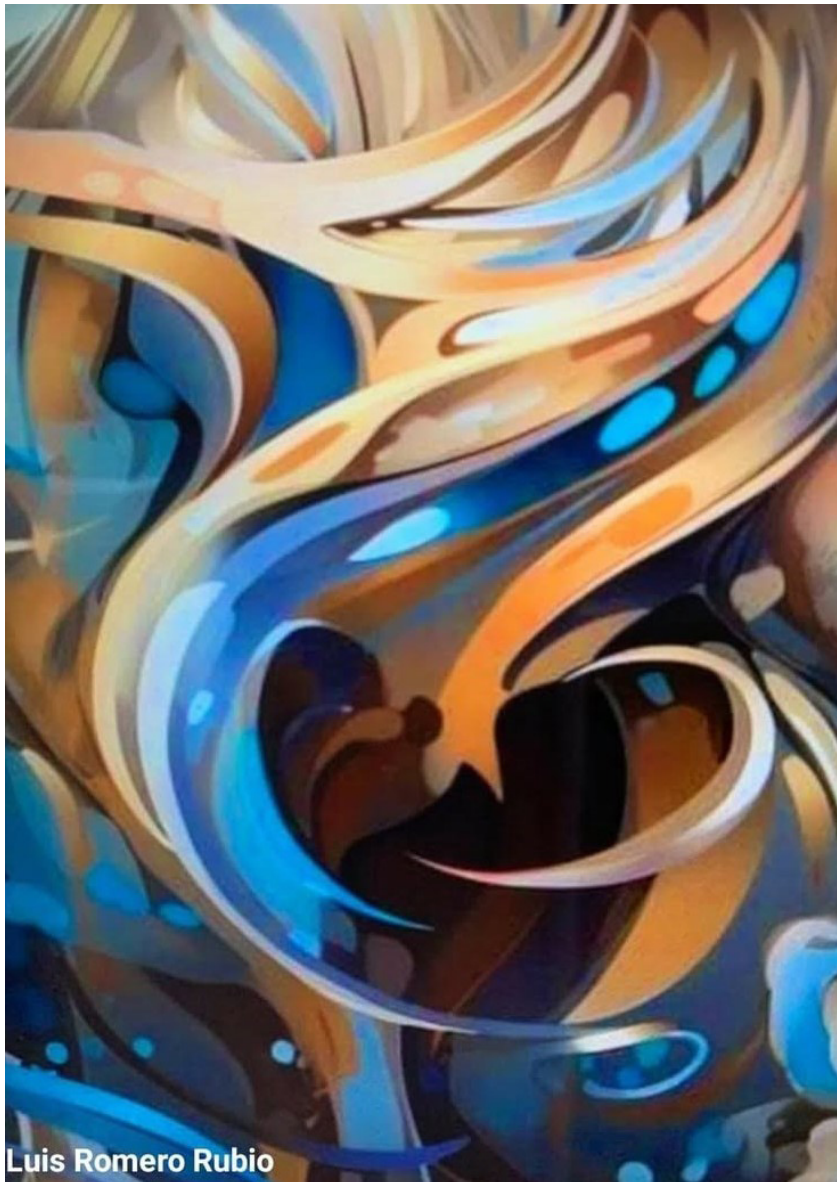




ESPACIO ABIERTO

Cuaderno Venezolano de Sociología



Luis Romero Rubio

En foco

Temas y escenarios de la era Digital

Volumen 36
Nº 1

ENERO-MARZO, 2027

1

Auspiciada por la International Sociological Association (ISA)
y la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS).
Revista oficial de la Asociación Venezolana de Sociología (AVS)

ESPACIO
ABIERTO

Cuaderno Venezolano de Sociología

Volumen 36 No. 1 (Enero-Marzo) 2027, pp. 108-129
ISSN 1315-0006. Depósito legal pp 199202zu44
DOI: 10.5281/zenodo.21315351

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com servidores públicos municipais

Alessandra Rezende Marsaro, **José Antonio Cescon, *Claudio Alexandre de Souza, ****Fabricio Baron Mussi y *****Vinícius Abílio Martins*

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção de servidores públicos municipais das Unidades Básicas de Saúde (UBS's) e de servidores administrativos das Secretarias Municipais do Município de Serranópolis do Iguaçu (PR), em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT). Por meio de uma pesquisa quantitativa, com a participação de 124 servidores públicos municipais, foram mensuradas a percepção geral e as percepções dos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, por meio de um questionário estruturado com a escala *Likert* de cinco pontos. Os resultados encontrados indicam uma percepção neutra/satisfatória da QVT, em geral (3,59/5,0), com boa satisfação (4,0/5,0) em todos os subgrupos no domínio pessoal. A percepção de QVT é diferente entre os grupos de trabalhadores, mesmo em ambientes semelhantes (UBS's). Os resultados apresentados podem subsidiar a tomada de ações inerentes à gestão de recursos humanos de servidores públicos municipais.

Palavras-chave: Servidores públicos; Ambiente laboral; Saúde pública; Gestão pública; Capital humano; Bem-estar

*Municipalidad de Serranópolis do Iguaçu. Paraná, Brasil. ORCID: 0000-0003-0648-9487

E-mail: alemarsaro@hotmail.com

**Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu, Brasil. ORCID: 0000-0002-8338-7743

E-mail: jose.cescon@unioeste.br

***Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu, Brasil. ORCID: 0000-0002-0369-1084

E-mail: claudio.souza@unioeste.br

****Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu, Brasil. ORCID: 0000-0002-8312-0803

E-mail: fabricio.mussi@unioeste.br

*****Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu, Brasil. ORCID: 0000-0002-5668-5518

E-mail: viniciusabilio@gmail.com

Recibido: 07/05/2026 Aceptado: 31/07/2026

Quality of Life at Work: a study with municipal public servants

Abstract

The objective of this study was to analyze the perception of municipal public servants from Basic Health Units (UBSs) and administrative staff from the Municipal Secretariats of Serranópolis do Iguaçu (PR), regarding quality of work life (QWL). Through quantitative research, with the participation of 124 municipal public servants, general perceptions and the physical/health, psychological, personal, and professional domains were measured using a structured questionnaire with a five-point Likert scale. The results indicate a neutral/satisfactory perception of QWL overall (3.59/5.0), with good satisfaction (4.0/5.0) across all subgroups in the personal domain. The perception of QWL varies across worker groups, even within similar environments (UBS's). The results presented can support the decision-making process inherent to the human resources management of municipal public servants

Keywords: Public servants; Work environment; Public health; Public management; Human capital; Well-being

Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é caracterizada por condições e ambientes laborais favoráveis que apoiam e promovem a satisfação individual no ofício, contemplando melhores sistemas de recompensa, estabilidade no emprego e oportunidades de crescimento. Oliveira e Vasconcelos (2020) e Vital e Paiva (2019) afirmam que os programas de QVT trazem diversos benefícios aos colaboradores, com destaque para a humanização do ambiente laboral e para a possibilidade de a própria organização alcançar um desempenho superior.

A evolução tecnológica, associada às mudanças sociais e econômicas, tem impactado o mundo do trabalho, levando a uma competitividade crescente e a uma demanda por maior desempenho. Para se manterem competitivas, as organizações buscam melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores (Da Silva, 2023).

No setor público brasileiro, pode-se citar as melhorias introduzidas a partir dos anos 2000, por meio de reformas na administração pública. Dentre as estratégias introduzidas, buscou-se motivar os servidores em seus locais de trabalho, por meio da promoção do bem-estar (Amâncio, Mendes e Martins, 2021; Lamazon e Bispo, 2021). Oliveira e Vasconcelos (2020) afirmam que as organizações públicas vêm remodelando sua gestão a fim de manter e valorizar o capital humano, ainda que por meio de ações embrionárias e incipientes. Investir em qualidade de vida nas organizações públicas é garantir a eficiência na prestação de serviços públicos, atendendo às demandas da sociedade (Freire et al., 2017).

Alguns estudos avaliaram a percepção dos servidores quanto à qualidade de vida no trabalho em órgãos e organizações públicas, como os de Klein, Pereira e Lemos (2019), Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), Orsiolli (2023) e Barbosa (2024). Entretanto, os estudos sobre QVT voltados aos servidores públicos municipais ainda são incipientes, o

que representa uma oportunidade de pesquisa (Amâncio et al., 2021).

Para Amâncio et al. (2021), no setor público, os programas de qualidade de vida no trabalho proporcionam bem-estar aos servidores; em consequência, há probabilidade de que se reflitam no nível de satisfação e no bom atendimento aos cidadãos-usuários dos serviços públicos. Da Silva et al. (2024) indicam que a QVT não é apenas uma forma de cuidar dos colaboradores, mas também uma estratégia organizacional para alcançar melhores resultados.

Desta forma, as empresas públicas e/ou privadas podem criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, atraindo e retraindo talentos e fortalecendo sua imagem perante a sociedade e o mercado e, com isso, proporcionando maior bem-estar físico, social e mental, o que se reflete na capacidade produtiva e nos resultados.

Face ao exposto, a questão a ser respondida é: Qual a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde (nas UBS's municipais) e dos servidores administrativos das secretarias da Prefeitura de Serranópolis do Iguaçu (PR), quanto à qualidade de vida no trabalho (QVT)? Para responder à questão, o estudo teve como propósito mensurar a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde (dentro das UBS's municipais) e dos servidores administrativos das secretarias da Prefeitura de Serranópolis do Iguaçu, quanto à qualidade de vida no trabalho (QVT).

O estudo é oportuno, pois os resultados podem contribuir para a formulação de ações e a adoção de práticas que promovam o bem-estar dos servidores públicos municipais (Amâncio et al., 2021), ao compreender questões relacionadas aos aspectos físicos, de saúde, psicológicos, pessoais e profissionais que podem interferir na qualidade de vida desses servidores.

Para a sociedade, os resultados encontrados podem fornecer subsídios para a implantação e/ou o aprimoramento da QVT, propiciando, sob a ótica social, um ambiente laboral mais adequado para os servidores, bem como conduzindo ações que os valorizem e, conseqüentemente, levando à melhor condição de saúde física e mental de cada colaborador, promovendo maior produtividade e uma percepção positiva da prestação de serviços à comunidade.

A importância deste estudo na prática, está na sua capacidade de verificar, sob ótica dos servidores, o bem-estar, ambiente de trabalho, contentamentos, contrariedades, relacionados a realizações das funções diárias exercidas por eles. As opiniões e sugestões coletadas na pesquisa têm como objetivo aprimorar os pontos fortes e mitigar os problemas identificados, com perspectivas de mudanças nas políticas públicas, visando sempre ao bom atendimento à sociedade e, conseqüentemente, ao cidadão.

Referencial teórico

Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

A preocupação com a qualidade de vida (QV) despertou um movimento crescente nas ciências humanas e biológicas ao abranger parâmetros voltados a aumentar a expectativa de vida, reduzir a alta mortalidade e observar os sintomas associados ao bem-estar (Pereira, Teixeira e Santos, 2012).

Para Cunha e Assis (2020), a QV deve ser vista como uma decisão consciente de adotar um modo de vida que envolve comprometimento pessoal, harmonia e a busca pela plenitude nos aspectos físicos, mentais, espirituais e sociais. Envolve ainda a convivência social com familiares e amigos, além de elementos ligados à educação, à saúde e a tantos outros que influenciam de forma significativa suas vidas particulares (Cunha e Assis, 2020). Corroborando essa visão holística da qualidade de vida, Lima Silva, Medeiros e Guerra (2017) a entendem como um conceito abrangente e multidimensional, que abrange todos os aspectos da vida, considerando tanto circunstâncias objetivas quanto subjetivas.

Pereira, Teixeira e Santos (2012) complementam afirmando que, além dos aspectos de bem-estar, o trabalho, os amigos, a família e as situações cotidianas influenciam a percepção sobre o que é qualidade de vida. A definição de qualidade de vida é complexa e, apesar das discussões ao longo dos anos, ainda não possui uma opinião unânime a respeito. Costa et al. (2017) comentam, em sua obra, tratar-se de um conceito que varia de acordo com o contexto, envolvendo tanto aspectos subjetivos, relacionados à identidade e às experiências de cada indivíduo, quanto aspectos objetivos, ligados às condições materiais de vida e ao ambiente social. Boff e Nordari (2018) já destacavam que a percepção da qualidade de vida é subjetiva e depende da experiência de cada indivíduo, não podendo ser generalizada.

De acordo com Regis e Porto (2006), a motivação humana tem sido objeto de inúmeros estudos que buscam compreender a relação entre as necessidades individuais e o comportamento, desde as necessidades fisiológicas mais básicas até a busca pela autorrealização. Pesquisadores têm investigado como esses fatores influenciam o comportamento das pessoas, inclusive no ambiente de trabalho. Nesse contexto, destacam-se as Teorias das Necessidades Humanas (Maslow, 1943), os estudos do *Tavistock Institute* (Barros, 2012), da *National Commission on Productivity* (NCP) (Fernandes, 1996).

Silva (2022) afirma que o tema da qualidade de vida no ambiente de trabalho ganhou relevância no início dos anos 2000. O mesmo autor defende que a QVT deve ser encarada como um programa dinâmico, visto que tanto as empresas quanto os colaboradores passam por constantes mudanças, e que a qualidade de vida laboral depende de fatores vinculados tanto às peculiaridades das organizações quanto ao momento em que se encontram (Silva, 2022).

Nas organizações, a QVT é vista como um conjunto de normas, diretrizes e práticas voltadas à melhoria do ambiente de trabalho, com o objetivo de promover a saúde e o bem-estar tanto dos indivíduos quanto do grupo de trabalho. A identificação dessas práticas pelos colaboradores resulta em experiências positivas, tanto individuais quanto grupais, tornando-os mais produtivos para a empresa e mais satisfeitos consigo próprios (Medeiros e Ferreira, 2011). Como relatado pelos autores Fuzinelli e Cardoso, “[...] A QVT tende a ser associada aos estressores ocupacionais nas investigações científicas e são esperadas associações negativas entre os construtos” (2023:13). Desta forma, compreender a origem da atenção à saúde no local de trabalho pode marcar o início da transformação na interação entre as pessoas e o meio ambiente.

Administração e servidor público municipal

A República Federativa do Brasil é composta pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, conforme estabelecido na Constituição de 1988, a fim de possibilitar

que cada nível de governo exerça suas atividades administrativas, utilizando, em cada esfera, ferramentas da administração pública, executadas por órgãos públicos, agentes governamentais e entidades jurídicas, visando atender às demandas da sociedade (Orsiolli, 2023).

A Administração Pública, segundo Martins, Kunz e Neta (2021), engloba aspectos formais, materiais e operacionais, considerando a sociedade, a importância da eficiência na execução das atividades públicas e a gestão, que consiste na prestação de serviços com o objetivo de atender às demandas coletivas.

Mesmo tendo ampla visão da grandeza continental do Brasil, exige-se o fiel cumprimento da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) em todo o seu território, visando a que a máquina estatal trabalhe para o interesse da sociedade com eficiência, o que constitui o fundamento do serviço público (Martins et al., 2021).

A administração pública brasileira passou por mudanças de paradigma, adotando medidas para superar suas limitações burocráticas tradicionais por meio de ferramentas gerenciais. Assim, surge um novo conceito de Governança Pública, que exige uma série de ajustes na gestão, como a capacitação dos servidores, a criação de mecanismos de controle mais eficazes e a promoção da participação da sociedade nas decisões. Neste cenário, o servidor público encontra-se no centro entre a oferta desses serviços e seus usuários (Cavalcante, 2024).

Na Administração Pública Municipal, há várias classes distintas de servidores: os concursados estatutários; os em cargos de confiança; os com contrato por tempo determinado e, por fim, os terceirizados. Tem-se uma organização multifacetada, com interesses e focos diferenciados em cada secretaria municipal, mas com um único gestor central (PMSI, 2017).

Modelos de avaliação da QVT

Em 1973, Walton publicou o artigo *“Quality of working life: what is it?”*, considerado uma das primeiras propostas relacionadas à QVT e com o maior número de dimensões a serem analisadas, totalizando oito categorias (Limongi-França, 2015). Apesar dos méritos do modelo, Pedroso e Pilatti afirmam que *“(...) o modelo de Walton aborda a QVT de forma global e abarca o maior número de critérios, mas não avalia a esfera biológica/física, evidenciando as limitações do modelo (2010:204).”*

A proposta desenvolvida por Hackman e Oldham (1974, 1975), por sua vez, baseia-se nas principais características do emprego, nos estados mentais fundamentais, nos efeitos individuais e profissionais, bem como na importância do progresso pessoal. De acordo com Piceti et al. (2022), o modelo de Hackman e Oldham continua relevante para mensurar as percepções dos colaboradores sobre suas funções, remuneração e benefícios, considerando o contexto atual e as influências dos ambientes laboral e social.

Rodrigues et al. (2019) relatam a perspectiva de Westley (1979), segundo a qual a QVT deve ser vista além das leis que protegem os direitos e as obrigações tanto dos empregados quanto do empregador, contemplando as aspirações humanas e as obrigações sociais das empresas. Para tanto, deve-se buscar solucionar os problemas que envolvem quatro áreas: econômica, política, psicológica e sociológica (Pedroso e Pilatti, 2010).

A partir da década de 1990, as empresas brasileiras passaram a dedicar atenção às

pesquisas científicas sobre o tema, acreditando que este era o caminho para obter impacto positivo no desempenho de seus colaboradores e, por consequência, na produtividade (Fernandes, 1996). Alguns pesquisadores nacionais começaram a propor modelos e instrumentos de avaliação de QVT, mais voltados à realidade brasileira.

Um deles é o modelo baseado no estudo de Fernandes (1996), reconhecido como pioneiro na análise da QVT no Brasil. Destaca-se, ainda, o modelo proposto por Limongi-França em 1996, o BPSO-96, que busca compreender o indivíduo em seu todo, considerando os fatores a ele associados: biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais (Limongi-França, 2015).

Em 2008, Reis Júnior (2008) propôs um instrumento de avaliação da QVT, o Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ-78), baseado na estrutura do WHOQOL-100, desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 1988). Na construção do QWLQ-78, utilizaram-se como base os modelos clássicos de QVT: Walton (1973), Westley (1979), Hackman e Oldham (1975) e Werther e Davis (1983). Reis Júnior (2008) dividiu-os em quatro grandes domínios: Físico/Saúde; Psicológico; Pessoal e Profissional (Reis Júnior; Pilatti e Pedroso, 2012).

Método

O presente estudo investiga a percepção de servidores públicos municipais quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), caracterizando-se como uma pesquisa descritiva quantitativa (Cervo, Bervian e Silva, 2006; Gerhardt e Silveira, 2009). A amostra foi composta por funcionários municipais da Prefeitura Municipal de Serranópolis do Iguaçu, lotados em duas unidades vinculadas à Secretaria Municipal de Saúde, bem como em outras unidades do Paço Municipal (administrativo), que atuam no atendimento à população. Do total de 124 respondentes, 60 estavam lotados nas duas Unidades Básicas de Saúde (UBS) e 64 no Paço Municipal. A amostragem ocorreu por conveniência.

Utilizou-se a escala adaptada de Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2012) como instrumento de coleta. Assim como no modelo original de Reis Júnior (2008), utilizou-se a aleatorização das questões, visando dificultar a identificação de padrões nas perguntas pelos respondentes e aumentar a confiabilidade dos dados coletados, por meio da redução dos vieses que poderiam influenciar as respostas (Reis Júnior, 2008).

Utilizou-se uma escala *Likert* de 5 pontos para medir a satisfação dos participantes, variando de “muito insatisfeito” (1) a “muito satisfeito” (5) (Cheremeta et al., 2011). Essa escala funciona como uma classificação numérica, em que os valores 1 referem-se a péssima QVT; 2, QVT ruim; 3, QVT nem ruim nem boa; 4, QVT boa; e, por último, 5, ótima QVT, indicando maior satisfação. Ao utilizar essa escala, é possível quantificar as respostas e analisar os dados com mais precisão e objetividade. No instrumento aplicado, há domínios (4) e indicadores (44) para avaliação, bem como seus respectivos enfoques, apresentados no Quadro 1, que nortearão a pesquisa em si.

Quadro 1 - **Relação de indicadores por domínio**

Domínio	Indicador	Enfoque
Físico/saúde (08 questões)	Qualidade do sono e do cansaço, satisfação das necessidades fisiológicas básicas e sensação de conforto no ambiente de trabalho.	Os indicadores presentes nesse domínio estão diretamente relacionados à teoria de Maslow, enfatizando a importância das necessidades fisiológicas para o bem-estar humano. Objetivo: Avaliar em que medida as condições de trabalho e a organização contribuem para a manutenção da saúde física dos servidores.
Psicológico (06 questões)	Satisfação com o trabalho; Estresse; Bem-estar emocional; Clima organizacional; Autoestima; Orgulho da profissão.	Os indicadores desse domínio buscam avaliar o impacto do trabalho na saúde mental dos trabalhadores e a relação entre esse impacto e a organização. Objetivo: Compreender como os fatores psicológicos influenciam a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho.
Pessoal (08 questões)	Realização pessoal no trabalho; Relações interpessoais; Equilíbrio entre vida pessoal e profissional e Valores pessoais.	Os indicadores desse domínio buscam avaliar como o trabalho se integra à vida pessoal dos servidores, considerando aspectos como a família, os amigos e a comunidade. Objetivo: Compreender como os valores pessoais e as relações sociais influenciam a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho.
Profissional (22 questões)	Criatividade; Autonomia; Participação nas decisões; Desenvolvimento profissional e satisfação com a QVT.	Os indicadores presentes nesse domínio buscam avaliar a relação entre o trabalho e a realização pessoal, bem como analisar o ambiente de trabalho quanto às oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Objetivo: Compreender como as características do trabalho influenciam a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho.

Fonte: os autores (2025) adaptado de Orsiolli (2023) e Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2012)

Outra característica incorporada ao presente instrumento é a inversão da nomenclatura das respostas em algumas questões, mantendo a escala *Likert*. A inversão de nomenclatura é análoga à inversão de escala; conforme Cheremeta et al. (2011), é uma prática comum em questionários que utilizam a escala *Likert* pois, ao garantir a correta interpretação dos dados, permite que todos os itens contribuam de forma consistente para a pontuação total.

As 44 questões selecionadas para compor o instrumento de coleta de dados foram analisadas com base em critérios locais, tais como: ambiente laboral; problemas de gestão de pessoas em cada secretaria municipal; problemas relacionados ao planejamento de processos organizacionais; falta de servidores nas funções-base da administração pública primária versus a demanda populacional; demandas de saúde dos profissionais versus a demanda de tarefas a serem realizadas; entre outros (PMSI, 2024).

Para assegurar a validade da escala, procedeu-se à validação de face e de conteúdo por meio da análise de um pesquisador especialista, com amplo conhecimento teórico e prático na área de qualidade de vida no trabalho. Além disso, o especialista possui produção científica consistente, comprovada por sua titulação de doutor e por sua vinculação a um programa de pós-graduação *stricto sensu*.

O contato com o especialista ocorreu por meio de comunicação eletrônica, na qual foi fornecida a versão final completa do instrumento desenvolvido, com as três seções (38 questões). O retorno realizado pelo especialista indicou as seguintes observações:

1. Primeira seção – Identificação sociodemográfica: a) Identificação racial (com as mesmas classificações do IBGE/Brasil); b) Escrever por extenso o significado da sigla PSS; c) Cuidado com o item “ensino básico”: ele pode gerar confusão. Sugiro

segmentar em: ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto e ensino médio completo.

2. Segunda seção – Questões de QVT: Sugiro incluir as seguintes perguntas

- Domínio psicológico: Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?
- Domínio pessoal: Em que medida seus valores e crenças são respeitados no seu trabalho?
- Domínio profissional: i) Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização? ii) Você mantém sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho? iii) Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) que a organização deu sobre o seu trabalho? iv) Quanto apoio você obtém dos colegas no trabalho?

Com base nas considerações do especialista, o instrumento passou, em seu formato final, de 38 para 44 questões.

O especialista, com base em sua experiência na área, avaliou o instrumento como “muito bom” e atestou sua capacidade de medir a QVT com precisão e confiabilidade. Assim, todos os aspectos considerados na avaliação do especialista foram contemplados de forma satisfatória pelo instrumento.

Com a proposta de assegurar a qualidade dos dados a serem coletados, realizou-se um pré-teste do instrumento de pesquisa após a definição das questões do questionário e da construção das escalas. Um instrumento piloto foi construído, aplicado, e os resultados foram analisados por um especialista.

Essa etapa, fundamentada na teoria do instrumento, antecede a coleta de dados propriamente dita e serve para validar o instrumento a ser aplicado. Conforme Goode e Hatt (1972) e Mattar (1994), o pré-teste é uma etapa crucial na construção de instrumentos de pesquisa, pois, ao simular as condições reais de aplicação, permite identificar e corrigir possíveis falhas no instrumento, garantindo a qualidade dos dados coletados. A aplicação do instrumento-teste foi realizada com uma amostra de 83 alunos do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, no Campus de Foz do Iguaçu.

Os critérios de inclusão foram: serem maiores de 18 anos na data da aplicação, estarem exercendo atividade profissional em empresas públicas ou privadas, estarem matriculados e frequentando as turmas dos 2º, 3º, 4º e 5º anos, estarem em sala de aula no momento da aplicação e aceitarem participar voluntariamente do pré-teste. A definição do perfil escolhido para o pré-teste baseou-se exclusivamente em um conjunto de pessoas sem conflitos de interesse na pesquisa. A primeira seção, que inclui as questões sociodemográficas, não integrou o processo de pré-teste.

Antes de iniciar a coleta de dados, foi solicitada a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – da Unioeste, conforme parecer nº 774.591, de modo que o presente estudo está de acordo com as disposições da Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Após a autorização do Comitê, foi realizado um pedido de autorização para a aplicação do instrumento, junto à Administração Municipal. No Paço Municipal (administração), o instrumento foi aplicado durante a reunião mensal com todos os funcionários administrativos das secretarias, ao passo que, nas UBS's, a coleta de dados ocorreu durante as reuniões semanais em cada unidade individualmente. Toda a coleta foi

realizada ao longo de três semanas em agosto de 2024.

Para a análise dos dados coletados por meio do questionário, foram realizadas análises estatísticas descritivas e multivariadas. Utilizaram-se o Microsoft Excel e o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 18.0) para organizar, mensurar e gerenciar os testes solicitados. Verificou-se a consistência interna (coeficiente de Cronbach) e, em seguida, a correlação entre os construtos da escala. Após verificar que os dados não atendiam aos requisitos para serem avaliados por um teste paramétrico, utilizou-se o teste *U de Mann-Whitney* para comparar amostras independentes e verificar se há diferenças significativas entre elas (Hollander, Wolfe e Chicken, 2013).

Apresentação e análise dos resultados

Dados sociodemográficos dos servidores

Antes de iniciar as análises dos dados do perfil da amostra, apresenta-se uma síntese do município de Serranópolis do Iguaçu. O Município originou-se nos movimentos conjuntos dos distritos de Flor da Serra e Jardinópolis e teve sua emancipação política e territorial em 07/12/1995, com instalação em 01/01/1997 (PMSI 2024). Sua população é de 5.007 habitantes, composta por 2.465 homens e 2.542 mulheres. Destes 5.007 habitantes, 51% vivem na área urbana e 49% na área rural (IPARDES, 2023)

Salienta-se que a pesquisa foi realizada no período de campanha eleitoral municipal no ano de 2024 e que o quadro de servidores sofre mudanças constantes, principalmente em relação aos funcionários temporários contratados pelo Processo Seletivo Simplificado (PSS) e terceirizados, e que alguns servidores estão em gozo de férias ou licenças previstas no Estatuto Municipal (PMSI, 2024). Na Tabela 1, apresenta-se a composição da amostra por ambiente.

Tabela 1 - Caracterização do universo populacional amostral

Lotação	Quantidade de servidores lotados	Quantidade de questionários respondidos	Questionários preenchidos
UBS – NAS Núcleo Assistencial de Saúde	34	31	91%
UBS – CAS Centro Assistencial de Saúde	30	29	97%
Paço Municipal Administrativo	73	64	88%
Total geral	137	124	90%

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Na análise, nota-se que a amostra das duas UBS's, juntas, equivale à amostra da área administrativa do município. Na Tabela 2 apresentam-se os dados da amostra referentes ao perfil dos respondentes.

Tabela 2 - Aspectos Sociodemográficos - Geral

Idade	OBS	Gênero		Estado Civil					Filhos		
Intervalo	N	Homem	Mulher	Casado	Solteiro	Separado	Outro	Nenhum	Um	Dois	Três ou +
18-25	16	5	11	6	7	1	2	15	1	0	0
26-34	26	6	20	12	7	2	5	9	10	4	3
35-43	30	11	19	17	7	4	2	9	6	13	2
44-52	36	9	27	21	4	5	6	7	13	15	1
53-	16	3	13	10	1	2	3	2	4	6	4
Σ	124	34	90	66	26	14	18	42	34	38	10
%	100,00%	27,42%	72,58%	53,23%	20,97%	11,29%	14,52%	33,87%	27,42%	30,65%	8,06%

Fonte: dados da pesquisa (2024)

A amostra do estudo foi constituída por 124 servidores participantes, com as seguintes características: maioria do sexo feminino (72,58%), com idades dispersas, sendo que as faixas de 35-43 (30/124) e 44-52 (36/124) representam pouco mais de 53% da amostra.

Quanto ao estado civil, a maior parte dos participantes é casada (53,23%), com maior incidência na faixa etária de 44-52 anos. Em relação aos filhos, as maiores incidências são: nenhum filho (42/124), dois filhos (38/124) e um filho (34/124). No que tange à escolaridade dos servidores, a Tabela 3 apresenta um perfil de alta qualificação, com destaque para o nível de pós-graduação na especialização.

Tabela 3 - Nível de escolaridade Geral

Escolaridade								
Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Médio Técn./Prof	Graduação Incompleta	Graduação Completa	Pós Especialização	Pós Mestrado	Σ
1	4	18	15	15	25	43	3	124
0,81%	3,23%	14,52%	12,10%	12,10%	20,16%	34,68%	2,42%	100,00%

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Os dados da Tabela 3 revelam que a maioria dos servidores possui ensino superior completo: 71/124 (57,25%); destes, 46/124 possuem pós-graduação (37,10%). O nível médio completo representa 14,52% do total, seguido pelo ensino superior incompleto (12,10%) e pelo ensino médio técnico/profissionalizante (12,10%). É importante ressaltar a pequena parcela (0,81%) de servidores com ensino fundamental incompleto.

Estes dados corroboram as constatações do IPEA (2021) sobre o incremento substancial no nível de escolaridade dos servidores contratados. Considerando que 60% dos vínculos empregatícios no setor público são de natureza municipal, esse resultado torna-se ainda mais relevante. A Tabela 4 apresenta o perfil da amostra por local de coleta.

Tabela 4 - Aspectos Sociodemográficos - UBS CAS e NAS

	Local	UBS NAS		UBS CAS		ADM		Σ	%
Reside em:	Município Urbano	20	64,52%	22	75,86%	41	64,06%	83	66,94%
	Município Rural	5	16,13%	3	10,34%	11	17,19%	19	15,32%
	Out. M. Urbano	6	19,35%	3	10,34%	11	17,19%	20	16,13%
	Out. M. Rural	0	0,00%	1	3,45%	1	1,56%	2	1,61%
	Σ	31	100,00%	29	100,00%	64	100,00%	124	100,00%
Mora com:	Sozinho	5	16,13%	4	13,79%	6	9,38%	15	12,10%
	Com os Pais	4	12,90%	2	6,90%	6	9,38%	12	9,68%
	Esposa/Filhos	20	64,52%	18	62,07%	48	75,00%	86	69,35%
	Outro	2	6,45%	5	17,24%	4	6,25%	11	8,87%
	Σ	31	100,00%	29	100,00%	64	100,00%	124	100,00%
Residência:	Própria	20	64,52%	21	72,41%	48	75,00%	89	71,77%
	Pais/avós/filhos	3	9,68%	2	6,90%	7	10,94%	12	9,68%
	Alugada	7	22,58%	6	20,69%	9	14,06%	22	17,74%
	Outro	1	3,23%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,81%
	Σ	31	100,00%	29	100,00%	64	100,00%	124	100,00%

Fonte: dados da pesquisa (2024)

É possível observar, nos dados apresentados na Tabela 4, que o maior percentual dos servidores mora na área urbana, possui moradia própria e tem núcleo de residência com esposa(o) e/ou filhos.

Esses dados corroboram o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), que indica que 84,8% da população mora neste tipo de residência (casa), e que o número de domicílios (núcleos familiares) no Brasil experimentou um crescimento significativo nos últimos anos.

Quanto ao vínculo e ao tempo de serviço dos respondentes, as respostas são apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5 - Vínculo e Tempo de serviço

Vínculo				Tempo			Na Função		No Cargo	
Tipo				Até 5 anos	53	42,74%	59	47,58%	52	41,94%
	Concursado	92	74,19%	6 a 10 anos	9	7,26%	14	11,29%	13	10,48%
	Cargo Comissão	18	14,52%	11 a 15 anos	14	11,29%	15	12,10%	15	12,10%
	Terceirizado	6	4,84%	16 a 20 anos	25	20,16%	16	12,90%	26	20,97%
	PSS	8	6,45%	21 a 25 anos	10	8,06%	12	9,68%	11	8,87%
	Σ	124	100,00%	25 a 30 anos	10	8,06%	6	4,84%	4	3,23%
				31 a 35 anos	3	2,42%	2	1,61%	3	2,42%

Fonte: dados da pesquisa (2024)

A análise dos dados da Tabela 5 demonstra que o perfil dos 124 servidores analisados é predominantemente estatutário (74,19%), em consonância com a tendência nacional (Silveira, 2023). A força de trabalho é composta por 42,74% de servidores ingressos nos últimos 5 anos, o que reflete os recentes concursos públicos.

A baixa rotatividade é evidenciada pela alta proporção de servidores que ocupam a

mesma função (47,58%) e o mesmo cargo (41,94%) há pelo menos 5 anos, corroborando o tempo médio de serviço de 8 anos no Executivo municipal, conforme demonstrado na pesquisa do IPEA (Silveira, 2023).

Análise do alfa de Cronbach e correlação de Spearman

Na Tabela 6 tem-se os dados de confiabilidade, demonstrados através dos coeficientes em cada um dos seus domínios:

Tabela 6 - Alfa de Cronbach

Ambiente	Geral	Profissional	Pessoal	Físico	Psicológico
N	44	22	8	8	6
Alfa de Cronbach	0,937	0,924	0,838	0,774	0,737

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Os dados apresentados na Tabela 6 correspondem aos 4 ambientes de avaliação: Profissional, Pessoal, Físico e Psicológico. O coeficiente geral de 0,937 indica alta confiabilidade. Isso significa que os itens que compõem a escala medem de forma consistente o construto em questão (Hair et al., 2009; Fioravanti et al., 2019).

Quanto aos domínios profissional, pessoal, físico, psicológico, pode-se afirmar que todos apresentaram confiabilidade muito boa ou aceitável.

Na sequência, calculou-se a correlação de *Spearman* entre os domínios, a fim de avaliar o grau de associação linear entre eles, conforme a Tabela 7.

Tabela 7 - Correlação de Spearman

Domínio		Físico	Psicológico	Pessoal	Profissional
rô de Spearman	Profissional	Coeficiente de Correlação	0,756**	0,803**	0,810**
		Significância (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000
		N	124	124	124
	Pessoal	Coeficiente de Correlação	0,682**	0,746**	1,000
		Significância (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000
		N	124	124	124
	Físico	Coeficiente de Correlação	1,000	0,667**	0,682**
		Significância (2 extremidades)		0,000	0,000
		N	124	124	124
	Psicológico	Coeficiente de Correlação	0,667**	1,000	0,746**
		Significância (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000
		N	124	124	124

**. A correlação é significativa ao nível de 0,01 (em ambas as extremidades).

Fonte: dados da pesquisa (2024).

Diante da natureza dos dados, optou-se pelo coeficiente de correlação de *Spearman* para avaliar a associação entre as variáveis contínuas. Esse teste não paramétrico é robusto, não requer a suposição de normalidade dos dados e revela como diferentes dimensões da qualidade de vida no trabalho (QVT) se relacionam entre si (Field, 2024). A correlação

utilizada no nível de 0,01 (para ambas as extremidades) indica que há 99% de confiança de que a correlação observada não seja fruto do acaso (Hollander et al., 2013). Os resultados das análises de correlação confirmam a forte associação entre os indicadores de QVT do instrumento utilizado, o que demonstra que esses aspectos estão interligados e influenciam mutuamente a percepção da QVT.

Os resultados, observados por meio da correlação de *Spearman*, indicam que a percepção de QVT em um dado domínio está diretamente relacionada aos demais domínios e não pode ser abordada de forma independente. Por exemplo, a alta correlação observada entre os domínios profissional e físico sugere que intervenções voltadas ao domínio profissional, visando à melhoria da qualidade de vida no trabalho, podem ter impacto positivo na saúde dos trabalhadores (Costa et al. 2017).

No entanto, é importante ressaltar que todas as relações entre os domínios são complexas. Assim, pode-se pensar que investimentos em programas de promoção da saúde no trabalho, como ergonomia, gestão do estresse e desenvolvimento de programas de bem-estar, podem contribuir para a melhoria dos aspectos pessoais, bem como da saúde física e mental dos trabalhadores (Pereira e Trevelin, 2020).

Análise da QVT

Após a análise das correlações pelo coeficiente de *Spearman*, realiza-se a análise do índice de QVT dos domínios por ambiente de coleta de dados, conforme a Tabela 8.

Tabela 8 - Índice de Qualidade de Vida no Trabalho

Ambiente	N	Domínio				QVT
		Profissional	Pessoal	Físico	Psicológico	
Geral	124	3,45	4,00	3,46	3,47	3,59
UBS- CAS	29	3,26	4,01	3,24	3,45	3,49
UBS- NAS	31	3,37	3,94	3,44	3,41	3,54
UBS – CAS+NAS	60	3,31	3,98	3,34	3,43	3,51
ADM	64	3,58	4,02	3,57	3,51	3,67

Fonte: resultados da pesquisa (2024)

Na análise dos índices de QVT (Tabela 8), os resultados dos quatro domínios apresentam escores bons nos subgrupos do estudo, próximos do escore geral, o que corrobora que são interligados e influenciados pelo QVT geral.

O domínio pessoal foi o que obteve o maior escore, tanto no Geral (4,00) quanto nos subgrupos. Assim, percebe-se que os servidores estão satisfeitos com este domínio, o qual abrange aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais. O resultado é corroborado pela pesquisa de Orsiolli (2023).

No ambiente UBS-CAS, o QVT Geral deste subgrupo foi o mais baixo entre os subgrupos (3,49). No domínio psicológico, este subgrupo ficou em segundo lugar (3,45) e é próximo do Geral (3,47), tendo como indicadores de avaliação: “*Motivação no Trabalho; Liberdade de Expressão; Orgulho do trabalho/profissão.*” A motivação e o estado psicológico de servidores da saúde, neste caso, da saúde primária e da atenção básica, muitas vezes são uma grande preocupação da Gestão Pública, devido ao absenteísmo e

à rotatividade decorrentes de doenças psicossomáticas. Neste subgrupo, diferentemente das pesquisas de Costa et al. (2017) e Oliveira et al. (2022), os resultados sugerem que os servidores públicos municipais da UBS – CAS estão satisfeitos nos domínios Psicológico e Pessoal, resultado alinhado ao da pesquisa de Nedel et al. (2023).

Nos domínios físico e profissional, os escores ficaram em 3,24 e 3,26, respectivamente, o que demonstra que foram os menores entre todos os índices dos ambientes. Ao analisar os resultados do domínio físico, foi possível identificar questões que afetaram o escore, dentre elas: “Q4 - Ao final do dia de trabalho, o quanto você se sente cansado? (2,45), Desvio Padrão (DP = 0,96); Q14 - Você se sente satisfeito com os treinamentos oferecidos pela organização? (2,39, DP = 1,05); Q43 - Você pratica exercício físico regularmente? (2,32, DP = 1,01)”; estando alinhadas ao nível de insatisfação.

No domínio profissional, tem-se um índice baixo (3,26), com mais 5 questões com escore no nível insatisfeito (≤ 3). São elas: “Q3 - Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários? (2,74); Q10 - Quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho? (2,90); Q11 - Você está satisfeito com o retorno da organização sobre o seu trabalho? (2,90); Q32 - Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho? (2,87); e a Q36 - Como você avalia a sua remuneração pelo seu trabalho? (2,84).” São questões pontuais sobre o domínio profissional, indicando onde se situam os níveis de insatisfação dos servidores da UBS – CAS.

No **ambiente UBS-NAS**, o QVT Geral deste subgrupo foi um pouco maior que o da UBS-CAS, ficando em 3,54, inferior ao do subgrupo ADM (3,67). Em primeiro lugar, ficou o domínio pessoal (3,94), o que indica satisfação com ele, conforme a pesquisa de Nedel et al. (2023), também realizada na Atenção Primária à Saúde. Neste ambiente, algumas questões tiveram escores abaixo de 3, indicando insatisfação na percepção de QVT; são elas: “Q1 - Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho? (2,55); Q3 - Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários? (2,72); Q4 - Ao final do dia de trabalho, o quanto você se sente cansado? (2,72), e a Q14: Você se sente satisfeito com os treinamentos oferecidos pela organização? (2,69)”. Todas estas, com resultados como “insatisfatório”.

Na análise do subgrupo ADM, o escore geral de QVT (3,67) supera o escore do subgrupo (ambiente) Geral, que atingiu 3,59. O domínio Pessoal, com escore de 4,02, também se destacou como o mais alto entre todos os subgrupos, resultado corroborado pela pesquisa de Orsiolli (2023), realizada com servidores públicos administrativos. Outro destaque é o domínio Profissional, que, com um escore de 3,58, obteve o maior valor entre todos os subgrupos e a segunda posição na avaliação, resultado singular em relação aos demais subgrupos analisados nesta pesquisa.

Contudo, diferentemente dos resultados encontrados na pesquisa de Orsiolli (2023), na qual este domínio ocupou a última posição, o presente estudo demonstra uma percepção mais positiva por parte dos servidores deste subgrupo em relação aos aspectos profissionais. Os resultados da pesquisa indicam que o ambiente de trabalho do subgrupo ADM proporciona condições favoráveis à qualidade de vida, em comparação com a média do setor público (Amorim, 2010).

A aplicação do mesmo instrumento de Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) em outros estudos, porém sem adaptações, revela resultados divergentes dos encontrados na presente

pesquisa para o subgrupo administrativo de um ambiente público, quando comparados aos provenientes de colaboradores de ambientes administrativos privados. Os resultados encontrados por Reis Junior, Pilatti e Pedroso (2012) – pessoal (3,74); psicológico (3,51); físico (3,49); profissional (3,38), com um QVT geral de 3,53 – se assemelham aos do subgrupo das UBSs em conjunto, apesar da incompatibilidade entre os ambientes.

No estudo de Teixeira e Ruiz (2013), no qual o questionário foi aplicado em uma indústria de embalagens, os resultados para a percepção do QVT – pessoal (3,86); físico (3,70); psicológico (3,56); profissional (3,47); e geral (3,63) – foram similares aos obtidos na UBS-NAS, mesmo que os ambientes de trabalho apresentem características distintas. Importante ressaltar que, no ambiente ADM, não houve questões em que o nível insatisfatório tenha sido utilizado como resposta, apenas neutro/satisfatório (≥ 3).

De forma complementar, juntaram-se os ambientes relacionados à saúde (UBS-CAS e UBS-NAS); assim, as percepções em relação à QVT apresentaram singularidades específicas. Considerando o escore geral da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e analisando as duas Unidades Básicas de Saúde (UBS) em conjunto, observou-se que o Centro de Atenção à Saúde (CAS) apresentou o menor escore, com 3,49, enquanto o Núcleo de Atenção à Saúde (NAS) obteve 3,54. Ao reunir os dados das duas unidades, houve um ajuste nos escores: o subgrupo do CAS teve seu escore elevado, enquanto o do NAS foi ligeiramente reduzido, resultando em um escore unificado de 3,51.

Uma distinção importante em relação a esse novo subgrupo é a distribuição dos dois primeiros lugares entre os domínios avaliados. Na UBS – CAS, os domínios Pessoal e Psicológico ocuparam as duas primeiras posições, com escores de 3,98 e 3,43, respectivamente. Já na UBS – NAS, os dois primeiros domínios foram o Pessoal (3,94) e o Físico (3,44).

Verificou-se, ainda, que os dados deste subgrupo apresentam similaridades com os encontrados por Orsiolli (2023), que identificou o domínio Físico em terceiro lugar (3,34) e o Profissional em último (3,31). Embora os ambientes das duas pesquisas não sejam idênticos, considerando as dimensões da prestação de serviços públicos, das convivências diárias relacionadas à saúde, da violência física e psicológica, entre outros fatores, a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nesses dois domínios demonstra convergência entre os estudos. Em congruência, tanto a UBS – CAS quanto a UBS – NAS tiveram questões, com resultados “insatisfatórios”:

Observa-se também uma diferença na percepção do domínio psicológico entre as duas UBS. Na UBS – NAS, esse domínio apresentou o menor escore entre todos os subgrupos avaliados (3,41). Na UBS – CAS, o escore do domínio Psicológico foi relativamente próximo, porém o mais alto entre todos os subgrupos nesse domínio (3,45). Contudo, ao analisar as duas UBS em conjunto, o escore médio do domínio Psicológico foi de 3,43, o que indica pouca variação entre as unidades.

Lamazon e Bispo (2021) mostram que doenças psicossomáticas, advindas do ambiente profissional, são reais e podem ter um grande impacto na vida dos servidores, inclusive os da saúde, e ignorá-las ou minimizá-las só contribui para o seu agravamento. Alguns exemplos de distúrbios e doenças psicossomáticas comuns no ambiente de trabalho incluem a Síndrome de Burnout (exaustão física e mental extrema, causada por estresse crônico no trabalho), ansiedade (preocupação excessiva e constante, podendo levar a ataques de pânico),

depressão (tristeza profunda, perda de interesse em atividades e baixa autoestima), distúrbios do sono (insônia, dificuldade para dormir ou sono não reparador), problemas gastrointestinais (dores de estômago, úlceras, síndrome do intestino irritável) e dores musculares e de cabeça (tensão muscular, dores nas costas, enxaquecas).

Análise estatística complementar

A Tabela 9 apresenta os dados referentes às quatro dimensões de avaliação: profissional, pessoal, físico e psicológico, sendo empregadas as medidas descritivas de mediana, desvio padrão, valores mínimos e máximos.

Tabela 9 - Estatísticas complementares da amostra

	Profissional	Pessoal	Físico	Psicológico
Mediana	3,3640	4,0000	3,5000	3,3330
Desvio Padrão	0,64145	0,57756	0,64643	0,62364
Mínimo	1,82	2,00	1,38	1,83
Máximo	5,00	5,00	4,75	5,00

Fonte: resultados da pesquisa (2024)

Ao observar a mediana, constata-se valores mais elevados nas dimensões pessoal e física, sugerindo que os participantes atribuíram maior importância a esses aspectos, em contraste com a pesquisa de Orsiolli (2023), na qual os domínios pessoal e psicológico obtiveram melhores resultados. Quanto à dispersão dos dados em relação à média, o desvio padrão observado em todas as dimensões (<1) indica uma amostra com baixa variabilidade nas respostas, sugerindo concordância entre os participantes e fortalecendo a confiabilidade dos resultados obtidos (Hair et al., 2009).

Por fim, realizou-se o teste não paramétrico U de Mann-Whitney (Tabela 10), para verificar se a diferença na QVT por ambiente de trabalho (UBS e ADM) é estatisticamente significativa. Para a interpretação, considerou-se a hipótese nula de que os ambientes de trabalho analisados não apresentam diferença significativa na percepção do QVT entre os servidores. Assim, a hipótese alternativa indica que a percepção entre os servidores é distinta em cada ambiente, de modo que não pode ser considerada uniforme.

Tabela 10 - Teste U de Mann-Whitney

Local	Estatística de teste	Profissional	Pessoal	Físico	Psicológico
Entre UBS,s - NAS e CAS	<i>U de Mann-Whitney</i>	411,000	415,500	359,000	442,500
	Significância Sig. (2 extremidades)	0,569	0,613	0,179	0,917
Entre UBS,s - NAS e ADM	<i>U de Mann-Whitney</i>	693,500	955,500	683,000	936,500
	Significância Sig. (2 extremidades)	0,018	0,771	0,014	0,658
Entre UBS,s - CAS e ADM	<i>U de Mann-Whitney</i>	660,500	830,500	775,500	849,500
	Significância Sig. (2 extremidades)	0,026	0,417	0,205	0,513
Entre UBS,s - CAS+NAS e ADM	<i>U de Mann-Whitney</i>	1354,000	1786,000	1458,500	1786,000
	Significância Sig. (2 extremidades)	0,005	0,502	0,021	0,501

Fonte: dados da pesquisa (2024)

Na comparação dos resultados entre as duas UBS (NAS e CAS), verificou-se que não houve diferença na percepção dos servidores quanto ao QVT. Em relação ao teste *U de Mann-Whitney* entre os subgrupos UBS-NAS e ADM, nos domínios profissionais (Sig. = 0,018) e físico (Sig. = 0,014), constatou-se diferença estatisticamente significativa na percepção da QVT entre esses subgrupos nesses domínios.

Por sua vez, na comparação entre os subgrupos UBS-CAS e ADM, apenas o domínio profissional (Sig. = 0,026) apresentou indicação de diferença estatisticamente significativa na percepção da QVT entre os subgrupos. Em todos os demais domínios, a indicação do teste é a de que os subgrupos são semelhantes entre si.

Para validar, de forma unificada, os dados apresentados sobre a similaridade entre as UBS-CAS e a UBS-NAS, realizou-se um teste com a junção das duas UBS, em comparação com o subgrupo ADM. Os resultados confirmaram que há diferenças estatisticamente significativas nos domínios profissionais (Sig. = 0,005) e físicos (Sig. = 0,021), enquanto não foram detectadas nos demais domínios.

Considerações finais

A presente pesquisa teve como propósito entender qual a percepção dos servidores da Secretaria de Saúde (UBS's municipais) e dos servidores administrativos das secretarias da Prefeitura de Serranópolis do Iguaçu – Paraná, quanto à qualidade de vida no trabalho (QVT). Os resultados indicaram que, de modo geral, os servidores apresentaram níveis satisfatórios de QVT nos quatro domínios analisados em todos os ambientes estudados. A avaliação da QVT, nos quatro domínios, revelou um quadro com algumas variações significativas: o domínio pessoal, no ambiente geral, apresentou um nível de satisfação considerado “satisfatório”, indicando que, em geral, os servidores pesquisados se sentem bem consigo mesmos e com suas vidas pessoais. Já nos demais domínios (psicológico, físico/saúde e profissional), averiguou-se um nível de satisfação, com tendência à neutralidade ou à insatisfação. Isso sugere que, embora haja aspectos positivos, há áreas que demandam atenção e melhoria para promover maior bem-estar no trabalho.

Os resultados revelaram que as pessoas apresentaram percepções distintas sobre os diversos aspectos avaliados. Essa diversidade de opiniões é importante para entender as necessidades e expectativas de cada grupo. Por exemplo, o fato de a dimensão pessoal ter apresentado um valor mínimo mais alto do que o das demais dimensões sugere que, de modo geral, as pessoas estão satisfeitas com suas vidas pessoais. No entanto, a variação nas demais dimensões indica que há áreas que merecem maior atenção para melhorar a percepção da qualidade de vida dos servidores.

Ao analisar as Unidades Básicas de Saúde (UBS) individualmente, observou-se que, embora tenham a mesma função, as percepções dos servidores diferiram em alguns aspectos. Destaca-se, por exemplo, o escore da UBS-CAS no domínio físico/saúde, o que indica que os servidores desse ambiente percebem as condições físicas no local de trabalho como desfavoráveis. Na unidade UBS-NAS, os resultados sugerem que os servidores lotados nela se sentem insatisfeitos com aspectos do próprio trabalho (domínio profissional).

Neste sentido, as condições de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento profissional demandam maior atenção e investimento por parte da gestão municipal. Concluiu-se, portanto, que a percepção de QVT varia entre os diferentes grupos de

trabalhadores, mesmo em ambientes semelhantes (UBS's). Sugere-se considerar as especificidades de cada contexto, ambiente, função e cargo ao analisar os resultados de pesquisas sobre QVT.

Dentre as limitações encontradas, apontam-se as constantes alterações no quadro de servidores da saúde, decorrentes dos contratos temporários. Outra limitação se refere a escolha de uma amostra de apenas dois ambientes específicos, saúde e administrativo, requerendo um estudo mais aprofundado nos demais ambientes pertencentes à prefeitura, para uma completa análise das percepções e um diagnóstico mais preciso para implantação de programas de QVT que atendam à realidade local.

A presente pesquisa representa uma contribuição para o estudo da QVT em instituições públicas municipais, uma vez que os resultados obtidos podem servir como fonte de pesquisa para futuras investigações e comparações com outras instituições semelhantes, bem como, servir de base para a formulação de políticas públicas que visem melhorar a qualidade de vida dos servidores. Além disso, os resultados apresentados podem subsidiar a tomada de ações inerentes à gestão de recursos humanos, específicas aos profissionais lotados nas unidades básicas de saúde (UBS), classe que, reconhecidamente, trabalha com elevada demanda e escassez de recursos (Zille e Santos, 2026; Mendonça et al., 2025).

Por fim, como sugestão de pesquisa futura, pode-se propor estudar as relações entre objetos específicos, tais como salário, horário de trabalho, segurança, entre outros, e a percepção do QVT. Visto que as percepções dos servidores da área da saúde diferem das dos servidores das áreas administrativas na dimensão profissional, cabe ainda uma investigação mais aprofundada sobre a motivação dessa diferença.

Referências

AMÂNCIO, D. L. P., MENDES, D. C., MARTINS, S. A. (2021). Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, 11(2), 88–102. DOI: <https://doi.org/10.22478/UFPB.2238-104X.2021V11n2.57593>

AMORIM, T. G. F. N. (2010). Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, 9(1), 35–48. DOI: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20100901003>

ANDRADE, S. M., LIMONGI-FRANÇA, A. C., STEFANO, S. R. (2019). Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCC)** - ISSN 2177-4153, 17(3), 93–108. DOI: <https://doi.org/10.5935/2177-4153.20190021>

BARBOSA, M. D. J. J. (2024). **Avaliação dos desdobramentos da política de qualidade de vida no trabalho no Governo do Distrito Federal no período de 2020-2023**. 81 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) — Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília. Recuperado de: <https://bdtd.uec.br:8443/jspui/handle/tede/3788>

BARROS, S. P. D. (2012). Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 15(1), 17–32. Recuperado de: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172012000100003&script=sci_arttext

BOFF, J. A, NODARI, T. M. S. (2018). Qualidade de vida e satisfação no trabalho

de enfermagem: um estudo de caso dos profissionais de Atenção Básica no Município de Joaçaba, SC. **Unoesc & Ciência-ACSA**, v. 9, n. 2, p. 217-224, 2018.

CAVALCANTE, A. F. (2024). A eficiência na governança pública e a percepção de valor pelos cidadãos: desafios, estratégias e impactos da nova governança pública no século XXI. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, 13(2), e868-e868. DOI: <https://doi.org/10.23900/2359-1552v13n2-55-2024>

CERVO, A. L., BERVIAN, A., SILVA, R. (2006). **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

COSTA, K. N. D. F. M., COSTA, T. F. D., MARQUES, D. R. F., VIANA, L. R. D. C., SALVIANO, G. R., OLIVEIRA, M. S. D. (2017). Qualidade de vida relacionada à saúde dos profissionais de enfermagem. **Rev. enferm. UFPE on line**, 881-889. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-30859>.

CUNHA, A. A., ASSIS, M. E. A. (2020). **Qualidade de Vida no Trabalho**.

DA SILVA, T. G. (2023). A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações. **Revista de Administração de Empresas**, 12(3), 45-60. <http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-232-12579>

DA SILVA, F. P., DE OLIVEIRA, S. F., MEDEIROS, E. S., SARAIVA, P. M. (2024). A influência da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida (QVT) e felicidade dos colaboradores: um estudo de caso em uma empresa GPTW. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 10(8), 4074-4096. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v10i8.15194>

FERNANDES, E. (2014). **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIELD, A. (2024). **Discovering statistics using IBM SPSS statistics**. Sage publications limited.

FIORAVANTI, A. C. M., MOURA, A. F. A., SANDALL, H., DOS SANTOS, P. P., BARONE, S. C. (2019). Qualidade de Vida no Trabalho: uma visão a partir de indicadores. **Síntese**, 13(1), 150-166. DOI: <https://doi.org/10.70690/csj29h35>

FREIRE, A. C., PAIXÃO, J. V. J. M., RODRIGUES, L. C., LEAL, R. S., MEDEIROS, V. P. R. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Capim Grosso–Bahia. **Revista de Psicologia**, v. 11, n. 36, 2017. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/797/1130>.

FUZINELLI, J. P. D., CARDOSO, H. F. (2023). Estressores ocupacionais na Enfermagem: Análise da literatura entre 2008 e 2019. PLURAL- **Revista de Psicologia UNESP Bauru**, 2, e023003-e023003. Recuperado de: <https://revistaplural.emnuvens.com.br/prp/article/view/11>.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. (2009). **Métodos de pesquisa**. 1ª ed. Porto Alegre. Editora da UFRGS.

GOODE, W. J., HATT, P. K. (1972). **Métodos em Pesquisa Social**. 4a ed. São Paulo: Nacional.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. (1974). **The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Department of Administrative Sciences of Yale University. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=ED099580>

..... (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied**

psychology, 60(2), 159. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0076546>

HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L. (2009). **Análise multivariada de dados**. Bookman editora.

HOLLANDER, M., WOLFE, D. A., CHICKEN, E. (2013). **Nonparametric statistical methods**. John Wiley & Sons.

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A., LEMOS, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, 20, eRAMG190134. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>

LAMAZON, I. M., BISPO, L. G. S. (2021). Inteligência emocional no serviço público. **Revista Eletrônica Casa de Makunaima**, 3(2), 68–76. DOI: <https://doi.org/10.24979/makunaima.v3i2.974>

LIMA SILVA, V., MEDEIROS, C.A.C., GUERRA, G.C.B. (2017). Quality of Life, Integrative Community Therapy, Family Support, and Satisfaction with Health Services Among Elderly Adults with and without Symptoms of Depression. **Psychiatr Q** 88, 359–369. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11126-016-9453-z>

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (1996). **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000** (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado de: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/>

..... (2015). **A abordagem biopsicossocial e organizacional** (BPSO-96) para QVT. Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras.

MARTINS, P. L., KUNZ, K. M., NETA, M. D. C. S. (2021). A(des) motivação do servidor público frente as mudanças de gestão administrativa. **Humanidades & Inovação**, 8(57), 319-336. Recuperado de: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/3335>

MASLOW, A.H. (1943). **Motivación y personalidad**. Barcelona: Ed. Sagitário.

MATTAR, F. N. (1994). **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**, 2a. ed. São Paulo: Atlas, 2v., v.2.

MEDEIROS, L. F. R., FERREIRA, M. C. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea** (9). Recuperado de: <http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>

MENDONÇA, J. F., et al. (2025). Fatores psicossociais e qualidade de vida no SAMU: um olhar sobre a saúde mental dos profissionais. **Revista Contemporânea**, 5(5), e8092. <https://doi.org/10.56083/RCV5N5-037>

NEDEL, J. L., DA SILVEIRA, E. F., VIVIAN, A. G. (2023). Qualidade de vida no trabalho de profissionais que atuaram na atenção primária à saúde durante a pandemia da COVID-19. **Saúde e Pesquisa**, 16(2), 1–14. DOI: 10.17765/2176-9206.2023v16n2.e11570

OLIVEIRA, M. M., et al. (2022). Saúde mental e Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: revisão de literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, 15(9), e10827-e10827. DOI: <https://doi.org/10.25248/reas.e10827.2022>

OLIVEIRA, L. M. S., VASCONCELOS, R. S. T. (2020). Qualidade de Vida no Serviço Público: Adesão à Agenda Ambiental da Administração. XLIV **Encontro da ANPAD–EnANPAD**.

ORSIOLLI, T. H. E. (2023). **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com servidores de uma instituição federal de ensino superior**. 146 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade - Mestrado Profissional) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu - PR.

PEDROSO, B., PILATTI, L. A. (2010). **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário**. Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas, SP: Ipês, 197–206.

PICETI, P., et al. (2022). Aplicação do modelo QVT de Hackman e Oldham em uma cooperativa de crédito no Norte gaúcho. **Conjecturas**, 22(14), 685–707.

PEREIRA, E. F., TEIXEIRA, C. S., SANTOS, A. (2012). Qualidade de vida: abordagem, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física – Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241–50, abr./jun. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. (2020). Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219–231. DOI: <https://doi.org/10.31510/infra.v17i1.716>

REGIS, V. L. F. L., PORTO, I. S. (2006). A equipe de enfermagem e Maslow:(in) satisfações no trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 59, 565–568. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672006000400018>

REIS JUNIOR, D. R. (2008). **Qualidade de Vida no Trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**, 114 p. Dissertação (Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Programa de pós-graduação em Engenharia de Produção-PPGEP, Ponta Grossa-PR.

REIS JUNIOR, D. R., PILATTI, L. A., PEDROSO, B. (2012). Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 3(2).

RODRIGUES, J. F., DO ROCIO OLIVEIRA, M., BAIL, R. F., KOVALESKI, J. L. (2019). **Estudo realizado com oficiais e praças de um grupamento do Corpo de Bombeiros do Paraná através da Qualidade de Vida no Trabalho segundo a metodologia de Westley**. Recuperado de: https://aprepro.org.br/combrep/2019/anais/arquivos/10172019_011003_5da7eec381025.pdf

SILVA, J. T. (2022). Qualidade de Vida no Trabalho e os Fatores Que Influenciam na Insatisfação dos Colaboradores. **UBM - Centro Universitário de Barra Mansa**. RJ. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/123456789/353>

SILVEIRA, L. (2023). **A definição salarial no poder público brasileiro: diferencial e composição dos vínculos empregatícios nos poderes e nas esferas entre 2004 e 2019**. Recuperado de: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12057/1/Trajektorias_Cap08.pdf.

TEIXEIRA, G. M., RUIZ, V. M. (2013). Análise diagnóstica da Qualidade de Vida no Trabalho em uma indústria de embalagens. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 5(3). DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582013000300002>

WALTON, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. **Sloan Management Review** (pre-1986), 15(1), 11.

WESTLEY, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, 32(2), 113–123. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>

WERTHER, W. B., DAVIS, K. (1983). **Administração de pessoal e recursos**

humanos. Tradução de A. B. Simões. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.

ZILLE, L. P., SANTOS, L. A. A. (2026). Estresse ocupacional: dilemas de gestores de um hospital filantrópico. **Revista de Carreiras e Pessoas**, 16(1), 52–74. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v16i1.62738>

Documentos oficiais e institucionais

BRASIL (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Casa Civil. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

IPARDES (2023). **Caderno Estatístico Serranópolis do Iguaçu.** Recuperado de: <http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=85885&btOk=ok>.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021). **Os níveis de escolaridade no setor público brasileiro.** Recuperado de: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/rmd/4874-conjunto4v10.html>.

MUNICÍPIO DE SERRANÓPOLIS DO IGUAÇU – PMSI (2024). **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Serranópolis do Iguaçu, “Estatuto”, e dá outras providências.** Recuperado de: <https://leismunicipais.com.br/a1/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-serranopolis-do-iguacu-pr>.

..... (2017). **Lei Municipal nº 1537, de 14 de dezembro de 2017.** Recuperado de: <https://leismunicipais.com.br/prefeitura/pr/serranopolisdoiguacu?o=&q=1537>